

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah komponen penting yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, individu, dan kelembagaan. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan strategi perencanaan sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan kinerja dan memastikan keberlanjutan perusahaan di tengah persaingan yang ketat saat ini. Seiring dengan kemajuan teknologi, persyaratan pekerjaan dan posisi karyawan dituntut untuk mampu bersaing. Oleh karena itu, penting untuk membangun komitmen terhadap pengembangan karyawan agar setiap individu bekerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Dalam konteks ini, karyawan harus mematuhi kebijakan yang telah disepakati bersama.

Menurut Setyorini (2018), manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan karyawan agar potensi mereka dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Marnis & Priyono (2008), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang penting untuk memberi kontribusi bagi tujuan organisasi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Iswanto (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengembangan sumber daya manusia, berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi.. Selain itu, Sutrisno (2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sementara Pangastuti (2019) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kasnaeny (2015) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi. Ini dicapai melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Berdasarkan pendapat ahli di atas, manajemen sumber daya manusia adalah pekerjaan yang dilakukan untuk membantu organisasi atau lembaga mencapai tujuan mereka secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan

sumber daya manusia dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia. Selain itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia selama periode waktu dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia.

## 2. *Shift* kerja

### a. Pengertian *Shift* kerja

Penggunaan sumber daya yang efektif untuk meningkatkan produksi yang dibutuhkan oleh dunia industri dan perusahaan menghasilkan waktu kerja yang lebih lama bagi karyawan. Meningkatnya kebutuhan sumber daya berdampak pada pekerja dengan mempekerjakan lebih dari waktu yang ditetapkan atau menerapkan sistem *shift*. Orang yang bekerja di luar jam kerja biasa disebut sebagai *shift* kerja. *Shift* kerja adalah sekelompok orang yang bekerja berdasarkan jadwal tertentu dan selama waktu tertentu, seperti yang dikatakan Arini (2021).

Menurut International Labor Organization (ILO) tahun 1990, *shift* kerja adalah suatu metode bekerja di mana waktu kerja dibagi secara bergantian selama 24 jam. Seperti yang ditetapkan oleh Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.102/MEN/VI/2004, waktu kerja normal untuk enam hari kerja adalah 7 jam per hari, dengan waktu kerja tambahan 5 jam per hari pada hari kelima dan keenam. Ini adalah jumlah total waktu kerja untuk lima hari kerja.

Menurut Busro (2018), *shift* kerja menjelaskan bahwa jumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan biasanya dipengaruhi oleh jam kerja, seperti per hari, per jam, per minggu, atau per bulan. Namun, aturan membatasi waktu kerja maksimal, istirahat, dan kompensasi untuk melampaui batas tersebut. Dibandingkan dengan pekerja sehari-hari, *shift* kerja jauh lebih sering mengalami kelelahan dan insomnia. Hal ini dapat menyebabkan dampak negatif seperti penurunan kinerja kerja, peningkatan kesalahan pemrosesan, dan kecelakaan di tempat kerja Heli et al. (2023). Menurut Juliawati (2020), sistem *shift* biasanya berlangsung antara enam dan dua belas jam kerja dengan kelompok *shift*, apakah itu dua, tiga, atau empat *shift* dalam satu hari. Beberapa orang bekerja dengan rotasi sementara, sementara yang lain dijadwalkan secara teratur, seperti *shift* pagi, sore, atau malam. Jadwal *shift* ini memungkinkan jenis pelayanan dan produksi berlangsung sepanjang hari untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Menurut para ahli di atas, sistem *shift* kerja mengacu pada sistem kerja yang dibagi menjadi tiga jadwal kerja, yaitu pagi, sore, dan malam, untuk memaksimalkan efisiensi dan produktivitas bisnis setiap hari. Tingkat fleksibilitas karyawan terhadap pengaturan *shift* mereka dan persepsi mereka tentang kesehatan mereka adalah metrik yang dapat digunakan untuk mengukur sistem *shift* kerja. Ismar, Amri, dan Sostrosuhardjo menulis artikel untuk Ho Hwi Chie dan Rida Zuraida pada tahun 2013. Dengan mempertimbangkan pendapat ahli di atas,

dapat disimpulkan bahwa *shift* kerja adalah sistem yang digunakan perusahaan untuk menjalankan bisnisnya dengan membagi waktu kerja. Ada tiga *shift*: pagi, siang, dan malam.

#### **b. Faktor-faktor *Shift* kerja**

Menurut Widodo (2008), beberapa hal yang harus dipertimbangkan saat mengatur *shift* kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pola rotasi maju dengan waktu rotasi kurang dari dua minggu dan waktu libur rata-rata dua hari per minggu adalah cara terbaik untuk mengganti *shift* kerja.
- 2) Waktu kerja harian tidak boleh lebih dari 8 jam; jika lebih dari itu, beban kerja harus dikurangi.
- 3) Pekerja yang bekerja *shift* malam disarankan untuk tidur siang sebelumnya, dan jika pekerjaan dilakukan dengan pertimbangan khusus, sebaiknya dilakukan sebelum jam empat pagi untuk mengurangi kesalahan.
- 4) Saat menyusun *shift* kerja, faktor demografi seperti jenis kelamin dan umur harus dipertimbangkan.

#### **c. Indikator *Shift* kerja**

*Shift* kerja didefinisikan sebagai jadwal kerja organisasi di mana tim yang berbeda bekerja secara berurutan, mencakup lebih dari 8 jam kerja per hari, yang mencapai 24 jam. Beberapa orang memiliki rotasi sementara, sementara yang lain memiliki *shift* tetap pagi dan

sore. Menurut Kroll (2010); Resdiana et al. (2022), tiga indikator menunjukkan *shift* kerja, termasuk:

- 1) Pembagian waktu *shift*, yang berarti bahwa perusahaan dapat mengubah jam kerja secara cepat atau lambat selama dua hari hingga satu bulan tanpa membayar karyawan.
- 2) Pergantian *shift* kerja, yang berarti mengubah jadwal kerja yang sudah ditentukan perusahaan berdasarkan kemampuan karyawan dan mengubah jumlah jam kerja yang diinginkan karyawan.
- 3) Pemberian kompensasi upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Indikator *shift* kerja menurut Syahrizal et al. (2023) yaitu:

- 1) Durasi *shift*, yaitu jumlah jam kerja karyawan tiap *shift* yaitu 8 jam.
- 2) Jumlah pekerja atau tim, yaitu banyaknya pekerja atau kelompok kerja tiap *shift*.
- 3) Kecepatan rotasi, yaitu jumlah hari yang diperlukan untuk pertukaran *shift*.
- 4) Arah rotasi *shift*, yaitu bergerak searah jarum dengan jam (pagi, sore).
- 5) Waktu istirahat, yaitu jam istirahat bagi karyawan untuk bersantai dan memulihkan diri disela-sela jam kerja.
- 6) Hari libur, yaitu jumlah dan posisi hari libur *shift* karyawan.
- 7) Keteraturan jadwal *shift*, yaitu jadwal kerja *shift* berlangsung secara teratur.

### 3. *Time management*

#### a. *Pengertian Time management*

Setiap orang yang ingin mengatur jadwal untuk meningkatkan kualitas hidup mereka harus memiliki kemampuan manajemen waktu. Hamzah et al. (2014) menyatakan bahwa "*time management*" adalah istilah yang mengacu pada cara siswa mengelola waktu mereka untuk mencapai kesuksesan akademik dan mencapai tujuan mereka. Untuk menyelesaikan tugas dan tujuan dengan lebih baik, seseorang harus manajemen waktu, yang berarti mereka dapat mengatur penjadwalan dan prioritas tugas mereka, memiliki keseimbangan, fleksibilitas, dan kontrol atas waktu mereka. Dalam dunia bisnis modern yang dinamis Shilpa (2023), penggunaan waktu yang efektif telah menjadi komponen penting dari kinerja organisasi. Menurut Hidayanto (2019), manajemen waktu adalah bagaimana kita memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan kita di dunia, baik jangka pendek, menengah, atau panjang, serta tujuan akhirat. Selain itu, buat rencana aktivitas dengan baik dan gunakan waktu sebaik mungkin.

Manajemen, menurut Antonius (2014), adalah merencanakan hari dan waktu Anda sehingga Anda dapat memanfaatkan waktu Anda dengan sebaik mungkin. Konsep atau istilah manajemen waktu berasal dari revolusi industri, ketika orang mulai tertarik untuk mengatur waktu mereka secara efisien dan efektif sehingga mereka dapat mengontrol waktu mereka sendiri, Duraisy (2019). Akibatnya sangat

penting untuk bijak menggunakan waktu Anda. Gea (2014) mengemukakan bahwa mengatur, menjadwalkan, dan mengalokasikan waktu setiap orang untuk menyelesaikan tugas setiap hari termasuk dalam manajemen waktu. Kemampuan untuk mengatur waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan dikenal sebagai manajemen waktu. Perbaiki keseimbangan antara hidup pribadi dan pekerjaan Anda. Fokus pada hasil daripada diri Anda sendiri. Penulis kemudian sampai pada kesimpulan bahwa manajemen waktu lebih tentang memanfaatkan waktu daripada hanya mengelolanya. Mereka yang mampu mengelola waktu akan menentukan tugas mana yang harus diprioritaskan dan mencurahkan waktu dan tenaga mereka pada tugas tersebut terlebih dahulu.

Menurut Syelviani (2020) Manajemen waktu yang baik yaitu dengan membuat data pekerjaan atau aktivitas dan menentukan skala dari setiap aktivitas tersebut agar bisa terkelola efektif dan efisien. Untuk menjalankan manajemen waktu yang efektif, kita harus membuat jadwal aktivitas atau pekerjaan dan menentukan tingkat prioritasnya. Perlu diingat bahwa semua pekerjaan itu penting, tetapi ada beberapa aktivitas yang lebih penting, seperti pekerjaan yang mendesak atau genting yang biasanya terkait dengan deadline. Daftarkan aktivitas yang paling penting dan harus segera diselesaikan di urutan yang paling bawah.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen waktu adalah cara yang efisien untuk mengelola waktu dengan menetapkan jadwal atau tugas-tugas berdasarkan prioritas. Manajemen waktu yang baik dapat membuat pekerjaan lebih teratur dan terorganisir.

**b. Teknik Manajemen Waktu Berdasarkan Skala Prioritas**

Tingkat-tingkat yang memiliki standar tertentu untuk apa yang diutamakan disebut sebagai skala prioritas. Skala prioritas dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti Duraisy (2019):

- a. Tingkat kepentingan, apa yang harus didahulukan
- b. Kesempatan yang dimiliki misalnya : kesempatan untuk mendapatkan obat, sakit menjadi hal yang paling penting dan yang lain menjadi hal yang lebih ringan.
- c. Mengingat masa depan: pendidikan harus diprioritaskan untuk masa depan yang cerah. Kemampuan diri, keyakinan seseorang bahwa ia dapat menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang positif.
- d. Status sosial seseorang, bagaimana dia berada dalam kelompok sosial.
- e. Lingkungan kita, yaitu segala sesuatu yang ada di dekat kita

**c. Indikator *Time management***

Adapun indikator *Time management* yang dipakai dalam penelitian ini mengadopsi dari Ambarita et al. (2022); Setiawan &

Dewi (2024) di mana *time management* diukur dari 4 (empat) indikator yang terdiri dari:

- 1) Membuat jadwal yaitu kemampuan ini mencakup membuat daftar tugas yang harus dilakukan, mengalokasikan waktu yang diperlukan, dan merencanakan waktu untuk beristirahat, menggunakan buku agenda atau alat pengingat lainnya.
- 2) Menetapkan prioritas yaitu tugas memiliki karakteristik penting atau mendesak yang berbeda, jadi tugas-tugas tersebut harus diprioritaskan saat melaksanakannya.
- 3) Menyusun tujuan yaitu kemampuan untuk membuat tujuan untuk kegiatan. Ini termasuk membuat dan merevisi tujuan jangka panjang dan jangka pendek.
- 4) Minimalkan gangguan yaitu selain memiliki manajemen waktu yang baik, kita juga harus bisa mengurangi gangguan, termasuk gangguan dari orang-orang di sekitar kita.

Adapun indikator *Time management* menurut Theresia et al. (2018) sebagai berikut:

- 1) Mampu menetapkan Tujuan, yaitu dalam pengaturan waktu menetapkan dan mencapai tujuan merupakan bagian yang paling utama. Seseorang akan lebih mudah untuk mengetahui dari mana harus memulai pekerjaan melalui tujuan tersebut. Selain itu, untuk memutuskan apa yang penting dan perlu dilakukan. Dengan begitu, akan dapat terhindar dari tindakan yang membuang waktu.

- 2) Mampu Mengidentifikasi Prioritas, yaitu Apabila dapat mengidentifikasi prioritas dari tugas yang banyak, maka tujuan akan mudah untuk dicapai. Dalam menentukan prioritas, perlu membuat kategori yaitu mana tugas yang mendesak dan mana tugas yang penting
- 3) Mampu membuat jadwal, yaitu membuat jadwal kegiatan merupakan salah satu contoh manajemen waktu yang baik. Dengan membuat jadwal individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya tepat waktu. Individu akan lebih mudah melakukan kegiatan dan tugas-tugasnya saat membuat jadwal hariannya
- 4) Mampu melakukan pekerjaan dengan terorganisir, yaitu hal yang sangat penting dalam kehidupan individu sehari-hari adalah dengan melakukan pekerjaan secara terorganisir. Dengan mempunyai jadwal dan perencanaan individu dapat mengatur segala sesuatu dengan mudah. Individu yang melakukan kegiatan atau tugasnya secara terorganisir akan terlaksana dengan baik dan akan mencapai tujuan yang diharapkan.
- 5) Mampu meminimalkan interupsi, yaitu Interupsi adalah gangguan yang bersumber dari dalam diri individu maupun dari luar individu yang akan mengurangi konsentrasi individu dengan pekerjaannya. Individu yang manajemen waktunya baik akan mampu meminimalkan interupsi tersebut.

#### **4. Komunikasi**

##### **a. Pengertian komunikasi**

Sutardji (2016) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses menyampaikan informasi atau makna yang dikandungnya agar penerimanya memahami, menerima, dan bertindak sesuai dengan maksud komunikator. Di sisi lain, Sinambela (2012) mengatakan bahwa komunikasi terdiri dari tahapan pemilihan, melakukan pemilihan, dan pengiriman tanda atau simbol untuk membuat pendengar memahami arti atau memberi respons atas pemikiran mereka yang serupa dengan maksud komunikator. Komunikasi yang dilakukan pemimpin memberikan arahan dan membimbing pegawai melalui komunikasi berupa informasi dan arahan mengenai tugas yang mudah dipahami Maliah et al. (2023).

Komunikasi merupakan penyampaian seseorang kepada individu maupun kelompok. Wibowo (2018) mengemukakan bahwa komunikasi adalah fase di mana seseorang, golongan, atau pengirim menyampaikan berbagai jenis keterangan kepada orang lain, golongan, atau instansi. Karena itu, kita dapat memahami komunikasi sebagai penyebaran informasi dari suatu pihak sebagai pengirim (baik individu, kelompok, atau organisasi) kepada pihak yang menjadi penerima dan memiliki kemungkinan untuk menanggapi pengirim. Komunikasi adalah suatu tindakan untuk berbagi informasi, ide, atau pendapat dengan semua orang yang berbicara untuk mencapai makna yang sama.

Setiap komunikasi yang dilakukan oleh seseorang akan selalu meningkatkan efek positif atau efektivitas komunikasi. Perubahan yang terjadi pada penerima pesan (komunikasikan atau khalayak) sebagai akibat dari pesan yang diterima baik secara langsung maupun tidak langsung atau melalui media massa disebut efek komunikasi Prasanti et al. (2017). Jika perubahan tersebut sesuai dengan keinginan komunikator, komunikasi disebut efektif. Berdasarkan pemahaman ini, peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi adalah tahap penyampaian informasi atau makna yang dapat dipahami dan disampaikan kepada suatu pihak, baik individu, kelompok, atau organisasi selaku pengirim untuk pihak yang mungkin menanggapi pengirim. Sangat penting bagi seseorang untuk berkomunikasi dengan orang lain.

#### **b. Fungsi Komunikasi**

Menurut pakar komunikasi, komunikasi memiliki banyak manfaat. Namun, ada waktu ketika pendapat yang berbeda setuju satu sama lain. Mulyana (2005) menjelaskan bahwa komunikasi memiliki manfaat, seperti:

##### 1) Fungsi Komunikasi Sosial

Komunikasi sebagai fungsi sosial paling tidak menunjukkan bahwa komunikasi penting untuk membangun konsep diri individu, aktualisasi diri, keberlangsungan hidup, dan kebahagiaan. Orang-orang yang tidak berinteraksi dengan orang lain tentu akan hilang karena tidak punya waktu untuk berinteraksi

dengan orang lain dan menghindari tekanan dan ketagangan. Ilmuwan sosial menyadari bahwa komunikasi dan kebudayaan terkait satu sama lain. Komunikasi menentukan, mempertahankan, dan menyebarkan budaya, dan budaya juga memengaruhi tingkah laku komunikasi.

## 2) Fungsi Komunikasi Ekspresif

Meskipun tidak secara eksplisit bertujuan untuk menyarankan individu, komunikasi ekspresif masih dapat digunakan sebagai alat untuk menyampaikan emosi kita. Perasaan seperti simpati, rindu, sayang, benci, suka cita, dan marah dikomunikasikan sebagian besar melalui pesan nonverbal.

## 3) Fungsi Komunikasi Ritual

Komunikasi ritual menasar prinsip individu terhadap negara, bangsa, suku, komunitas, keluarga, ideologi, dan tradisi agama. Komunikasi ritual seringkali bersifat ekspresif, mengungkapkan emosi yang lebih dalam dari individu tersebut. Mengunjungi makam Nabi Muhammad, orang-orang menangis di dekatnya untuk menunjukkan cinta mereka. Pelajar bendera merah putih sering menangis terharu ketika mereka menunjukkan cinta mereka pada tanah air mereka dan ketika kita tidak setuju dengan tingkah laku mereka.

#### 4) Fungsi Komunikasi instrumental

Komunikasi instrumental memiliki banyak manfaat umum, seperti memberikan informasi edukasi, merubah pendapat dan kepercayaan, mengarahkan tindakan, dan menghibur. Secara ringkas, semua kepentingan ini dapat dianggap persuasif. Komunikasi yang bertujuan untuk memberikan informasi atau gambaran konten bersifat membujuk jika pembicara membuat pendengar percaya bahwa informasi dan fakta yang dia sampaikan benar dan bermanfaat untuk dipahami.

Komunikasi tidak hanya digunakan untuk membangun dan menciptakan korelasi. Komunikasi berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan profesional individu baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Kepentingan jangka panjang dapat dicapai melalui keterampilan komunikasi, seperti berbicara, negosiasi, berbahasa asing, atau menulis. Sebaliknya, kepentingan periode singkat termasuk mendapatkan tanggapan yang baik, mendapatkan materi, menghasilkan uang, atau politik. Keyakinan bahwa berbagai metode pengolahan kesan dapat digunakan untuk mencapai tujuan jangka panjang, yaitu kesuksesan profesional, pasti terkait dengan kedua tujuan tersebut.

#### **c. Proses Komunikasi**

Menurut Busro (2018), komunikasi organisasi adalah tahap di mana informasi dibuat dan ditukar dalam jaringan korelasi yang

bergantung satu sama lain untuk menyesuaikan diri dengan keadaan yang tidak pasti atau selalu berubah.

Proses komunikasi diawali dengan pemikiran individu yang hendak memberikan informasi atau pesan. Hal yang terlintas di benak lalu digambarkan/disimbolkan melalui ilustrasi maupun ucapan. Tahap berikutnya yakni dimulai lewat transmisi melalui channel atau perantara contohnya surat dengan verbal maupun non-verbal agar informasi yang hendak diberikan dapat untuk pendengar. Pada diri pendengar, pertamamata dia akan mendapatkan pesan, lalu berupaya menterjemahkan pesan (*decode*) supaya bisa mengetahui makna pesan. Respon/ tanggapan pertama dari pendengar untuk pemberi pesan ialah feedback jika terdapat tanggapan berasal dari internal pendengar, menandakan keberhasilan komunikasi.

Berdasarkan paradigma Hadi (2000) membedakan tahapan komunikasi ke dalam 2 (dua) tipe yakni tahap komunikasi primer serta tahap sekunder yang dikenal dengan sudut pandang mekanis. Wujud lain sudut pandang pada prosesnya merupakan sudut pandang psikologis, yang berkaitan dengan unsur komunikatif, termasuk *decoding* serta *encoding* yang memudahkan komunikasi diantara komunikasikan dengan komunikator.

#### 1) Proses komunikasi secara primer

Tahap komunikasi primer merupakan tahap mengkomunikasikan perspektif serta kondisi emosional individu

untuk individu lainnya melalui penggunaan simbol selaku media atau salurannya. Simbol selaku media utama pada komunikasi merupakan pesan lisan maupun tulisan yang dapat memberikan terjemahan atas hal yang dipikirkan maupun dirasakan pembicara secara langsung untuk pendengar.

## 2) Proses komunikasi secara sekunder

Proses komunikasi sekunder merupakan tahap pengiriman pesan oleh komunikator untuk komunikator melalui pemanfaatan instrumen atau sarana selaku media sekunder dengan menggunakan simbol selaku media primer. Individu pembicara memanfaatkan media kedua untuk menyampaikan sebab pendengar selaku sasaran ada pada lokasi yang cenderung jauh maupun dalam jumlah yang banyak.

Film, televisi, radio, surat kabar, faks, telepon, serta lainnya merupakan media sekunder yang seringkali dimanfaatkan untuk berkomunikasi secara efektif dan efisien dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi. Tahap berkomunikasi memanfaatkan media kedua bisa dikategorikan menjadi media massa.

### **d. Indikator Komunikasi**

Menurut Suranto (2010); Fuaddi & Amenda (2023) membagi menjadi 4 (empat) indikator komunikasi sebagai berikut:

- 1) Pemahaman, yaitu Kemampuan untuk memahami pesan dengan tepat sebagaimana disampaikan oleh komunikator.
- 2) Kesenangan, yaitu Proses komunikasi dianggap sukses tidak hanya ketika informasi tersampaikan, tetapi juga ketika berlangsung dalam suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak.
- 3) Pengaruh pada sikap, yaitu Sikap seorang komunikan berubah sesuai dengan makna pesan setelah menerima pesan tersebut.
- 4) Hubungan yang makin baik, yaitu dalam proses komunikasi yang efektif, hubungan interpersonal secara tidak sengaja menjadi lebih baik.

Menurut Lawasi (2017) indikator komunikasi adalah:

- 1) Pemahaman, yaitu kemampuan seseorang untuk memahami atau memahami sesuatu setelah mengingat dan memahaminya
- 2) Tindakan, yaitu proses yang dihasilkan dari observasi yang mendorong respon untuk mengambil tindakan
- 3) Pengaruh terhadap sikap kerja, yaitu sikap kerja mempunyai potensi paling besar untuk mempengaruhi cara kita bertindak. Ini menunjukkan bahwa anda memang demikian puas dengan pekerjaan anda dan berkomitmen pada organisasi dan berkomitmen pada organisasi
- 4) Peningkatan hubungan, yaitu Hubungan yang baik adalah hubungan dimana orang-orang berinteraksi dengan baik satu sama

lain dan berinteraksi dengan baik satu sama lain. Dengan menjalin hubungan baik maka hubungan yang kita jalin dengan baik maka hubungan yang kita jalin akan semakin luas. Memiliki jangkauan relasi yang luas tidak hanya memudahkan kita dalam menggali berbagai macam informasi, namun juga membuka banyak peluang-peluang baru yang sangat mungkin untuk kita manfaatkan.

## **5. Produktivitas**

### **a. Pengertian Produktivitas**

Menurut Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan Busro (2018).

Produktivitas bersumber dari individu yang melakukan kegiatan, dimana individu tersebut sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai Sedarmayanti (2017). Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas. Elbadiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Berdasarkan pengertian para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan.

**b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan**

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2016), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

- 1) Pelatihan, dengan diadakan pelatihan untuk karyawan akan menambah ketrampilan dan pengalaman yang dimiliki karyawan.
- 2) Mental dan kemampuan fisik karyawan, produktivitas tidak lepas dari mental dan kemampuan fisik karyawan. Semakin baik mental dalam bekerja dan kemampuan fisik yang baik akan membuat karyawan semakin percaya akan dirinya sendiri.
- 3) Hubungan antara atasan dan bawahan, pengaruh hubungan yang baik antara atasan dan bawahan akan mempermudah kinerja karyawan sehingga produktivitas semakin meningkat.

Menurut Busro (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

- 1) Motivasi kerja karyawan, kemauan karyawan dalam bekerja terhadap pencapaian target tertentu akan memudahkan karyawan dalam bekerja. Selain itu, dukungan dari lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
- 2) Pendidikan, pencapaian karyawan dapat dipengaruhi oleh pendidikan dari karyawan itu sendiri. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan semakin tinggi pula tingkat pemahaman yang dimiliki karyawan.
- 3) Disiplin kerja, ketepatan waktu dalam mencapai sebuah target yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

- 4) Keterampilan, karyawan yang memiliki ketrampilan dalam bekerja dapat mengembangkan kinerja karyawan.
- 5) Sikap etika kerja, dalam bekerja sikap dan etika karyawan mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki sikap etika kerja yang baik akan menunjang produktivitas dalam mencapai target yang maksimal.
- 6) Kemampuan kerja sama, bekerja tidak hanya salah satu karyawan, melainkan beberapa karyawan yang disebut tim kerja. Kerja sama mencapai tujuan perusahaan dapat menunjang produktivitas.
- 7) Gizi dan kesehatan, karyawan dapat mengonsumsi makanan yang bergizi sehingga kesehatan akan terus terjaga. Gizi dan kesehatan karyawan yang baik akan meningkatkan daya tahan tubuh dalam bekerja.
- 8) Tingkat penghasilan, karyawan yang telah bekerja akan mendapatkan imbalan berupa gaji/penghasilan. Penghasilan yang layak akan memotivasi karyawan untuk lebih produktif.
- 9) Lingkungan kerja dan iklim kerja, lingkungan kerja merupakan satu kesatuan dalam bekerja. Karyawan tidak lepas dari lingkungan kerja dan iklim kerja. Apabila lingkungan kerja dan iklim kerja baik, maka karyawan akan nyaman untuk bekerja.
- 10) Kecanggihan teknologi yang digunakan, teknologi yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja harus menunjang efisiensi dalam bekerja.

- 11) Faktor – faktor produksi yang memadai, faktor-faktor produksi merupakan hal yang penting untuk mendukung produktivitas karyawan. Semakin faktor-faktor produksi ini baik, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin.
- 12) Jaminan sosial, selain mendapatkan gaji, karyawan mendapatkan jaminan sosial. Jaminan sosial ini digunakan untuk fasilitas karyawan dalam menjamin keselamatan dan keamanan karyawan.
- 13) Manajemen dan kepemimpinan, karyawan mempunyai kenyamanan tersendiri apabila manajemen dan kepemimpinan dari sebuah perusahaan sejalan dengan karyawan.
- 14) Kesempatan berprestasi, perusahaan yang menyediakan penghargaan bagi karyawan yang produktivitasnya tinggi, maka karyawan akan berlomba-lomba untuk meraih prestasi tersebut.

**c. Indikator Produktivitas**

Adapun indikator dalam produktivitas menurut Waskito (2021). teori Simamora (2021) tentang produktivitas kerja terdapat indikator dapat diukur menggunakan:

- 1) Kuantitas kerja. Hasil pekerjaan (*output*) yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditentukan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja. Standar hasil yang berkaitan dengan kualitas dari suatu produk yang dihasilkan, karena merupakan suatu kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan di perbandingkan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

- 3) Ketepatan waktu. Tingkat suatu aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dengan diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun indikator dalam produktivitas menurut Waskito (2021) diukur menggunakan:

- 1) Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil pekerjaan (*output*) yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditentukan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja, adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan kualitas dari suatu produk yang dihasilkan, karena merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan di perbandingkan standar yang ditentukan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu, sejauh mana suatu aktivitas dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan, diukur dari persepsi karyawan terhadap proses hingga menjadi output yang diharapkan oleh perusahaan.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya digunakan oleh penulis sebagai referensi dalam melakukan penelitian berikutnya, memungkinkan penulis untuk memperluas

teori yang diterapkan dalam penelitian tersebut. Penelitian mengenai produktivitas telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, antara lain:

**Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
1	Hima Nurwidya Timur dan I Made Muliatna (2019)  Pengaruh Shift kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Blowing Unit Di PT. Tirta Sukses Perkasa	X1 = Shift kerja X2 = Lingkungan Kerja Y = Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan <i>shift</i> kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 7,281, sehingga terdapat pengaruh signifikan antara <i>shift</i> yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
	JPTM, Volume 08, Nomor 01, Hal. 31-33			
2	Fherdy Firmansyah, Gusti Adriansyah, Moch. Anshori (2022)  Analisa Pengaruh Shift kerja, Masa Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Supranusa Indogita)	X1= Shift kerja X2= Masa Kerja X3= Motivasi Kerja Y= Produktivitas	Uji Path Coeficient, Uji Goodnes-Of Fit, Uji Hipotesis	Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa <i>shift</i> kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas namun <i>shift</i> kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pada masa kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas.
	JISO: Journal Of Industrial And Systems Optimization, Volume 5, Nomor 1, Hal. 33-38			

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
3	Poniah Juliawati (2020)  Pengaruh <i>Shift</i> kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung	X= <i>Shift</i> kerja Y= Produktivitas	Koefisien korelasi pearson, uji determinasi ( $R^2$ )	Hasil penelitian ini bahwa <i>shift</i> kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Utama Abadi depo Metro Kota Bandung.
	ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 1, Hal 23-26			
4	Milad Nufal Akbar, Fifi Endah Irawati (2023)  Pengaruh Penerapan <i>Shift</i> kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kinerja pada Karyawan	X= <i>Shift</i> kerja Y1= Motivasi Kerja Y2= Produktivitas	SEM dengan pendekatan Partial Least Square (PLS)	Hasil penelitian ini Terdapat pengaruh signifikan penerapan <i>shift</i> kerja karyawan terhadap motivasi kerja dan terdapat pengaruh signifikan penerapan <i>shift</i> kerja terhadap produktivitas karyawan
	Jurnal Bisnis Digital dan Sistem Informasi Vol 4 No. 2 Hal. 35-40			
5	Winarti Setyorini, Bakhtiar, Ade Puryadi (2018)  Analisis Pengaruh Waktu <i>Shift</i> Terhadap Produktivitas Karyawan Pada SPBU PT. Bhakti 64.741.03 Pertamina Jl. Pakunegara No. 17	X= Waktu <i>Shift</i> Y= Produktivitas Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel Waktu <i>Shift</i> berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di SPBU PT. Bhakti 64.741.03 Pertamina Jl. Pakunegara No.17 Pangkalan Bun

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	Pangkalan Bun  Magenta, Vol. 7, No. 1, Hal. 1-7			
6	Sri Yuliza, Vera Nazhira Arifin, Putri Ariscasari (2022)  Analisis Faktor Pengaruh <i>Shift</i> kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pada Operator SPBU Di Banda Aceh Tahun 2022  Journal of Health and Medical Science Volume 2, Nomor 1, Hal. 2-3	X1= <i>shift</i> kerja X2= beban kerja X3= disiplin kerja X4= pengalaman kerja X5= jenis kelamin X6=masa kerja X7= tempat kerja Y= Produktivitas	Analisis data bivariat menggunakan uji Regresi Logistik	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh <i>shift</i> kerja tidak mempengaruhi pekerjaan produktifitas
7	Heli Kymäläinen, Teppo Hujala, Carola Häggström & Jukka Malinen (2023)  <i>Workability and productivity among CTL machine operators – associations with sleep, fitness, and Shift work</i>  International Journal of Forest Engineering , Vol. 34, No. 3, 426–438	X1= Kemampuan Kerja X2 = Produktivitas Y1 = Tidur Y2= Kebugaran Y3= <i>Shift</i> kerja	Uji F, Uji T, dan Regresi Linier Berganda	Produktivitas relatif operator mengalami tren peningkatan sementara WAI meningkat, sehingga WAI tampaknya juga berfungsi dengan baik untuk aplikasi kehutanan. Kebugaran jasmani (VO2max) tampaknya tidak berhubungan dengan Pr dan WAI hanya mengalami tren sedikit peningkatan ketika VO2max meningkat. Para peserta tidur lebih lama pada <i>shift</i> malam dibandingkan pada <i>shift</i> pagi.
8	Siti Nurbaya , Yosi Afandi , Tri Istining Wardani	X= Manajemen Waktu Y =	uji validitas, uji reliabilitas,	Hasil analisis linear, artinya presentase sumbangan pengaruh

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	(2019) Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Produktivitas Kerja Di PT Telkom Wilayah Telekomunikasi Jatim Selatan Malang  Jurnal Administrasi dan Bisnis, Vol 13, No. 2, Hal 191-195	Produktivitas	uji regresi linear sederhana, dan perumusan uji hipotesis	variabel manajemen waktu terhadap produktivitas kerja .Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
9	Amanda Anasty, Christian Wiradendi Wolor, Marsofiyati (2023)  Pengaruh Teknologi, Manajemen Waktu, Pemberian Insentif dan Sarana Prasarana Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Wilayah Jakarta Timur  Journal of Management (EJoM), Vol.1, No.2, Hal. 116-136	X1= Teknologi X2= Manajemen Waktu X3= Pemberian Insentif X4=Sarana Prasarana Kantor Y= Produktivitas	T statistik, R-Square, F-Square, dan VIF.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
10	Frengki Sianipar, Rikawati Ginting Munthe (2024)  Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Produktivitas Belajar Pengguna Media Sosial Di	X= Manajemen Waktu Y= Produktivitas	uji validitas, reliabilitas, korelasi, regresi sederhana, normalitas data, koefisien determinasi (R2), dan uji	Hasil Penelitian ini menghasilkan Uji t menegaskan bahwa variabel Manajemen Waktu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Belajar,

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	Dalam Lingkungan Pendidikan Mahasiswa Universitas Quality		t	
	Prosiding Seminar Nasional PSSH (Pendidikan, Sainstek, Sosial dan Hukum), Vol. 3, No. 1, 9.1-9.15			
11	Mar'i Zubaedah (2020)  Produktivitas Ditinjau Dari Manajemen Waktu, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Guru SD Di Kecamatan Pituruh  Jurnal Ilmiah Tut Wuri Handayani, Vol.9, No.3, Hal. 321-329	X1= Manajemen Waktu X2= Pelatihan X3= Lingkungan Kerja Y= Produktivitas	Analisis regresi berganda menggunakan tiga variabel bebas dan uji hipotesis korelasi parsial individual.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Manajemen waktu, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru, meningkatkan produktivitas kerja guru.
12	Zohreh Amiri, Mohammad Ghobadian, Ali Mirzaei (2014)  <i>The Study of Time management Factors and Their Influences on Productivity</i>  Academia Arabia, Vol.3, No. 10, Hal 245-251	X= Manajemen Waktu Y= Produktivitas	Koefisien alfa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen waktu dan produktivitas.
13	Geun Hyo Geun, Park Eunok (2019)  <i>Influence of Emotional Intelligence,</i>	X1= Kecerdasan Emosional X2= Komunikasi X3= Komitmen	Regresi berganda	Hasil dari penelitian bahwa komunikasi mempengaruhi positif signifikan terhadap produktivitas keperawatan.

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	<i>Communication, and Organizational Commitment on Nursing Productivity among Korean Nurses</i>	Organisasi Y= Produktivitas		
	RCPHN (Research in Community and Public Health Nursing, Vol. 30 No.2, Hal. 226-233			
14	Rutsiana paulin Ambarita, Reina Damayanti, nisa' ulul Mafra (2022)  Pengaruh Manajemen Waktu dan kemampuan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. pacific Global Utama Desa Tanjung Lalang Kabupaten Muara Enim  Jurnal Media wahana Ekonomika, vol 19 No.2, Juli 2022: 304-313	X1= Manajemen Waktu X2= Kemampuan Kerja Y = Produktivitas Kerja Karyawan	uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, determinasi, regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi dan uji T	Hasil penelitian bahwa manajemen waktu tidak berpengaruh terhadap produktivitas
15	Nurmaidah Ginting, Dita Anggraeni Sitompul, Nanci irryanti Sihombing, Lapinan Suranta Manik (2020)  Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan	X1= Komunikasi X2= Motivasi X3= Kepuasan Kerja Y= Produktivitas	Uji F, Uji T, dan Regresi Linier Berganda	hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial diketahui Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pappa Kaya Abadi

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pappa Kaya Abadi Medan			Medan.
	Akrab Juara Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Vol.5, No.3, Hal. 203-2013			
16	Fx. Pudjo Wibowo (2018)  Pengaruh Komunikasi, Konflik, Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta)	X1= Komunikasi X2= Konflik X3= Stres Kerja X4= Lingkungan Kerja Y = Produktivitas Karyawan	Uji t dan uji F	Hasil ini juga menunjukkan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan produktivitas (Y).
	Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.12, No.2, 211-228			
17	Dinanda (2023)  Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bangun Mulia Lestari	X1= komunikasi X2=disiplin kerja Y= Produktivitas	uji analisis data, regresi linier berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi	Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan,
	Jurnal Manajemen dan Bisnis (M&B), Vol.1 No.3, Hal.			

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	155-168			
18	Adeliya Syita Widyarma, Askiah (2022)  Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda	X= Komunikasi kerja Y= Produktivitas	regresi linier sederhana.	Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda.
	Journal Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT), Vol.3 No.1, Hal. 19-27			
19	Maliah Maliah, Nurkardina Novalia, Riyan Habimayu (2023)  <i>The influence of work facilities and communication on employee productivity</i>	X1= fasilitas kerja X2= Komunikasi Y= Produktivitas Karyawan	uji t (secara parsial) dan uji F (simultan).	Hasil peneltian ini adalah uji F menunjukkan signifikansi pengaruh komunikasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kinerja
	Journal of Multidisciplinary Academic and Practice Studies, Vol. 1, No.3, Hal. 249-259			
20	Ms. Shilpa G M (2023)  <i>A Study on Impact of Time management with Special Reference to Employee Productivity at</i>	X= Manajmen Watu Y= Produktivitas	Korelasi, Chi-Square Test	Temuan penelitian, kemampuan manajemen waktu yang efektif berkorelasi kuat dengan lebih banyak penyelesaian tugas dan kinerja kerja yang lebih baik secara keseluruhan.

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	Suprajit Atomotive Private Limited, Doddaballapur International  Journal of Scientific Research in Engineering and Management (IJSREM), Vol. 7, No. 11, Hal. 23-32			
21	Bulan Oktrima (2018)  Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Bintang Pratama Promosindo  KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol.6 No.4 Hal.13-22	X1= <i>Shift</i> kerja Y= Produktivitas	regresi linier sederhana.	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada CV. Bintang Pratama Promosindo.
22	Husni Fuaddi, Rafika Amenda (2023)  Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru  SHARING: Journal of Islamic Economics,	X= Komunikasi Y= Produktivitas	regresi linier sederhana.	Penelitian ini membuktikan bahwa Variabel komunikasi (X) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y)

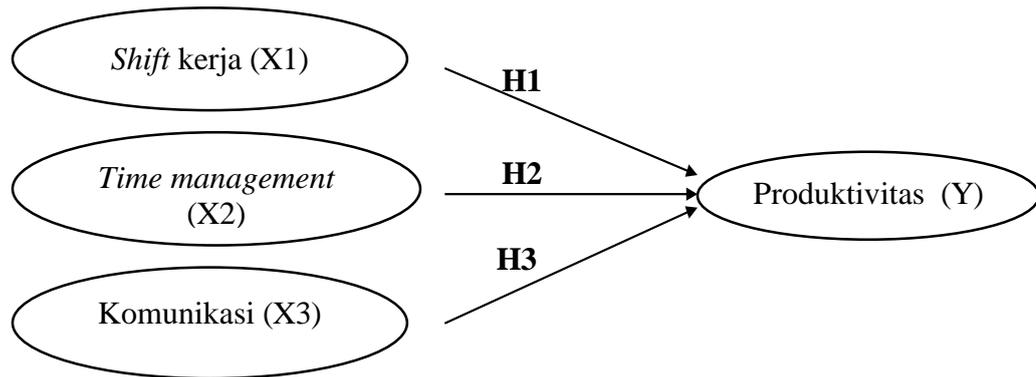
No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil
	<i>Management and Business, Vol. 2, No. 1, Hal. 23-31</i>			
23	Rorenso Rakhitta Damma Setiawan, Sintia Mutiara Dewi (2024)  <i>The Influence Of Dynamic Leadership And Time management On Work Productivity With Intellectual Intelligence As Moderation</i>  Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 22, No.2, Hal. 131-145	X1= Dynamic Leadership X2= <i>Time management</i> Y= Productivity	regresi linier sederhana.	Penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh yang signifikan manajemen waktu terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Sumber: Data Diolah 2024

### C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2010) arti kerangka konsep dalam penelitian ialah alur berpikir dengan menerapkan berbagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam topik penelitian dengan susunan yang sistematis. bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya. Menurut penelitian Juliawati (2020), Setiaawan (2024) dan Fuaddi (2023) bahwa Variabel *Shift* kerja (X1), *Time Management* (X2) dan Variabel

komunikasi (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas (Y). Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Juliawati (2020), Fuaddi (2023), dan Setiawan & Dewi (2024)

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## D. Hipotesis Penelitian

### 1. Pengaruh *Shift* kerja terhadap Produktivitas

*Shift* kerja merupakan penetapan atau pergeseran jam kerja dari jam pada umumnya, yang terjadi satu kali dalam 24 jam. Selama satu hari kerja, karyawan yang bekerja dengan sistem *shift* memiliki kewajiban untuk bekerja pada waktu yang telah ditentukan, misalnya *shift* pagi, *shift* malam, atau *shift* bergilir. Penelitian Juliawati (2020); Hima & Made mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *shift* kerja (X1) terhadap Produktivitas (Y). Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa *Shift* kerja mempengaruhi produktivitas, sehingga hipotesis pertama

diusulkan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Gusti (2022) bahwa Shift kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas

**H<sub>1</sub> : Shift kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas di PT Ramayana Lestari Sentosa cabang Madiun.**

## **2. Pengaruh *Time management* terhadap Produktivitas**

*Time management* adalah proses merencanakan, mengontrol, dan menggunakan waktu semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas tertentu. Selain itu, manajemen waktu sebuah cara untuk membuat waktu terkendali sehingga menciptakan efektivitas dan produktivitas. Penelitian Setiawan & Dewi (2024); Zubaedah (2020) berpendapat manajemen waktu mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa *Time management* mempengaruhi produktivitas, sehingga hipotesis kedua diusulkan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ambarita et al. (2022) bahwa *Time management* tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

**H<sub>2</sub> : *Time management* berpengaruh positif terhadap Produktivitas di PT Ramayana Lestari Sentosa cabang Madiun.**

## **3. Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas**

Komunikasi merupakan proses pertukaran dan pemahaman informasi antara dua pihak atau lebih. Proses ini melibatkan pengirim pesan, penerima pesan, dan saluran komunikasi. Penelitian Fuaddi (2023); Wibowo (2018) mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa komunikasi mempengaruhi produktivitas, sehingga hipotesis kedua diusulkan. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Maliah et al. (2023) bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas

**H<sub>3</sub> : Komunikasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas di PT Ramayana Lestari Sentosa cabang Madiun.**