

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Manajemen**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Menurut Safitri (2019) Manajemen adalah suatu seni atau prinsip yang berkaitan dengan pengorganisasian, seperti menyusun perencanaan, membangun organisasi dan pengorganisasiannya, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Manajemen merupakan suatu proses yang sistematis dalam pengorganisasian sehingga dapat dilakukan pengendalian dan pengawasan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Rahayaan (2019) Kata 'manajemen' berasal dari bahasa Inggris yakni 'manage' yang memiliki arti mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan, dan memimpin. Secara etimologis, manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Hal tersebut yang mendasari manajemen sebagai seni mengelola dan mengatur agar tersusun secara rapi.

##### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Safitri (2019) Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD

(Human Resource Development) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya.

Menurut Rahayaan (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia

## **2.2 Produktivitas Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.99) Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Zuriana (2020) Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Menurut Nangoy (2020) Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari

ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah masukan.

Menurut Safitri (2019) Produktivitas Kerja yaitu suatu hubungan antara keluaran dan masukan. Keluaran disini yaitu meliputi (barang dan jasa) dan masukan disini yaitu meliputi (tenaga kerja, bahan dan uang). Perbandingan antara keluaran dan masukan disini yaitu masukan sering terbatas oleh tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dari fisik, bentuk dan nilai merupakan satu kesatuan.

Feltrinelli (2017) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntunan dalam keseluruhan upaya peningkatan Produktivitas Kerja.

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019, p.102) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

#### **1. Komunikasi**

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan

belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan Komunikasi dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

#### 2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

#### 3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

### **2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja**

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dikutip oleh Edy Sutrisno (2019, p. 104) :

#### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **2.3 Stres Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Stres Kerja**

Menurut I Komang Budiassa (2021, p.21) Stres kerja merupakan respon adaptif seseorang pada stimulus yang menempatkan aspek psikologis atau tuntutan fisik berlebihan pada orang tersebut, stres kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan, hambatan atau desakan dan terkait dengan sesuatu yang diinginkan serta dipersepsikan menjadi sesuatu yang belum pasti tetapi bermakna. Stres kerja dipicu adanya ketidaknyamanan diri yang dapat mempengaruhi emosi. Stres pada umumnya terjadi karena kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Safitri (2019) Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seorang baik fisik atau mental terhadap perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan berakibat dirinya terancam.

Menurut Rahayaan (2019) Stres kerja yaitu proses berfikir dan emosi dipengaruhi dengan adanya keadaan ketegangan, stres kerja adalah keadaan tertekan, baik secara fisik maupun mental. Keadaan tertekan ini ciri bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu.

Manihuruk (2020) Stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan atau ketidakseimbangan pikiran yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal dimana hal itu mempengaruhi kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan dan mempengaruhi baik fisik maupun psikis.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut I Komang Budiasa (2021, p.21) karyawan yang mengalami stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut.

1. Jenis pekerjaan seperti tugas yang monoton, kurang tantangan, kurangnya variasi, tugas yang tidak menyenangkan.
2. Beban kerja dan kecepatan kerja terlalu banyak jika dibandingkan dengan waktu pengerjaan.
3. Partisipasi dan kontrol, seperti kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, kurangnya kontrol.
4. Pengembangan karir, status dan kompensasi seperti keamanan pekerjaan, kurangnya prospek promosi, sistem evaluasi kinerja yang tidak jelas, besaran pembayaran minim.
5. Hubungan kerja seperti hubungan yang buruk dengan rekan kerja, kekerasan, pelecehan, tidak adanya prosedur kerja.
6. Budaya organisasi seperti komunikasi yang buruk, sistem kepemimpinan yang buruk, kurangnya kejelasan tentang tujuan organisasi.
7. Masalah pribadi seperti konflik tuntutan pekerjaan dan rumah, kurangnya dukungan di tempat kerja, minimnya dukungan untuk masalah pekerjaan di rumah.

### **2.3.3 Indikator Stres Kerja**

Safitri (2019) menyatakan bahwa bahwa indikator yang dapat mengukur Stres Kerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Tekanan Individu**

Terdiri dari konflik peran (role conflict), ambiguitas peran (role ambiguity), beban kerja yang berat, beban tanggung jawab, tidak adanya kemajuan karir, minimnya desain pekerjaan.

#### **2. Tekanan Kelompok**

Adanya hubungan kurang baik antara seorang individu dengan rekan kerja

### 3. Tekanan Lingkungan Fisik

Tekanan tersebut biasanya berhubungan dengan keadaan lingkungan fisik yang dapat menimbulkan tekanan pada individu, misalnya lampu penerangan yang suram, kegaduhan, temperatur yang panas, polusi udara.

### 4. Tekanan Keorganisasian

Menyangkut sampai sejauh mana pengetahuan orang, pendapat dan gagasannya dimasukkan dalam proses pengambilan keputusan.

## **2.4 Komunikasi**

### **2.4.1 Pengertian Komunikasi**

Menurut Sutardji (2016 p.8) Komunikasi ialah suatu interaksi antar individu ataupun kelompok yang mengandung informasi, sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Mardani (2021) Komunikasi adalah suatu proses melalui dimana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang-orang lainnya (khalayak).

Putri (2018) komunikasi adalah proses pengalihan ide dari sumber ke satu penerima atau lebih, hal ini dimaksudkan untuk melakukan perubahan pada tingkah laku mereka. Manusia ialah makhluk yang mandiri, namun ia juga bergantung pada orang lain serta saling terkait dengan orang yang ada pada lingkungannya.



Ginting (2020) komunikasi adalah proses seseorang berinteraksi dengan sesama dengan menyampaikan stimulus di dalamnya terdapat informasi atau pengalihan ide yang dimiliki oleh seseorang untuk memahami orang lain.

#### **2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi**

Sutardji (2016 p.19) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi adalah, sebagai berikut :

1. Karakteristik Jenis Kelamin adalah bagaimana individu mampu membina hubungan dengan orang lain tanpa membeda bedakan jenis kelamin maupun strata sosial.
2. Pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Pengetahuan termasuk, tetapi tidak dibatasi pada deskripsi, hipotesis, konsep, teori, prinsip dan prosedur yang secara Probabilitas Bayesian adalah benar atau berguna.
3. Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu
4. Ketersediaan Protap adalah adanya serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan dan didokumentasikan dari aktivitas rutin dan berulang yang dilakukan

#### **2.4.3 Indikator Komunikasi**

Menurut Sutardji (2016 p.10) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut :

1. Pemahaman Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing.

Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.
3. Sikap dan Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.
4. Hubungan yang makin baik Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali, jika orang memiliki persepsi yang sama, kesamaan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjalin dengan baik.
5. Tindakan Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator. Kualifikasi peserta, yaitu pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

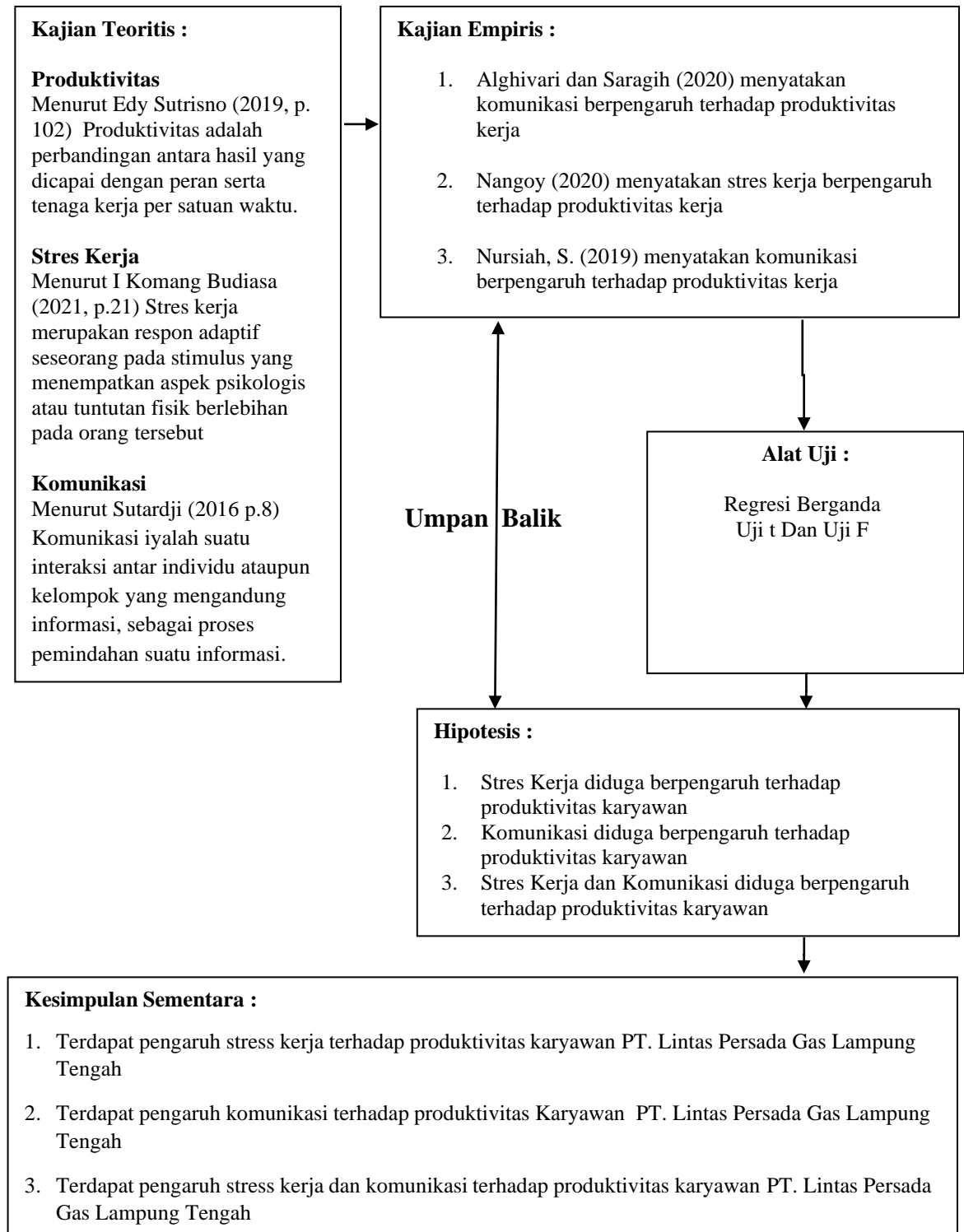
Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Alghivari dan Saragih (2020)	Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umum (Perum) BULOG Jakarta	Terletak pada variabel independen dan objek penelitian	Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum BULOG Jakarta
2	Nangoy (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado.	Terletak pada variabel independen dan objek penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai
3	Lowesen, Willy Brorduz Kevin Audrey And Zuriana (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja CV. Sumber Mustika Bandar Lampung.	Terletak pada variabel independen dan objek penelitian	Kesimpulan Penelitian Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sumber Mustika Bandar Lampung.
4	Feltrinelli, Gabriele Dan Trento (2017)	<i>The Impact of Middle Manager Training &amp; Communication on Productivity: A Test on Italian Companies</i>	Terletak pada variabel independen dan objek penelitian	Kesimpulan Penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
5	Chrisman, (2017)	<i>The Impact of Incentive Compensation and work stress on Labor Productivity in Family and Nonfamily Firms</i>	Terletak pada variabel independen dan objek penelitian	Kesimpulan Penelitian Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Finansial Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

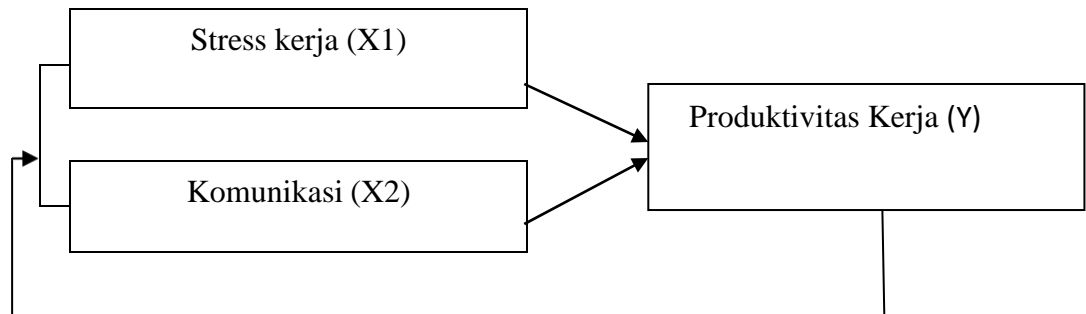
Sumber: Data Diolah, 2024

## 2.6 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.7 Kerangka penelitian



## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

### 2.8.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Perusahaan menentukan tingkat Stres Kerja dengan mempertimbangkan pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Menurut I Komang Budiasa (2021, p.21) Stres kerja merupakan respon adaptif seseorang pada stimulus yang menempatkan aspek psikologis atau tuntutan fisik berlebihan pada orang tersebut, stres kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nangoy (2020) menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika Stres Kerja menurun maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat., sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

**H1: Stres Kerja diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah**

### **2.8.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Komunikasi adalah proses mengajarkan karyawan baru maupun karyawan lama, untuk meningkatkan keterampilan, memperbaiki kinerja dan mempelajari pengetahuan dan teknologi yang karyawan butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka Menurut Sutardji (2016 p.8) Komunikasi iyalah suatu interaksi antar individu ataupun kelompok yang mengandung informasi, sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alghivari dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika Komunikasi ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

**H2: Komunikasi diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah**

### **2.8.3 Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut I Komang Budiasa (2021, p.21) Stres kerja merupakan respon adaptif seseorang pada stimulus yang menempatkan aspek psikologis atau tuntutan fisik berlebihan pada orang tersebut, stres kerja merupakan kondisi dinamik yang terjadi pada individu dalam mengalami sebuah harapan. Menurut Sutardji (2016 p.8) Komunikasi iyalah suatu interaksi antar individu ataupun kelompok yang mengandung informasi, sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang

lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Perusahaan menentukan tingkat Stres Kerja Dan Komunikasi dengan mempertimbangkan pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Komunikasi adalah suatu proses melalui dimana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang-orang lainnya (khalayak). Perusahaan menentukan tingkat Stres Kerja, Beban Kerja dengan mempertimbangkan pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nangoy (2020) menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan artinya jika Stres Kerja menurun maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat., sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

**H3: Stres Kerja dan Komunikasi diduga Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lintas Persada Gas Lampung Tengah**