

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Komunikasi Organisasi

2.1.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Wardan, Bagia, & Suwendra (2016) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain dengan cara merumuskan komunikasi sebagai tingkah laku, perbuatan atau kegiatan penyampaian atau pengoperan lambang-lambang yang mengandung arti atau makna

Hidayat & Hasanah (2016) menyatakan bahwa komunikasi organisasi suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan symbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perlakuan atau tindakan.

Akbar, Amallia & Gozali (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dengan kejadian yang terjadi dalam organisasi

Apriyanti & Riyanto (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam jaringan yang saling tergantung untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah serta sebagai landasan kuat bagi karir manajemen, pengembangan sumber daya manusia, komunikasi perusahaan, dan tugas yang berorientasikan dalam organisasi.

Rahman & Prasetya (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses pengiriman pesan atau informasi berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah. komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan.

Dari beberapa referensi yang digunakan, peneliti menggunakan teori komunikasi organisasi yang paling relevan dengan permasalahan yaitu Rahman & Prasetya (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses pengiriman pesan atau informasi berupa gagasan, fakta, pikiran, perasaan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga dapat dipahami dengan mudah.

2.1.2 Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Komunikasi Organisasi

Apriyanti & Riyanto (2018) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi organisasi adalah :

1. Proses adalah suatu sistem terbuka yang dinamis, menciptakan dan saling menukar pesan di antara anggotanya, karena gejala menciptakan dan menukar informasi yang berjalan terus menerus dan tidak ada henti-hentinya maka dikatakan sebagai suatu proses.
2. Pesan adalah susunan simbol yang penuh arti tentang orang, objek, kejadian yang dihasilkan oleh interaksi dengan orang. Untuk berkomunikasi seseorang harus sanggup menyusun suatu gambaran mental, memberi gambaran itu dan mengembangkan suatu perasaan terhadapnya. Komunikasi tersebut efektif kalau pesan yang dikirim atau diartikan sama dengan apa yang dimaksudkan oleh si pengirim. Simbol yang digunakan dalam pesan dapat berupa verbal dan nonverbal.

3. Jaringan organisasi terdiri dari beberapa orang yang tiap-tiapnya menduduki posisi atau peranan tertentu dalam organisasi. Ciptaan dan pertukaran pesan dari orang – orang ini sesamanya terjadi melalui suatu set jalan kecil yang dinamakan jaringan komunikasi.
4. Keadaan saling tergantung konsep kunci dari komunikasi organisasi yang keempat adalah keadaan yang saling tergantung antara satu bagian dengan bagian lainnya. Hal ini telah menjadi sifat dari suatu organisasi yang merupakan suatu sistem terbuka.
5. Hubungan manusia dalam organisasi berkisar mulai dari yang sederhana yaitu hubungan antara dua orang atau lebih sampai kepada hubungan yang kompleks, yaitu hubungan dalam kelompok kecil maupun besar dalam organisasi.
6. Lingkungan adalah semua totalitas secara fisik dan faktor sosial yang diperhitungkan dalam pembuatan keputusan mengenai individu dalam suatu sistem. Lingkungan ini dapat dibedakan atas lingkungan internal dan lingkungan eksternal.
7. Ketidakpastian adalah perbedaan informasi yang tersedia dengan informasi yang diharapkan. Untuk mengurangi faktor ketidakpastian ini organisasi menciptakan dan menukar pesan diantara anggota, melakukan suatu penelitian, pengembangan organisasi, dan menghadapi tugas-tugas yang kompleks dengan integrasi yang tinggi.

2.1.3 Indikator Komunikasi Organisasi

Rahman & Prasetya (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur komunikasi organisasi adalah :

1. Komunikasi Kebawah (Downward Communication)
Komunikasi ke bawah dalam suatu organisasi berarti ia mengalir dari wewenang yang lebih tinggi ke wewenang yang lebih rendah. Bentuk yang paling umum adalah instruksi, memo

resmi, pernyataan tentang kebijakan perusahaan, prosedur, pedoman kerja, dan pengumuman perusahaan.

2. Komunikasi Keatas (Upward Communication)

Kebutuhan komunikasi ke bawah sama banyaknya dengan jumlah komunikasi ke atas. Alat komunikasi ke atas yang sering digunakan secara luas terdiri dari kotak saran, rapat kelompok, laporan kepada penyelia, dan prosedur permohonan atau keluhan. Bentuk komunikasi ini biasanya tersendat-sendat dan tersaring. Setiap jenjang pimpinan enggan meneruskan masalah ke atas karena hal itu dapat dipandang sebagai pengakuan kegagalan. Para karyawan biasanya cenderung hanya memberitahu atasan tentang hal-hal yang menurut mereka ingin didengar atasan. Jadi, setiap bawahan memiliki alasan untuk memilih, menafsirkan dan berbagai tindakan penyaringan informasi lainnya.

3. Komunikasi Horizontal

Tersedianya arus komunikasi horizontal sering kali dilupakan dalam sebuah desain organisasi. Komunikasi horizontal sangat penting bagi koordinasi dan integrasi dari beraneka ragam fungsi keorganisasian. Komunikasi dari teman sejawat seringkali diperlukan untuk mengadakan koordinasi dan dapat juga memberikan kepuasan terhadap kebutuhan sosial.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Andri & Audina (2016).menyatakan bahwa merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan. Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam mempengaruhi karyawan melakukan aktivitas bekerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung

Aoliso & Lao (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, baik lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal atau sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman

Handayani & Hati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Solihin, Hakim, & Malik (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah keadaan di perusahaan yang diharapkan mampu memberikan rasa kepuasan dan ketentraman pada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan maka pada akhirnya pegawai akan dapat mempunyai kinerja yang baik sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan

Dari beberapa referensi yang digunakan, peneliti menggunakan teori komunikasi organisasi yang paling relevan dengan permasalahan yaitu Andri & Audina (2016). menyatakan bahwa merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Solihin, Hakim, & Malik (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja adalah :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan antara bawahan dengan pimpinan harmonis dan tanpa ada saling intrik antara antara bawahan dengan pimpinan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antara antara bawahan dengan pimpinan. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

4. Tersedianya fasilitas kerja.

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya

fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Akbar, Amallia & Gozali (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan

Apriyanti & Riyanto (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil dari pekerjaan dengan pengorbanan yang dikeluarkan, dimana produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan maksimal

Panjaitan (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Wahyuningsih, S. (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu rasio antara masukan dan keluaran. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Yuliannisa, Basrindu & Yani (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal dan sebagai salah

satu ukuran organisasi atau lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Apriyanti & Riyanto (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah

1. Kemauan Kerja, merupakan dorongan dalam diri, untuk meningkatkan produktivitas. Kemauan kerja dari karyawan dilihat besarnya kontribusi yang diberikan kepada perusahaan seperti bekerja sungguh-sungguh, adanya kesadaran mengikuti peraturan, instruksi, dan kegiatan yang dilakukan perusahaan.
2. Kemampuan kerja, Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai kemampuan dan keterampilan karyawan. Produktivitas meningkat apabila karyawan mampu menjalankan bekerja baik.
3. Lingkungan kerja, Salah satu faktor yang berpengaruh adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mendukung pekerjaan yang dilakukan karyawan.
4. Kompensasi, adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa yang telah diberikan pada perusahaan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.
5. Jaminan sosial yang memadai, jaminan sosial yang diberikan perusahaan membuat karyawan bekerja produktif karena merasa perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan sewaktu bekerja.
6. Hubungan kerja yang harmonis, terjalin antara atasan, bawahan, dan rekan kerja sangat penting untuk menciptakan situasi kerja yang nyaman

2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Handayani & Hati (2018) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur produktivitas kerja yaitu :

1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
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 kerja tersebut.
3. Semangat kerja merupakan usaha untuk menjadi baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerjakan dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan 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.
5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi merupakan perbandingan antara yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

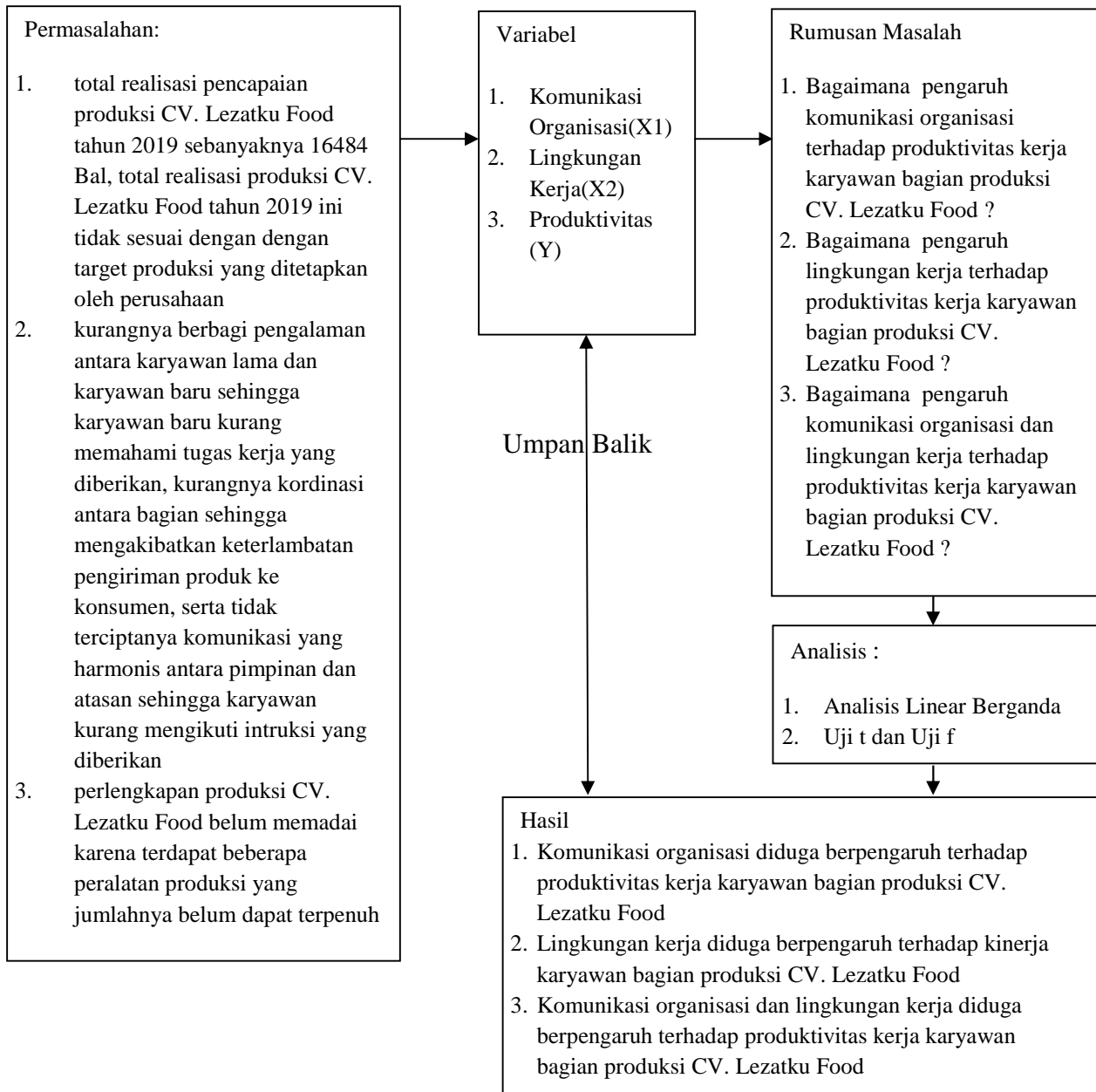
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Oktrima, B. (2018)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Bintang Pratama Promosindo Bulan Oktrima	Kesimpulan penelitian bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo Bulan Oktrima
2	Akbar, F., Amallia, N., & Gozali, G. (2018).	Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Museum Nasional Transmigrasi (Mnk) Provinsi Lampung	Kesimpulan penelitian bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Museum Nasional Transmigrasi (MNK) Provinsi Lampung
3	Panjaitan, M. (2018).	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia	Kesimpulan penelitian bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Lotus Pradipta Mulia
4	Kirti Rajhans & Tunisha Shome (2016)	The Impact of Organisational Communication Satisfaction on Employee Productivity	The study results through an independent test endorse the fact that communication satisfaction is a very important factor in organisational setup and has a significant impact on employee productivity in all types of organisation
5	Sumiyati, Masharyono, Kevin Fazar Pratama & Ridwan Purnama (2016)	The Effect of Social Work Environment on Employee Productivity in Manufacturing Company in Indonesia	The results showed social work environment on employee productivity. There for, the company wants to increase the productivity of employees, one way is correct or create a social work environment conducive.

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

2.6.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi CV. Lezatku Food

Komunikasi yang efektif serta terorganisir akan mempermudah aktifitas pekerjaan sehingga dapat mendorong produktivitas kerja karyawan yang lebih optimal. Apriyanti & Riyanto (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam jaringan yang saling tergantung untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah serta sebagai landasan kuat bagi karir manajemen, pengembangan sumber daya manusia, komunikasi perusahaan, dan tugas yang berorientasikan dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktrima, B. (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika komunikasi organisasi dapat berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Komunikasi Organisasi Berpengaruh Terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi CV. Lezatku Food

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi CV. Lezatku Food

Lingkungan kerja yang memiliki suasana yang nyaman dan ketersediaan fasilitas dalam mendukung proses pekerjaan dapat mendukung produktivitas kerja karyawan. Andri & Audina (2016).menyatakan bahwa merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan

Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi CV. Lezatku Food

2.6.3 Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi CV. Lezatku Food

Apriyanti & Riyanto (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam jaringan yang saling tergantung untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah serta sebagai landasan kuat bagi karir manajemen, pengembangan sumber daya manusia, komunikasi perusahaan, dan tugas yang berorientasikan dalam organisasi dan Andri & Audina (2016).menyatakan bahwa merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajer perusahaan

Penelitian yang dilakukan oleh Oktrima, B. (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan artinya jika komunikasi organisasi dapat berjalan dengan baik maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi CV. Lezatku Food