

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Kajian literatur dalam penelitian ini berfungsi sebagai alat pembanding penelitian yang terdahulu. Bagian ini menjelaskan tentang penelitian yang telah ditemukan dengan meliputi kegiatan mencari, membaca, dan menelaah laporan-laporan penelitian dan bahasan pustaka yang memuat teori-teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

2.1 Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Bagian ini memuat uraian secara sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu (*Prior Research*) tentang persoalan yang dikaji. Peneliti mengemukakan dan menunjukkan dengan tegas bahwa masalah yang akan dibahas belum pernah diteliti atau berbeda dengan penelitian sebelumnya. Untuk itu, tinjauan kritis terhadap hasil kajian terdahulu perlu dilakukan dalam bagian ini. Sehingga dapat ditentukan dimana posisi penelitian yang akan dilakukan berada (Zuhairi, 2016:39). Penelitian pertama oleh Laksmiari (2019) memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Teh Bunga Teratai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yang merupakan karyawan dari perusahaan bunga Teratai di desa patemon kecamatan serrit. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan dengan metode kuisisioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 24.0 for Windows yang meliputi uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Laksmiari (2019) berfokus pada motivasi kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan The Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Seprit, sedangkan fokus dari penelitian ini adalah tingkat kepuasan komunikasi karyawan, efektifitas komunikasi, dan motivasi kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Female Video Department selama menjalani kebijakan *work from home*.

Penelitian ke dua oleh Ishaya (2017) memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Arka Mahesa Pratama. Penelitian tersebut menggunakan regresi kuantitatif dengan menggunakan rumus untuk melihat apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Arka Mahesa Pratama. Populasi penelitian hanya karyawan staf yang bekerja di PT. Arka Mahesa Pratama yang berjumlah 40 orang dan sampel dalam penelitian tersebut sebanyak 35 orang. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT. Arka Mahesa Pratama adalah kuat, artinya hubungan kedua variabel signifikan pada tingkat kepercayaan yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diperoleh karyawan akan semakin puas. Penelitian Ishaya (2017) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar motivasi yang diduga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Arka Mahesa Pratama, sedangkan fokus dari penelitian ini adalah tingkat kepuasan komunikasi karyawan, efektifitas komunikasi, dan motivasi kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Female Video Department selama menjalani kebijakan *work from home*.

Penelitian ke tiga oleh Purnama (2017) memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bintang Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung yang berjumlah 44 Orang responden. Dalam melakukan penelitian ini digunakan metode penelitian : (1) jenis penelitian yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan; (2) teknik pengumpulan data, yaitu observasi, dokumentasi, kuisioner, wawancara; (3) alat analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 18 for Windows. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung. Fokus penelitian Purnama (2017) adalah untuk mengetahui tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Kharisma Jaya Motor di Bandar Lampung, sedangkan fokus dari penelitian ini adalah tingkat

kepuasan komunikasi karyawan, efektifitas komunikasi, dan motivasi kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Female Video Department selama menjalani kebijakan *work from home*.

Penelitian ke empat oleh Najih (2017) memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh efektifitas komunikasi organisasi pimpinan, juga kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini melibatkan 45 responden karyawan Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum Jombang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektifitas komunikasi organisasi pimpinan berpengaruh terhadap kinerjakaryawan sebesar 39,3 % dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 38,9 %. Hal ini mendukung teori bahwa semakin efektif komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dan kepuasan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Implikasi praktis penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan pimpinan dalam membuat kebijakan dan keputusan terkait kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Najih (2017) mengkaji tentang tingkat efektifitas komunikasi organisasi pimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan fokus dari penelitian ini adalah tingkat kepuasan komunikasi karyawan, efektifitas komunikasi, dan motivasi kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Female Video Department selama menjalani kebijakan *work from home*.

Penelitian ke lima oleh Nova (2018) memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar efektifitas aplikasi Telegram sebagai media informasi pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner kepada PT. Pegawai Pos Indonesia Pekanbaru dengan jumlah sampel 82 yang ditentukan melalui teknik random sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat Penerapan Telegram sebagai Media Informasi Karyawan PT. Pos Indonesia Pekanbaru tergolong sangat efektif. Fokus dari penelitian Nova (2018) adalah untuk mengetahui seberapa besar efektifitas aplikasi Telegram sebagai media informasi karyawan, sedangkan fokus dari penelitian ini adalah tingkat kepuasan komunikasi karyawan, efektifitas

komunikasi, dan motivasi kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Female Video Department selama menjalani kebijakan *work from home*. Penelitian ke enam oleh Setiawan (2017) memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 68 karyawan PT. Asri Motor Cabang Jenggolo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner yang menggunakan skala Likert. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa baik itu gaya kepemimpinan partisipatif, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu disimpulkan juga bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Setiawan (2017) memiliki fokus untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asri Motor, sedangkan fokus dari penelitian ini adalah tingkat kepuasan komunikasi karyawan, efektifitas komunikasi, dan motivasi kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Female Video Department selama menjalani kebijakan *work from home*. Penelitian ke tujuh oleh Pongton (2019) memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan dan dampak kepuasan komunikasi, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja di lembaga pendidikan tinggi di Thailand. Data survei dikumpulkan dari 400 anggota fakultas dan staf yang bekerja di universitas negeri dan swasta di Thailand. Hasil analisis regresi sederhana dan berganda menunjukkan bahwa kepuasan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan; kepuasan kerja berdampak positif pada keterlibatan karyawan dan prestasi kerja; dan keterlibatan karyawan berdampak positif pada kinerja pekerjaan. Namun, tidak ada bukti yang mendukung hubungan yang signifikan antara kepuasan komunikasi dan prestasi kerja. Fokus dari penelitian Pongton (2019) membahas tentang kepuasan komunikasi, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja dan kinerja kerja di lembaga pendidikan tinggi di Thailand, sedangkan fokus dari penelitian ini adalah tingkat kepuasan komunikasi karyawan, efektifitas komunikasi, dan motivasi kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Female Video Department selama menjalani kebijakan *work from home*.

Penelitian ke delapan oleh Jaupi (2015) memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat hubungan keterlibatan karyawan dengan komunikasi organisasi. Kuesioner dibagikan kepada 405 karyawan, bagian dari layanan sektor bank di Albania, bank sentral dan bank tingkat kedua. Penelitian ini menyelidiki hubungan determinan demografis dengan keterlibatan karyawan di sektor bank Albania. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kepuasan komunikasi berpengaruh kuat terhadap *employee engagement*. Hubungan antara variabel demografis dan keterlibatan karyawan juga disajikan dalam penelitian ini. Penelitian ini memang memiliki implikasi praktis bagi sektor perbankan, terutama bagi manajemen puncak dan departemen sumber daya manusia sebagai cara meningkatkan *engagement* karyawan. Fokus penelitian Jaupi (2015) adalah untuk mengetahui kepuasan komunikasi dan keanekaragaman demografi dalam keterikatan karyawan, sedangkan fokus dari penelitian ini adalah tingkat kepuasan komunikasi karyawan, efektifitas komunikasi, dan motivasi kerja yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Female Video Department selama menjalani kebijakan *work from home*.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Hakikat Komunikasi

Menurut Suherman (2020:2) komunikasi memiliki beberapa arti. Pertama, dalam prosesnya komunikasi melibatkan pertukaran simbol atau tanda baik verbal maupun non verbal; kedua adanya kebersamaan antara pengirim dengan penerima pesan dalam proses komunikasi. Sehingga komunikasi berorientasi pada adanya kesamaan dalam memaknai suatu simbol dengan tujuan menciptakan hubungan kebersamaan. Sedangkan menurut Purba, *et.al.*, (2020:1), komunikasi adalah proses interaksi antara manusia dengan manusia dan juga manusia dengan lingkungan, terdiri dari dua atau lebih individu yang saling berinteraksi dan memengaruhi gagasan, opini, kepercayaan, dan sikap satu sama lain.

Pengertian komunikasi secara umum harus dilihat dari dua segi, yaitu pengertian komunikasi secara etimologis dan pengertian komunikasi secara terminologis. Secara etimologis, komunikasi berasal dari bahasa Latin *communicatio* yang bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Kata sama

yang dimaksudkan adalah sama makna (Nurhadi, 2017:91). Komunikasi berlangsung manakala orang-orang yang terlibat di dalamnya memiliki kesamaan makna mengenai suatu hal yang tengah dikomunikasikannya itu. Dengan begitu komunikasi dapat disimpulkan sebagai proses terjadinya pertukaran informasi yang dilakukan oleh pelaku komunikasi atau komunikator kepada pihak yang dituju atau komunikan dengan memiliki maksud dan tujuan tertentu dalam upaya pembentukan kesamaan pandangan terhadap suatu hal.

2.2.2 Kepuasan Komunikasi

Kepuasan komunikasi memiliki mendapat perhatian yang cukup karena meningkatkan kepuasan komunikasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan, keterlibatan, dan kinerja. Banyak peneliti telah mempelajari peran penting tersebut kepuasan komunikasi untuk mendapatkan keuntungan untuk organisasi pengembangan (Pongton, 2019:93).

Kepuasan komunikasi organisasional didefinisikan sebagai keseluruhan tingkat kepuasan yang bawahan pengalaman dalam komunikasi total mereka lingkungan dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif tersebut juga merupakan elemen kunci keberhasilan bisnis. Banyak temuan penelitian telah menyarankan bahwa manajemen yang efektif dari proses komunikasi membawa manfaat organisasi skala besar (Pongton, 2019:91).

Kepuasan komunikasi merupakan tingkatan kepuasan karyawan dalam segala hal terhadap lingkungan tempat dimana ia bekerja dan merasa memiliki serta dianggap dalam organisasi (Hasanah, 2018:155). Adalah merupakan tanggung jawab dari organisasi untuk dapat memastikan karyawan mencapai kepuasan dalam komunikasi karena karyawan merupakan sumber kekuatan, dimana sumber kekuatan dalam organisasi terletak pada sumber daya manusianya yang menentukan kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan.

Menurut Down dalam Goenawan (2017:4) kepuasan komunikasi adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi karyawan dalam memandang komunikasi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka. Komunikasi horizontal menjadi faktor penentu efektivitas komunikasi pada penyampaian informasi diantara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama.

Kualitas media turut menjadi salah satu pengukur kepuasan komunikasi karena merupakan sarana bagi informasi agar dapat diterima dengan baik oleh seorang anggota organisasi.

2.2.2.1 Indikator Kepuasan Komunikasi

Menurut Pace dan Faules dalam Lukito dan Setiyani (2017:153) komunikasi merupakan suatu hal yang terjadi ketika terdapat dua bentuk umum tindakan yang terjadi, yaitu penciptaan pesan dan penafsiran pesan. Seperti yang dikutip dalam Lukito dan Setiyani (2017:153) bahwa indikator dari kepuasan komunikasi terbagi kedalam : (1). *Media Quality*, (2). *Corporate Information*, (3). *Organizational Communication*, (4). *Communication Climate*, (5). *Horizontal Communication*, (6). *Personal Feedback*, dan (7). *Supervisory Communication*.

2.2.3 Efektivitas Komunikasi

Efektivitas Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang mampu mencapai tujuan dari isi pesan tersebut dan memberikan umpan balik (*feed back*) atau reaksi sehingga pesan pun berhasil tersampaikan dan menimbulkan sebuah komunikasi yang efektif. Hubungan komunikasi dengan kinerja karyawan didukung oleh beberapa pertanyaan dari beberapa ahli, banyak ahli komunikasi yang memiliki kesamaan pandangan mengenai hubungan antara proses komunikasi dan kinerja organisasi. Mereka bersepakat bahwa komunikasi dan keberhasilan dalam berorganisasi berhubungan dengan signifikan (Wiratama, 2017:55).

Efektivitas komunikasi interpersonal menurut Surbakti (2018:33) adalah ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah tercapai. Adapun tingkat efektivitas yang diukur berdasarkan fokus penelitian ini yaitu efektivitas komunikasi interpersonal yakni keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Komunikasi interpersonal sendiri adalah proses pertukaran informasi antara satu orang atau lebih yang saling memberikan informasi dan umpan balik secara langsung.

Proses komunikasi dikatakan efektif, apabila informasi yang disampaikan oleh pengirim pesan dapat diterima baik dan sesuai apa yang dimaksudkan oleh pengirim pesan, sehingga terjadi perubahan perilaku dari penerima

pesan (Hanifah, 2020:27). Dalam kehidupan sehari-hari maupun organisasi, komunikasi interpersonal merupakan suatu aspek yang sangat penting untuk dijaga karena komunikasi interpersonal dapat meningkatkan saling pengertian antar karyawan.

2.2.3.1 Unsur-unsur Efektivitas Komunikasi

Komunikasi yang efektif memerlukan informasi dan pengertian. Untuk itu diperlukan empat unsur yang harus terdapat didalamnya (Yusnita, 2018:4) yaitu:

1. Perhatian (*attention*) adalah pengirim maupun yang akan menerima siap untuk melakukan komunikasi;
2. Pengertian (*understanding*) adalah yang menerima dapat menangkap maksud sesungguhnya pesan yang disampaikan;
3. Penerimaan (*acceptance*) adalah penerima diharapkan bersedia melakukan isi dan pesan yang diterimanya dan
4. Tindakan (*action*) adalah suatu komunikasi menjadi operasional atau menjadi kenyataan.

2.2.3.2 Indikator Efektivitas Komunikasi

Menurut Hardjana dalam Nova (2018) Indikator keefektifan komunikasi dapat diukur oleh beberapa hal, diantaranya : (1). Penerima/pemakai (*receiver or user*), (2). Isi pesan (*content*), (3). Ketepatan waktu (*timing*), (4). Saluran komunikasi (*media*), (5). Format (*format*), dan (6). Sumber pesan (*source*).

2.2.4 Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Siagian dalam Rahayu (2017:3) merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pengertian motivasi kerja menurut Hasibuan dalam Rahayu (2017:3) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Bagi karyawan, adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas

kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan, pemberian motivasi kerja merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Laksmiari, 2019:57).

Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017:131). Istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun, apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia.

Motivasi dapat memengaruhi perilaku manusia, motivasi juga dapat dijadikan sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Menurut Changgriawan (2017:2) motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

2.2.4.1 Tujuan Motivasi

Tujuan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan adalah sebagai berikut (Purnama, 2017:14):

1. Meningkatkan Produktivitas kerja Perusahaan.
2. Mempertahankan Motivasi kerja Karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan Karyawan.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Menikatkan tingkat kesejahteraan Pegawai.

6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.2.4.2 Jenis-jenis Motivasi

Ishaya (2017:98) mengemukakan bahwa jenis-jenis motivasi dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi Positif, maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
2. Motivasi Negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

2.2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Rivai dalam Handayani, 2020:3). Adapun indikator motivasi yaitu : (1). Gaji yang diterima, (2). Pujian yang didapatkan, (3). Support atau perhatian yang diberikan atasan, (4). Kesempatan berkarir, dan (5). Tunjangan karyawan yang didapatkan.

2.2.5 Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Menurut Sinungan dalam Saleh (2018:34) produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang”.

Menurut Yin Kimsean dalam Pitriyani (2020:164) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

Sedangkan menurut Siswadi (2016:127), produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan hidup hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. sikap yang

demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi menumbuhkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara yang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

2.2.5.1 Faktor-faktor Produktivitas Kerja

Menurut Achmad dalam Ishaya (2017:100) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut: (1). Pekerjaan yang menarik, (2). Upah yang baik, (3). Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4). Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, (5). Lingkungan atau suasana kerja yang baik, (6). Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7). Merasa terlibat dalam kegiatankegiatan organisasi, (8). Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9). Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, (10). Disiplin kerja yang keras

2.2.5.2 Indikator Produktivitas Kerja

Adapun indikator Produktivitas Kerja menurut Simamora dalam Saleh (2018:36) yaitu : (1). Kuantitas kerja, (2). Kualitas kerja, (3). Ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan, dan (4). Sikap Kooperatif, meliputi sikap terhadap organisasi, pimpinan, karyawan lain dan kerja sama.

2.3 Keterkaitan Antar Variabel

2.3.1 Tingkat Kepuasan Komunikasi Terhadap Produktivitas

Komunikasi dalam sebuah organisasi adalah pusat dari setiap studi tentang waktu yang dicurahkan supervisor untuk berinteraksi dengan bawahan mereka. Manajemen komunikasi yang efektif didasarkan pada pola komunikasi terbuka dan dukungan, keterbukaan, kehangatan, dan komitmen untuk berdialog daripada monolog. Komunikasi yang efektif juga merupakan elemen kunci dari kesuksesan bisnis (Pongton, 2019:91).

Komunikasi sendiri adalah proses dua arah yang menyampaikan makna kepada orang lain. Ini melibatkan transmisi pesan verbal dan nonverbal, sehingga kepuasan komunikasi merupakan dasar yang menjembatani hubungan antar karyawan dalam melakukan produktivitas kerja.

2.3.2 Efektivitas Penggunaan Media Komunikasi Terhadap Produktivitas

Media informasi terus berkembang dan sangat diperlukan setiap saat karena manusia dapat mengetahui informasi yang sedang berkembang dengan adanya media tersebut, selain itu manusia juga bisa saling berinteraksi satu sama lain (Nova, 2018:7). Keterbatasan cara berkomunikasi secara langsung semenjak diterapkannya kebijakan *work from home* mengharuskan karyawan menggunakan media komunikasi dalam bidang pekerjaannya.

2.3.3 Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

Motivasi kerja merupakan suatu upaya perusahaan dalam rangka menggerakkan dan mengarahkan para karyawannya agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan (Laksmiari, 2019:56). Motivasi kerja menciptakan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ = Tingkat Kepuasan Komunikasi Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Female Video Department Kompas Gramedia Selama Menjalani Kebijakan *Work from home*.

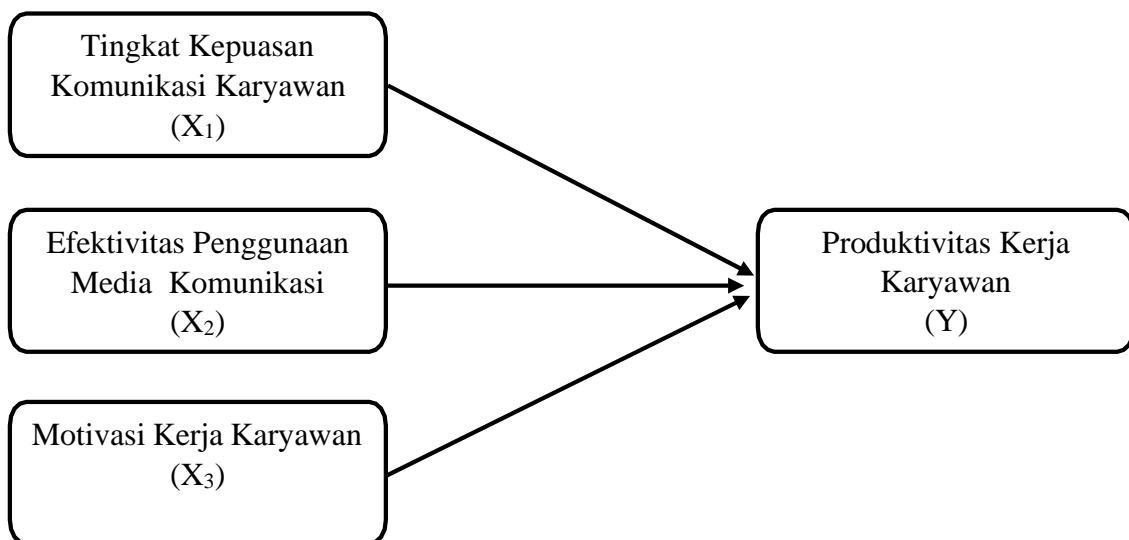
H₂ = Efektivitas Penggunaan Media Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Female Video Department Kompas Gramedia Selama Menjalani Kebijakan *Work from home*.

H₃ = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Female Video Department Kompas Gramedia Selama Menjalani Kebijakan *Work from home*.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Pada kerangka konseptual ini dijelaskan tentang pengaruh antar variabel yang diteliti dan hipotesis yang akan terjadi dalam penelitian ini. Karyawan merupakan aspek yang sangat penting di sebuah perusahaan. Dalam meraih produktivitas kerjayang baik dibawah kebijakan *Work from home* pasca terjadinya pandemi Covid-19 ini, diperlukannya tingkat kepuasan komunikasi yang baik dan tanpa sedikitpun mengalami kesalahan penafsiran pesan dari para karyawan dalam mengerjakan tugas, yang dicapai dengan cara menggunakan media komunikasi secara efektif serta tanpa hambatan, sehingga dapat menciptakan motivasi kerja yang optimal.

Maka variabel bebas dari penelitian ini adalah tingkat kepuasan komunikasi karyawan (X_1), efektivitas penggunaan media komunikasi (X_2), motivasi kerja karyawan (X_3) dan juga sebagai variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun masing-masing variabel tersebut memiliki indikator atau alat ukurnya masing-masing dalam menemukan tingkat produktivitas karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Pemikiran