

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Teoritis

2.1.1 Komunikasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi kerja

Widyarma dan Askiah (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah transfer dalam bentuk ide atau informasi dari satu orang ke orang lain. Pemindahan makna yang terjadi akibat pertukaran informasi antara satu dengan yang lain dan bertujuan untuk menerima pemahaman yang sama melalui pemindahan pesan-pesan secara simbolik. Ndruru (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan yang terjadi antara sumber dan penerima lalu menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain.

Massora (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Dinanda (2023) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai pesan atau informasi.

Cahyo, Meftahudin, dan Trihudyatmanto (2022) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses dalam mana seseorang atau beberapa orang, kelompok,

organisasi dan masyarakat menciptakan dan menggunakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi kerja

Dinanda (2023) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi kerja, adalah:

1. Pengetahuan tingkat pengetahuan seseorang menjadi faktor utama dalam komunikasi. Seseorang dapat menyampaikan pesan dengan mudah apabila ia memiliki pengetahuan yang luas. Seorang komunikator yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi, ia akan lebih mudah memilih kata-kata (diksi) untuk menyampaikan informasi baik verbal maupun non verbal kepada komunikan. Hal ini berlaku juga untuk seorang komunikan.
2. Pertumbuhan dapat mempengaruhi pola pikir manusia. Bagaimana komunikan menyikapi informasi yang diberikan komunikator dan bagaimana komunikator menyampaikan informasi kepada komunikan.
3. Persepsi adalah suatu cara seseorang dalam menggambarkan atau menafsirkan informasi yang diolah menjadi sebuah pandangan. Pembentukan persepsi ini terjadi berdasarkan pengalaman, harapan, dan perhatian. Proses pemahaman manusia terhadap suatu rangsangan atau stimulus ini dapat memiliki pandangan
4. yang berbeda-beda. Selain dapat menjadi pengaruh baik, persepsi juga dapat menjadi penghambat untuk komunikasi.
5. Peran dan hubungan memiliki pengaruh dari proses komunikasi tergantung dari materi atau permasalahan yang ingin dibicarakan termasuk cara menyampaikan

informasi atau teknik komunikasi. Komunikator yang belum menjalin hubungan dekat dengan komunikan maka akan terjadi komunikasi secara formal.

6. Nilai dan budaya menjadi kacamata yang dijadikan tolak ukur untuk komunikasi (pantas atau tidak pantas) agar komunikasi terjalin dengan baik.
7. Emosi adalah reaksi seseorang dalam menghadapi suatu kejadian tertentu. Emosi terkadang tidak dapat dikendalikan oleh diri sendiri. Sehingga emosi juga mempengaruhi proses komunikasi itu sendiri bahkan emosi dapat menjadi hambatan.
8. Kondisi fisik mempunyai peranan yang penting untuk berkomunikasi. Semua indera memiliki fungsi-fungsi yang digunakan dalam kelangsungan komunikasi.
9. Jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan dalam berkomunikasi dapat dilihat dari gaya berbicara dan interpretasi.

Menurut tannen, kaum perempuan menggunakan teknik komunikasi untuk mencari konfirmasi, meminimalkan keintiman. Sementara kaum laki-laki lebih menunjukkan independensi dan status dalam kelompoknya.

2.1.1.3 Indikator –indikator Komunikasi kerja

Indikator-indicator komunikasi kerja menurut mangkunegara (2017) yaitu:

1. kejelasan dalam penyampaian informasi :kemampuan penyampai pesan dalam mengomunikasikan informasi secara jelas, mudah dipahami, dan tidak menimbulkan penafsiran ganda. kejelasan ini mencakup bahasa yang digunakan, struktur pesan, serta kesesuaian dengan penerima informasi.

2. ketepatan waktu komunikasi :komunikasi disampaikan pada waktu yang tepat sesuai kebutuhan pekerjaan, sehingga informasi dapat digunakan secara efektif dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas.
3. ketepatan isi pesan :isi pesan yang disampaikan sesuai dengan fakta, tujuan, dan kebutuhan pekerjaan, serta tidak mengandung kesalahan informasi yang dapat menghambat kinerja.
4. adanya umpan balik :adanya respon atau tanggapan dari penerima pesan kepada pemberi pesan, baik berupa pertanyaan, klarifikasi, maupun tindakan, sebagai tanda bahwa pesan telah diterima dan dipahami.
5. hubungan kerja yang harmonis :komunikasi yang terjalin mampu menciptakan hubungan kerja yang baik, saling menghargai, dan mendukung kerja sama antarindividu maupun antarbagian dalam organisasi.

2.1.2 Konflik Kerja

2.1.2.1 Pengertian konflik kerja

Konflik kerja merupakan kondisi yang tidak dapat dihindari dalam organisasi karena setiap individu memiliki kepentingan, persepsi, nilai, dan tujuan yang berbeda. Menurut **Robbins (2016)**, konflik kerja dipandang sebagai suatu *proses*, yaitu ketika seseorang merasa bahwa pihak lain telah atau akan berdampak negatif terhadap kepentingan penting dalam pekerjaannya. Artinya, konflik tidak selalu muncul secara langsung, tetapi diawali oleh persepsi adanya ancaman atau ketidaksesuaian antarindividu atau kelompok.

Sementara itu, **Mangkunegara (2017)** menjelaskan konflik kerja sebagai kondisi ketidaksesuaian antara dua pihak atau lebih dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan kepentingan, persepsi, nilai, atau tujuan kerja. Penekanan Mangkunegara terletak pada sumber konflik, yaitu perbedaan-perbedaan yang muncul dalam lingkungan kerja dan berpotensi mengganggu keharmonisan serta pencapaian tujuan organisasi

Dari buku Manajemen Konflik dan Stres (2021) oleh Ekawarna, menurut Gibson, konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, kelompok dan organisasi yang disebabkan oleh perbedaan komunikasi, tujuan dan sikap. Menurut Luthans konflik kerja adalah kondisi di mana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain.

Stoner mengartikan konflik kerja sebagai perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda.

2.1.2.2 Faktor penyebab konflik kerja

Dikutip dari buku Teori Perilaku Keorganisasian (2015) oleh Sunyoto dan Burhanudin, faktor-faktor penyebab konflik kerja antara lain:

1. Ketergantungan kerja/work interdependence, terjadi ketika dua kelompok atau lebih saling bergantung satu sama lain menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Perbedaan tujuan. Kelompok-kelompok dalam suatu organisasi cenderung menjadi terspesialisasi, sehingga mereka mengembangkan berbagai tujuan, tugas, dan personalia yang berbeda-beda.
3. Perbedaan persepsi, nilai-nilai, sikap, dan persepsi antar anggota kelompok
4. Kemenduaan organisasional, yang dapat bersumber dari tanggung jawab yang dirumuskan secara mendua/ambiguous dan tujuan yang tidak jelas.

2.1.2.3 Dampak konflik kerja

Dampak konflik kerja terdiri dari beberapa bagian antara lain:

1. Distorted Perceptions

Dalam situasi konflik masing-masing kelompok menganggap dirinya lebih penting dibanding kelompok lainnya.

2. Negative stereotyping

Terjadi akibat terdistorsinya persepsi. Masing-masing anggota kelompok yang berkonflik merasa semakin memiliki sedikit perbedaan dalam kelompoknya sendiri dibandingkan dengan kelompok lain.

3. Decreased communication

Konflik ini terjadi ketika proses pengambilan keputusan terganggu, pelayanan kepada pelanggan terganggu, sehingga dapat menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.4 Indikator-indikator konflik kerja

Indikator konflik kerja menurut (Winardi 2015 dan Rivai 2006) sebagai berikut:

1. Konflik internal diri (Konflik intraindividu): Konflik yang terjadi dalam diri individu karena tujuan atau tuntutan yang bertentangan.
2. Konflik antarindividu: Konflik yang timbul karena perbedaan karakter, kepribadian, atau gaya kerja antar karyawan.
3. Komunikasi yang tidak efektif: konflik yang disebabkan oleh ketidakjelasan informasi, kesalahpahaman, atau kurangnya komunikasi dalam pekerjaan.
4. Ketergantungan tugas (interdependensi): Konflik dapat muncul jika penyelesaian tugas satu karyawan sangat bergantung pada pekerjaan karyawan lain, atau jika ada ketidakseimbangan beban kerja.
5. Perbedaan nilai, tujuan, dan persepsi: Konflik yang berasal dari perbedaan pandangan, prioritas, atau cara pandang terhadap suatu hal atau tujuan organisasi.
6. Persaingan sumber daya: Persaingan untuk mendapatkan pengakuan, promosi, atau sumber daya lainnya dapat memicu konflik.
7. Ketidaccocokan peran atau tanggung jawab: Konflik bisa terjadi akibat peran yang tumpang tindih atau ketidakjelasan tanggung jawab.
8. Kesalahan dalam hubungan emosional afeksi: Perlakuan yang tidak nyaman atau tidak pantas dari satu karyawan ke karyawan lain yang mempengaruhi suasana kerja.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami seseorang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Stres kerja dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja menurut Sutrisno (2014) adalah **reaksi ketegangan karyawan**

terhadap beban kerja yang melebihi kapasitas fisik atau mental. Kondisi ini bersifat subjektif, artinya tiap individu dapat mengalami tingkat stres berbeda meski tuntutan pekerjaan sama. Penanganan stres yang tepat penting untuk menjaga **kesehatan, kinerja, dan produktivitas kerja.** Menurut Rivai, (Manda Dwipayani Bhastary, 2020:163) Stres kerja merupakan suatu kondisi yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan baik fisik maupun psikis, yang pada gilirannya dapat berpengaruh terhadap perasaan, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara, (Manda Dwipayani Bhastary, 2020:163), mengemukakan bahwa: "stress kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Adapun pengertian "stres kerja" yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Hanim (2016) adalah "tekanan" yang dirasakan pekerja dari pemberi kerja terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Handoko, (Maslatifa Hanim, 2016:4) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Menurut Kreitner, (Maslatifa Hanim, 2016:4) Stres merupakan suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik individu dan / atau proses psikologis secara langsung terhadap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis individu yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara, (Maslatifa Hanim, 2016:4) mendefinisikan "stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika persyaratan kerja tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerja.

Menurut Riza, (Maslatifa Hanim, 2016:4) Stres kerja menimbulkan masalah psikologis yang relevan dengan ketidakpuasan kerja, stres atau disebut stresor yang mempengaruhi karyawan lain dan karyawan itu sendiri. Berdasarkan berbagai definisi stres kerja yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan tertekan berlebihan pada seseorang atau ketidakmampuan melakukan tugas-tugas perusahaan. Sehingga hal ini dapat mengganggu proses berfikir, emosi dan tekanan mental sehingga dapat menghambat kinerja karyawan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Hasibuan, (Manda Dwipayani Bhastary, (2020:163) faktor yang menyebabkan stres pada karyawan yaitu :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stres bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya, dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

3. Waktu dan peralatan yang kurang memadai

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (1) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. (2) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah alternative.

5. Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stress kerja dalam diri karyawan.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Stres Kerja

Adapun menurut Robbins, (2015) berikut adalah indikator stres akibat pekerjaan :

1. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang seperti beban kerja yang berlebihan dan tuntutan tugas yang berlebihan atau tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.

2. Tuntutan peran

Tekanan yang diberikan pada individu berdasarkan peran tertentu yang mereka mainkan dalam suatu institusi disebut sebagai tuntutan peran. Peran yang bertentangan dapat menyebabkan kesalah pahaman dan harapan yang tidak realistis. Karyawan mengalami ambiguitas peran ketika mereka tidak memiliki kejelasan mengenai tanggung jawab mereka dan harapan yang diberikan kepada mereka.

3. Tuntutan antar pribadi

Tekanan teman sebaya di tempat kerja disebut sebagai "tuntutan antar pribadi". Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan interpersonal yang buruk dapat berdampak buruk pada karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

4. Struktur organisasi

Perbedaan dalam kebijakan dan prosedur, serta lokasi pembuat keputusan, semuanya merupakan produk dari struktur organisasi. Bekerja di bawah terlalu banyak aturan dan tidak memiliki suara dalam keputusan penting bisa membuat stres.

5. Kepemimpinan organisasi

Pemimpin yang dapat berjalan dan memperlakukan karyawan dengan adil sangat penting untuk kesuksesan perusahaan mana pun. Pemimpin yang mengadopsi sikap otoriter dipandang sebagai pantang menyerah dan tidak fleksibel karena mereka memaksakan kehendak mereka pada bawahan dan tidak pernah mendengarkan ide atau perhatian mereka. Akibatnya, karyawan mungkin mulai merasa tertekan di tempat kerja. Pimpinan yang buruk lebih berfokus pada kesuksesan terlepas dari proses pencapaiannya.

2.1.4 Produktivitas Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Secara umum produktivitas merupakan hasil akhir yang kita terima atau hasil yang terlihat (output) dibandingkan dengan apa yang telah kita berikan/dalamnya (input). Jumlah total produktivitas dapat diukur dengan pembagian antara hasil keluaran dengan modal yang dimasukkan. Untuk meningkatkan produktivitas bisa diwujudkan dengan cara membenahi rasio produktivitas yaitu, menghasilkan tingkat hasil output yang lebih besar dibandingkan hasil sebelumnya dengan total sumber daya atau modal masukkan yang lebih kecil. Biasanya hasil akhir produk yang selalu dijadikan patokan dalam mengukur suatu produktivitas di perusahaan, tetapi faktor keluaran sumber daya manusia atau tenaga kerja juga tidak kalah pentingnya. Apabila perlakuan perusahaan terhadap karyawan mampu meningkatkan keterampilan, kepuasan, kedisiplinan dan semangat kerja karyawan dari sebelumnya maka akan meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia atau karyawan itu sendiri.

(Martono, 2019: 117) Menurut Schermerharn dalam (Busro, 2018: 340), suatu hasil ukuran kinerja dalam waktu tertentu dan telah menghitung sumber daya yang dipakai, diantaranya ialah sumber daya manusia disebut dengan produktivitas kerja. Produktivitas pada realitanya dipengaruhi oleh pemikiran dan prinsip hidup karyawan bahwa hasil kerja hari ini perlu lebih baik dari hasil kerja hari sebelumnya dan juga hasil kerja besok perlu lebih besar dan berkualitas dari hasil kerja yang didapatkan.

Menurut Hasibuan dalam (Busro, 2018: 340), produktivitas kerja tingkat banding antara hasil (output) dan masukan (input). Bertambahnya Efisiensi tenaga, material, metode kerja, waktu dan berkembangnya keterampilan kerja karyawan merupakan akibat dari peningkatan produktivitas. Meningkatnya hasil (output) yang masih menggunakan masukan (input) yang sama ataupun hasil (output) yang tetap

maupun meningkat dan masukkan (input) berkurang. menurut (Suwatno, 2011: 156), dalam rentang waktu yang ditentukan mampu membuat hasil produk nyata oleh individu ataupun kelompok. Dalam memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan maka sumber daya manusia atau karyawan memegang peran penting, karena dengan adanya keinginan dan upaya dari manusia itu sendiri untuk menghasilkan jumlah atau mutu lebih dari hari ini dalam waktu tertentu membuat perusahaan bisa bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas karyawan

Berdasarkan Balai Pengembangan Produktivitas Daerah yang dikutip dari (Radito, 2016: 19), produktivitas karyawan ditentukan oleh enam faktor, yaitu :

1. Sikap kerja, seperti : sanggup untuk kerja giliran(shift work), bersiap ketika akan diberikan kerja tambahan oleh kelompok kerja yang sama.
2. Tingkat keterampilan, ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan, latihan kerja yang dilakukan dan keahlian di bidang teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan perusahaan yang terlihat dari upaya pimpinan perusahaan dan karyawan untuk memperbaiki produktivitas dengan pengendalian mutu hasil akhir dan metode kerja.
4. Manajemen Produktivitas, memberikan dan mengajari metode dan cara kerja yang lebih efisien kepada karyawan perusahaan agar terciptanya produktivitas yang diinginkan.
5. Efisiensi tenaga kerja, alokasi tenaga kerja yang diinginkan untuk menuntaskan suatu pekerjaan dan pemberian kerjaan tambahan pada karyawan yang dilihat masih belum produktif.

6. Kewiraswastaan, berani mengambil keputusan penting yang penuh resiko, mampu kreatif dengan menciptakan metode kerja yang efisien, dan konsisten dalam melakukan pekerjaan.

2.1.4.3 Indikator- Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2011: 104), menyatakan indikator dari produktivitas karyawan adalah :

- 1). Kemampuan Kerja

Memiliki kapasitas dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Keterampilan dan profesionalisme saat bekerja yang dipunyai karyawan berdampak pada kemampuannya.

- 2). Meningkatkan hasil yang dicapai

Bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang lebih bagus dari yang diperkirakan perusahaan.

- 3). Semangat kerja

Bersungguh- sungguh untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan metode kerja lebih efisien dari pada sebelumnya.

- 4). Pengembangan diri

Berprinsip melihat pekerjaan tambahan, pekerjaan baru ataupun masalah kerja sebagai suatu tantangan dan dapat diambil pembelajarannya untuk menjadikan diri lebih baik lagi.

5). Mutu

Memastikan mutu output yang diciptakan telah memenuhi standar ataupun lebih baik daripada yang telah ditentukan perusahaan.

6). Efisiensi

Memastikan telah menggunakan cara yang tepat tanpa membuang input waktu, tenaga dan biaya untuk mendapatkan hasil output.

2.1.4.4 Dampak Produktivitas Karyawan

Dampak positif:

1. Peningkatan efisiensi dan profitabilitas: Produktivitas yang tinggi berkaitan langsung dengan peningkatan laba perusahaan.
2. Peningkatan keterampilan: Kenaikan produktivitas dapat dicapai melalui peningkatan keterampilan tenaga kerja, sistem kerja, dan teknik produksi.
3. Tercapainya tujuan perusahaan: Karyawan yang antusias dalam menjalankan tugas dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi, yang esensial bagi keberhasilan perusahaan.
4. Loyalitas dan disiplin kerja yang kuat: Penelitian tahun 2017 menunjukkan bahwa loyalitas dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Dampak negatif:

1. Penurunan produktivitas: Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan produktivitas karyawan, menurut penelitian yang dilakukan pada tahun 2017.
2. Dampak langsung pada kualitas kerja: Penurunan produktivitas dapat berdampak langsung pada kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

2.2 konsep Penelitian

2.2.1 Komunikasi Kerja

Yang dimaksud dengan komunikasi kerja dalam penelitian ini adalah proses pertukaran informasi, gagasan, dan pemahaman antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik secara verbal maupun nonverbal, yang bertujuan untuk menciptakan kesamaan persepsi, memperlancar koordinasi pekerjaan, serta membangun hubungan kerja yang efektif dan harmonis.

2.2.2 Konflik Kerja

Yang dimaksud dengan konflik kerja dalam penelitian ini adalah perbedaan pendapat, kepentingan, atau persepsi antara individu maupun kelompok dalam organisasi yang dapat memengaruhi hubungan kerja, kerja sama tim, serta pencapaian tujuan bersama. Konflik dapat bersifat positif apabila dikelola dengan baik, namun dapat berdampak negatif terhadap kinerja apabila tidak ditangani secara efektif.

2.2.3 Stres Kerja

Yang dimaksud dengan stress kerja dalam penelitian ini adalah kondisi ketegangan emosional dan tekanan psikologis yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan, beban kerja yang berlebihan, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga dapat memengaruhi konsentrasi, motivasi, serta performa kerja individu.

2.2.4 Produktivitas Karyawan

Yang dimaksud dengan produktivitas karyawan yang dimaksud dengan produktivitas karyawan dalam penelitian ini adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efisien dan efektif sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan

organisasi, dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas.

2.3 Kerangka Dasar Pemikiran

2.3.1 Pengaruh komunikasi kerja terhadap produktivitas karyawan

Menurut Yosol Iriantara (2014), komunikasi yang efektif bukan hanya sekadar penyampaian pesan, tetapi juga membangun hubungan kerja yang positif. Komunikasi yang terbuka dan dua arah dapat meningkatkan motivasi, mempercepat penyelesaian pekerjaan, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan.

2.3.2 Pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas karyawan

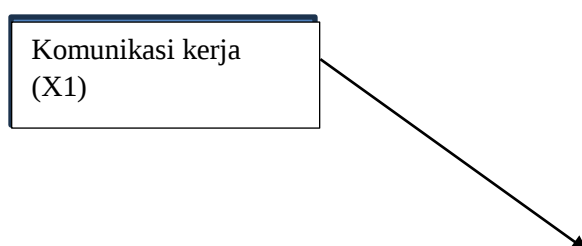
Menurut Robbins (2013), konflik kerja pada tingkat moderat dapat meningkatkan kinerja karena mendorong individu berpikir kritis dan mencari solusi terbaik. Namun, jika konflik berlangsung terus-menerus tanpa penyelesaian, maka akan menurunkan semangat kerja, menghambat komunikasi, dan mengganggu koordinasi, sehingga produktivitas menurun.

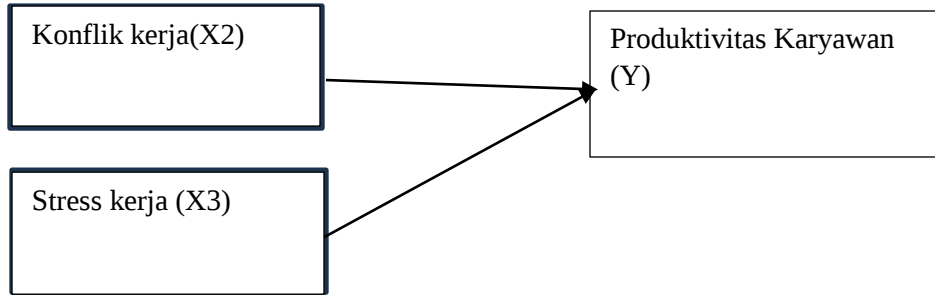
2.3.3 Pengaruh stress kerja terhadap produktivitas karyawan

Menurut Mangkunegara (2015), stres kerja yang berlebihan dapat menghambat kinerja karena menurunkan konsentrasi, semangat kerja, serta mengganggu kesehatan fisik dan mental karyawan. Sebaliknya, stres dalam tingkat ringan dapat berfungsi positif karena dapat menjadi dorongan atau motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat.

GAMBAR 2.1

Gambar Kerangka Dasar Pemikiran





2.3.2 Hipotesis

1. Hipotesis kerja

Hipotesis merupakan pernyataan atau proporsi sementara tentang hubungan dan pengaruh antara variabel terikat:

H1 : Diduga komunikasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang”

H2 : Diduga konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang”

H3 : Diduga stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang”

2.Hipotesis statistik

Hipotesis statistik merupakan pernyataan yang dapat diuji secara statistik mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel penelitian.

a. $H_0 : b_1 = 0$ artinya komunikasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang”

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang”

b. $H_o : b_2 = 0$ artinya konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang”

$H_a : b_2 \neq 0$ artinya konflik kerja berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang”

c. $H_o : b_3 = 0$ artinya stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang”

$H_o : b_3 \neq 0$ artinya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang”

