

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas

a. Pengertian produktivitas

Produktivitas adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas diartikan sebagai hasil nyata maupun fisik berupa barang maupun jasa yang berhasil dihasilkan dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan sesuai rencana (Rafelinda,et al., 2023). Sementara itu, menurut Sedarmayanti (2017), produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga dengan perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja.

menurut Sutrisno (2016), produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas dan kuantitas tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dari pengertian di atas dapat diartikan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan hasil kerja baik berupa barang atau jasa dalam kurung

waktu yang sudah di tentukan. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang ataupun jasa sesuai target dan standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja

dalam suatu perusahaan tentu seorang pemimpin ingin produktivitas karyawan meningkat, dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan pemimpin harus memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut Menurut Sutrisno (2015: 103), ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pertama, pelatihan kerja bertujuan melengkapi karyawan dengan keterampilan dan teknik tepat untuk mengoperasikan peralatan secara efektif. Pelatihan ini tidak hanya sebagai pelengkap, tetapi juga membangun fondasi pengetahuan dasar agar karyawan lebih kompeten.
2. Kedua, kondisi mental dan fisik karyawan sangat krusial untuk diperhatikan organisasi. Keadaan ini memiliki kaitan erat dengan tingkat produktivitas, karena karyawan yang sehat secara fisik dan stabil secara mental cenderung lebih efisien dalam bekerja.
3. Ketiga, hubungan antara atasan dan bawahan memengaruhi aktivitas harian karyawan. Pandangan atasan terhadap bawahan serta sejauh mana karyawan dilibatkan dalam menetapkan tujuan akan membentuk dinamika kerja yang harmonis dan produktif.

c. indikator produktivitas kerja

Menurut Sutrisno (2017), menyebutkan beberapa indikator produktivitas kerja di antaranya:

1. Kemampuan

Karyawan memiliki kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan tugas dengan benar dan efektif.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Adanya dorongan untuk terus memperbaiki dan meningkatkan volume serta kualitas hasil kerja yang dicapai, baik dari segi kuantitas maupun pantauan target.

3. Semangat kerja

Karyawan menunjukkan kesungguhan, tanggung jawab, dan motivasi tinggi dalam bekerja, sehingga lebih giat dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas.

4. Pengembangan diri

Karyawan secara aktif berusaha meningkatkan diri melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan peningkatan keterampilan guna mendukung peningkatan performa kerja.

5. Mutu

Hasil kerja yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan, seperti sedikit kesalahan, barang tidak rusak, dan pelayanan sesuai harapan pelanggan.

6. Efisiensi

Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan memanfaatkan sumber daya (waktu, tenaga, peralatan) secara optimal, tanpa pemborosan dan tepat waktu.

2. Teori Human Relations

Teori *Human Relations* dikembangkan oleh Elton Mayo melalui penelitian *Hawthorne Studies* pada tahun 1920-an yang menjelaskan bahwa hubungan antarmanusia dalam organisasi memiliki pengaruh penting terhadap produktivitas kerja karyawan. Teori ini menekankan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh faktor teknis dan upah, tetapi dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melakukan *human relations* dalam organisasi (Novianti, 2020).

Teori *Human Relations* yang dikemukakan oleh Elton Mayo menekankan *Human relations* tidak lepas dari komunikasi dalam organisasi. Komunikasi yang efektif dapat tercipta apabila terdapat timbal balik yang baik, pengarahan yang jelas, keterbukaan, serta perhatian pimpinan terhadap karyawan. Selain itu, sikap saling menghargai antarindividu dan loyalitas dalam bekerja juga dapat membentuk hubungan antarmanusia yang harmonis sehingga tercipta suasana kerja yang baik dalam organisasi (Uchjana, 2009:63) yang dikutip dari (Rahman & Kasmiruddin, 2021).

Dari kesimpulan teori di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan kerja yang tercipta dalam

organisasi. Komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan memahami instruksi kerja, memperlancar koordinasi antardivisi, serta meminimalkan kesalahan dalam proses operasional. Selain itu, perhatian pimpinan yang berupa pengawasan kerja yang baik dapat membantu memastikan pekerjaan berjalan sesuai prosedur dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Adanya komunikasi dan pengawasan yang baik membuat karyawan lebih mudah bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Pada divisi loading PT Indah Logistik Cargo cabang Surabaya, komunikasi dan pengawasan kerja menjadi hal yang penting karena aktivitas operasional perusahaan membutuhkan koordinasi yang cepat dan tepat antarkaryawan maupun antardivisi. Miskomunikasi dalam proses kerja dapat menyebabkan kesalahan pengiriman barang, keterlambatan distribusi, hingga pekerjaan ulang yang dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, hubungan kerja yang baik melalui komunikasi yang efektif dan pengawasan kerja yang optimal diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan divisi loading.

Implikasi Teori *Human Relations* dalam penelitian ini adalah bahwa teori ini digunakan sebagai landasan teori untuk menjelaskan bagaimana komunikasi dan pengawasan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan divisi loading pada PT Indah Logistik Cargo cabang Surabaya.

3. Komunikasi

a. Definisi komunikasi

Komunikasi adalah sebuah proses perpindahan informasi, ide, gagasan, makna antarpribadi dengan tujuan agar orang tersebut dapat memahami makna yang dimaksud. Menurut Purwanto (2011), komunikasi adalah pertukaran informasi, ide, dan perasaan yang menghasilkan perubahan sehingga terjalin sebuah hubungan baik antara pemberi pesan dan penerima pesan. Menurut Mangkunegara, (2016), menyatakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan informasi, ide, dan pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat memahami sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak, baik individu, kelompok, atau organisasi, sebagai sender, kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan *respons* balik kepada sender (Wibowo, 2015:166).

Dari pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu proses dinamis yang melibatkan penyampaian, pertukaran, dan pemindahan informasi, ide, gagasan, perasaan, serta makna dari satu pihak sebagai pengirim (*sender*) kepada pihak lain sebagai penerima (*receiver*), baik secara individu, kelompok, maupun organisasi. Proses ini bertujuan untuk menciptakan kesamaan pemahaman, membangun hubungan yang

baik, serta memungkinkan terjadinya perubahan sikap, perilaku, dan tindakan. Selain itu, komunikasi juga melibatkan adanya umpan balik (*feedback*) sebagai respon dari penerima pesan untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dipahami sesuai dengan maksud dan tujuan yang diharapkan.

b. Komunikasi organisasi

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian informasi, pesan, dan makna yang terjadi di dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk mencapai kesamaan pemahaman dalam pelaksanaan tugas kerja. menurut Mangkunegara (2016), komunikasi organisasi adalah proses pemindahan informasi dari satu orang ke orang lain dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian informasi, pesan, dan makna yang terjadi di dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk mencapai kesamaan pemahaman dalam pelaksanaan tugas kerja.

Menurut Pace dan Faules (2015), komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan dalam jaringan hubungan yang saling bergantung untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi menjadi bagian penting dalam keberlangsungan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi adalah

proses pertukaran informasi antar anggota organisasi dengan tujuan agar tercipta pemahaman bersama guna mendukung kelancaran proses kerja.

c. Fungsi komunikasi organisasi

Menurut Bungin (2006) seperti yang dikutip dari (Andriani, 2020). terdapat empat fungsi komunikasi dalam organisasi :

a. Fungsi informatif

Informasi itu sangat penting buat semua orang di dalam organisasi, baik sendiri-sendiri maupun dalam kelompok. Informasi membantu mereka supaya tahu harus berbuat apa dan bisa mengambil keputusan yang tepat. Dengan adanya informasi, pekerjaan jadi lebih jelas dan bisa dilakukan sesuai aturan yang ada.

b. Fungsi regulatif

Fungsi ini berkaitan dengan aturan-aturan yang ada di dalam organisasi. Di setiap organisasi, ada dua hal penting yang berpengaruh:

Atasan atau pimpinan: Mereka yang punya wewenang untuk mengatur dan menyampaikan informasi ke bawahannya.

Pesan atau informasi: Pesan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan, jadi karyawan tahu apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan.

c. Fungsi persuasif

Kekuasaan dan kewenangan dalam organisasi tidak selalu menghasilkan outcome yang diinginkan saat mengelola organisasi. Oleh karena itu, banyak pemimpin lebih memilih memengaruhi bawahan secara persuasif daripada sekadar memberikan perintah.

d. Fungsi integratif

Fungsi ini melibatkan upaya organisasi untuk menyediakan saluran yang memfasilitasi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Wahjono (2010: 218), menyebutkan bahwa komunikasi menjalankan 4 peran penting dalam perusahaan :

1. Fungsi pengawasan/kendali: yaitu komunikasi berguna untuk mengendalikan perilaku anggota organisasi agar mereka mematuhi segala aturan di organisasi.
2. Fungsi motivasi: yaitu komunikasi berperan sebagai alat untuk memberikan kejelasan tentang apa yang harus dikerjakan supaya bekerja dengan baik.
3. Fungsi pengungkapan emosi: komunikasi dengan anggota dapat melihat isi hati mereka, baik berupa kekecewaan maupun kepuasan.
4. Fungsi informasi: yaitu sebagai alat untuk bertukar informasi atau menghubungkan informasi.

d. Alur komunikasi Organisasi

Menurut Anwar Arifin yang dikutip dari (Rizki, 2022). menjelaskan alur komunikasi yang dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Komunikasi vertikal, komunikasi dari atas ke bawah, bisa juga dari bawah ke atas tergantung perintah dan kepentingan.
2. Komunikasi horizontal, yaitu komunikasi di antara kelompok kerja yang memiliki tingkatan yang sama.
3. Komunikasi diagonal, yaitu komunikasi silang yang memotong secara diagonal. Komunikasi ini terjadi antara anggota organisasi dengan fungsi dan tingkat yang berbeda yang memiliki fungsi dan tujuan yang berbeda pula.

e. Faktor-Faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013) seperti yang dikutip dari (Widyarma & Askiah, 2022), terdapat berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi :

1. Keterampilan: keterampilan pengirim dalam menyampaikan pesan, ide atau informasi agar mudah dipahami. Keterampilan penerima yaitu keterampilan dalam memahami pesan yang disampaikan.
2. Sikap: yaitu sikap para komunikan yang saling mempengaruhi
3. Pengetahuan: yaitu pengirim yang memiliki pengetahuan luas dan memiliki pemahaman mendalam tentang materi akan

cenderung dapat menjelaskan informasi dengan jelas ke penerima.

4. Media saluran komunikasi: media saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian pesan.

f. Indikator komunikasi

Menurut Wibowo (2014 : 171), terdapat indikator komunikasi organisasi sebagai berikut:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Menunjukkan sejauh mana karyawan dapat dengan mudah memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan, baik dari atasan maupun rekan kerja. Komunikasi yang mudah diperoleh dapat membantu memperlancar koordinasi kerja.

2. Intensitas komunikasi

Menunjukkan seberapa sering komunikasi terjadi antar karyawan maupun dengan pimpinan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Intensitas komunikasi yang tinggi dapat membantu mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan kerja sama.

3. Efektivitas komunikasi

Menunjukkan kemampuan komunikasi dalam menyampaikan informasi secara jelas, tepat, dan sesuai tujuan sehingga pesan yang diberikan dapat diterima dengan baik oleh penerima.

4. Tingkat pemahaman pesan

Menunjukkan sejauh mana karyawan memahami pesan atau instruksi kerja yang diberikan. Pemahaman pesan yang baik dapat meminimalkan miskomunikasi dalam pekerjaan.

5. Perubahan sikap

Menunjukkan adanya perubahan perilaku atau sikap karyawan setelah menerima komunikasi, seperti meningkatnya disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab dalam bekerja.

4. PENGAWASAN KERJA

a. Pengertian pengawasan kerja

Pengawasan kerja adalah salah satu kegunaan dari fungsi manajemen itu sendiri. Pengawasan adalah proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan organisasi agar kegiatan tersebut berjalan sesuai dengan rencana. Suatu pengawasan sangat penting guna mendukung kelancaran. Tanpa adanya pengawasan yang baik tentu akan membuahkan hasil yang kurang baik, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

Menurut Inu Kencana Syafii (2019: 167), pengawasan didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan sesuai dengan ketentuan atau perencanaan. Sedangkan Menurut Siagian (2018 : 258), pengawasan ialah seluruh upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin kegiatan tersebut berjalan dengan rencana yang sudah di sepakati sebelumnya. Sedangkan Menurut G. R Terry

(2011), dalam buku “*Principles of management*” menyatakan bahwa pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses menentukan apa yang harus dicapai, yaitu standart, memantau apa yang sedang dilakukan, yaitu pelaksana, ,menilai pelaksanaan tersebut bila perlu melakukan perbaikan. Menurut Hendri Fayol (2013:76), dalam buku “*General and Industrial Management*”: pengawasan ialah pemeriksaan apakah sesuatu terjadi sesuai rencana, instruksi yang dikeluarkan dan prinsip-prinsip yang telah ditentukan dalam sop (Rahmadianita, 2022).

Dari pernyataan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses sistematis untuk memantau, mengamati, dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan agar berjalan sesuai dengan standart, rencana, instruksi dan prinsip yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Tujuan pengawasan kerja

Menurut Sukarna (2011: 112), terdapat berbagai tujuan dari adanya pengawasan :

1. Guna mengetahui apakah jalannya pekerjaan tersebut berjalan lancar atau tidak.
2. Untuk memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengupayakan pencegahan agar tidak terulang lagi
3. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam rencana (standar).

4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

c. Jenis jenis pengawasan

Menurut Andri dan Endang (2019) yang dikutip dari (Sari, 2020) ada beberapa jenis pengawasan yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengawasan intern dan ekstern

Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada di dalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan. Pengawasan ekstern adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berada di luar unit organisasi yang diawasi.

2. Pengawasan Preventif dan Represif

Pengawasan preventif lebih dimaksudkan sebagai pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan. Sedangkan pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan setelah kegiatan itu dilaksanakan.

d. Indikator pengawasan kerja

Menurut Handoko (2016) terdapat 4 indikator pengawasan kerja yaitu:

1. Penetapan standar kerja: yaitu penetapan target yang harus dicapai.

2. Pengukuran kerja: yaitu proses penilaian kemajuan dalam bekerja.
3. Penilaian kinerja: yaitu evaluasi secara menyeluruh dan sistematis guna mengetahui kemampuan karyawan dalam bekerja.
4. Tindakan koreksi: yaitu tindakan yang diambil ketika mengalami ketidaksesuaian.

5. HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

a. Hubungan antara komunikasi dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Komunikasi merupakan faktor penting dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif akan membantu karyawan dalam memahami tugas, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan koordinasi antar bagian. Dengan adanya komunikasi yang baik, informasi dapat tersampaikan secara jelas sehingga proses kerja menjadi lebih efisien dan meminimalisir kesalahan hal ini dapat membuat perusahaan dapat mencapai tujuannya. Seperti yang di sampaikan Sedarmayanti (2018) komunikasi adalah kemampuan kerja yang harus dimiliki karyawan agar dapat membawa kesuksesan bagi diri sendiri, maupun bagi perusahaan.

Pengawasan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengawasan

yang efektif akan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga dapat mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi, seperti yang disampaikan oleh Mangkunegara (2016) bahwa pengawasan kerja dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan karena adanya pengendalian serta evaluasi berkala.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Rafelinda, V Hendri, E dan Novalia, 2023)- Pengaruh pengawasan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt.pinago utama tbk Musi banyuasin	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan	Kesamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel x1 yaitu pengawasan dan variabel Y yaitu produktivitas	Perbedaan terletak pada variabel keselamatan kerja dan bentuk bidang usaha yang mana di peneltian ini di perusahaan agribisnis
2	(Widyarma & Askiah, 2022) -- Pengaruh Komunikasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Sanggar Sarana Baja di kota Samarinda	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada industri manufaktur.	Terdapat persamaan variabel x dan y dalam penelitian ini, yang mana penelitian ini juga membahas pengaruh komunikasi terhadap produktivitas	Perbedaan terletak yang mana penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel bebas dan penelitian ini terfokus di industri manufaktur.

3	(Permata Sari et al., 2023) – Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT JNE cabang utama kupang	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada jne cabang utama kupang.	Terdapat kesamaan terhadap variabel komunikasi dan produktivitas dan obyek penelitian juga terdapat pada satu sektor bisnis yang sama	Perbedaan terletak pada variabel bebas kedua yang mana dalam penelitian ini menggunakan motivasi kerja bukan pengawasan kerja .
4	(Bima Sandhi Waluya et al., 2024)- Pengaruh komunikasi, konflik dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan UD harapan jaya kabupaten kediri (studi kasus di UD harapan jaya kabupaten kediri)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan dan diikuti konflik kerja yang berpengaruh signifikan dan stres kerja yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas	Terdapat persamaan dalam variabel komunikasi dan produktivitas	Perbedaan terletak pada variabel x2 dan x3 yang mana di penelitian ini menggunakan variabel konflik dan stres kerja, dan berbeda jenis obyek penelitian
5.	(Rifa, 2023) - Pengaruh komunikasi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. surya jaya cargo di sampit	Komunikasi dan pengawasan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja	Kesamaan terletak pada variabel komunikasi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Perbedaan terletak pada obyek penelitian walaupun sama sama di bidang logistik namun berbeda perusahaan serta fokus penelitian ini lebih ke karyawan keseluruhan. Dan tidak terfokus di

				karyawan bongkar muat.
6.	(Yeni & Zulbahri, 2023)- Analisis pengaruh komunikasi dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja perangkat kenagarian batu manjulur kecamatan kupitan kabupaten sijunjung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas perangkat kenagarian batu manjulur.	Kesamaan nya ialah sama sama meneliti variabel komunikasi dan pengawasan terhadap produktivitas kerja.	Perbedaan terletak pada obyek penelitian yang mana penelitian ini berfokus pada instansi perangkat desa dan penelitian saya terletak pada PT indah cargo logistik cabang surabaya
7.	(Istianik & Wahyuti, 2022)- Pengaruh Motivasi, komunikasi dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan loft interior	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan loft interior	Kesamaan terletak pada variabel komunikasi dan produktivitas kerja karyawan	Perbedaan terletak pada variabel lainnya yang mana di penelitian ini menggunakan motivasi, dan stress kerja. Dan juga terletak pada jenis bidang usaha.
8.	(Djaelani & Retnowati, 2023) – Pengaruh pengawasan kerja dan penerapan program K3 terhadap produktivitas pekerja proyek konstruksi	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja proyek konstruksi	Kesamaan penelitian terletak pada variabel pengawasan terhadap produktivitas kerja	Perbedaan terletak pada obyek penelitian yang mana di penelitian ini berfokus pada pekerja proyek bukan pekerja loading di logistik

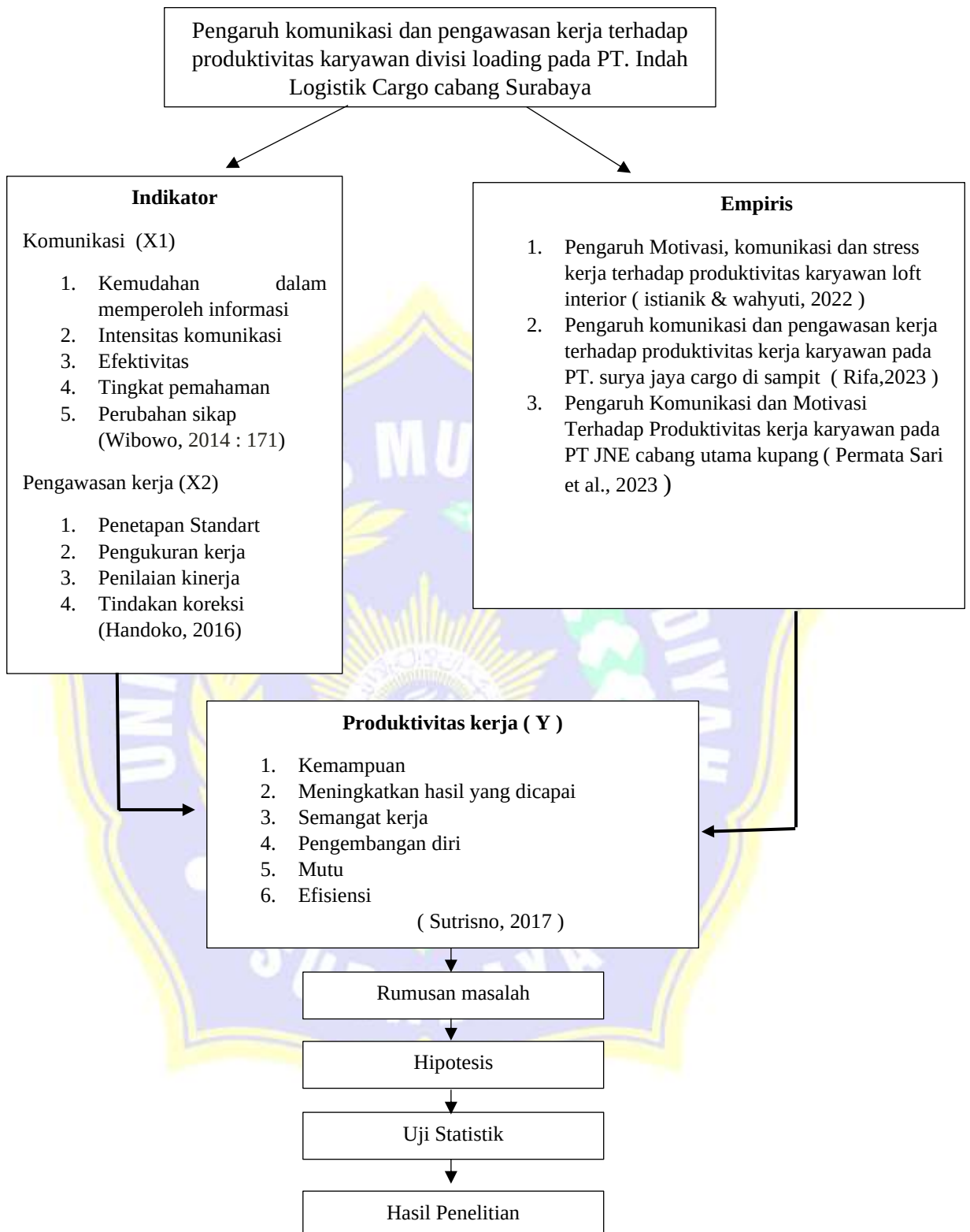
Sumber : Peneliti, 2026

C. Kerangka Berpikir

a. Kerangka konseptual

Menurut Fatihudin (2020), Kerangka konsep dapat diartikan sebagai gambaran menyeluruh yang menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Kerangka ini juga memuat dasar teori yang mendasari timbulnya hubungan tersebut, serta menunjukkan arah keterkaitan antar variabel yang menjadi fokus penelitian.



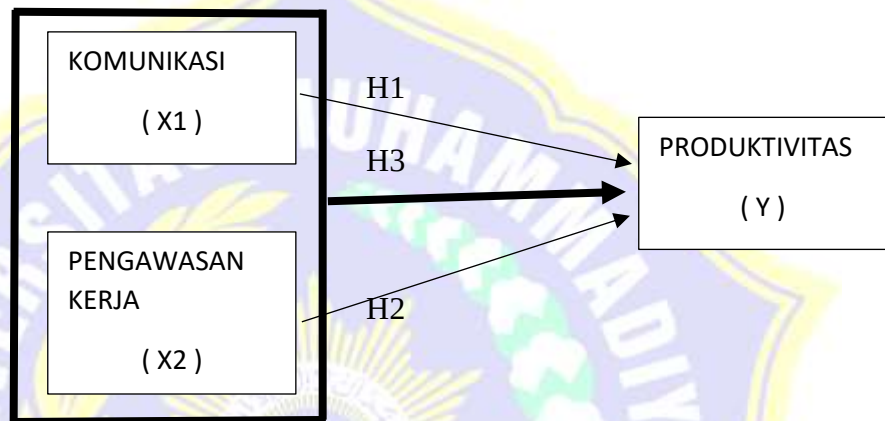


Gambar 2 .1 Kerangka Konseptual

Sumber : Peneliti, 2026

b. Model analisis

Model penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat, variabel bebas pertama adalah komunikasi, dan variabel bebas kedua adalah pengawasan kerja. Adapun variabel terikatnya ialah berupa produktivitas karyawan. Dengan demikian adapun rancangan model analisisnya sebagai berikut



Gambar 2.2 model analisis

Sumber : Peneliti,2026

KETERANGAN :  berpengaruh secara parsial
 Berpengaruh secara simultan

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016), Hipotesis adalah dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan, yang disusun berdasarkan pemikiran dan konsep-konsep yang relevan dengan topik yang dikaji. Hipotesis juga dapat diartikan sebagai dugaan awal atau kesimpulan sementara yang kebenarannya

masih perlu dibuktikan melalui penelitian empiris. Dengan demikian, hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah yang memerlukan pengujian lebih lanjut. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Diduga Komunikasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan divisi loading Indah Logistik Cargo cabang Surabaya

Hipotesis 2 : Diduga Pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan divisi loading Indah Logistik Cargo cabang Surabaya

Hipotesis 3 : Diduga Komunikasi dan pengawasan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan divisi loading Indah Logistik Cargo cabang Surabaya.