

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai landasan teori, mencakup teori-teori yang dapat mendasari penelitian yang dilakukan. Teori dari setiap variabel penelitian akan dipaparkan sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menjadi acuan penelitian ini, pemaparan kerangka konsep, dan pengembangan hipotesis dari setiap variabel.

Untuk teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah teori dari John and Foss yang membahas tentang komunikasi organisasi dimana cara organisasi dalam perusahaan dapat mempengaruhi keberlangsungan ataupun kemajuan perusahaan dari segi manajemen sumber daya manusia atau karyawannya. Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari teori Maslow yang menjabarkan bagaimana motivasi seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini juga diperkuat oleh *self-efficacy* karyawan yang diketahui dari teori Bandura. Hasil kerja karyawan yang maksimal menunjukkan karyawan memiliki kinerja yang baik, efektif dan efisien yang dijelaskan dalam teori Dressler.

#### **2.1. Definisi Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi merupakan hal yang sangat penting. mengadopsi dari perspektif "Organisasi sebagai Komunikasi" organisasi dianggap sebagai jaringan kebiasaan berkomunikasi yang kompleks, dimana organisasi adalah struktur faktual. Perilaku komunikatif kolektif dari karyawan membuat organisasi semakin baik.

Karyawan dapat bertukar informasi tentang organisasi, tentang pekerjaan dan pencapaian tujuan yang spesifik dan lebih luas (Zito et al., 2021).

Dalam sebuah buku *Theory of Human Communication* Max Weber mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai suatu sistem kegiatan interpersonal dengan tujuan tertentu, bertujuan untuk mengkoordinasikan berbagai tugas. Sedangkan Weick dalam buku yang sama mengatakan organisasi bukanlah susunan yang terbentuk oleh posisi dan peranan, tetapi oleh aktivitas komunikasi. Kemudian Taylor menambahkan gagasan bahwa kegiatan berorganisasi terjadi ketika dua orang berinteraksi seputar fokus masalah tertentu. Dari pernyataan para ahli di atas dapat dipahami bahwa didalam organisasi ada sistem yang dirancang untuk membantu para anggota dalam menjalankan tugasnya, sistem tersebut berupa susunan yang ada dalam organisasi, namun kegiatan berorganisasi adalah ketika dua orang sedang melakukan interaksi (Littlejohn & Foss, 2017).

Komunikasi juga melibatkan aspek interpersonal, antar kelompok dan antar organisasi. Komunikasi menekankan transmisi pesan, pengalaman, perilaku, keseharian seseorang dan sudut pandang. Komunikasi juga menyoroti gagasan untuk mendapatkan respond. Adanya strategi komunikasi yang baik dapat mengintegrasikan sektor organisasi dan melibatkan semua anggotanya (De Benedicto et al., 2018).

Berdasarkan (Pace and Faules, 2006) komunikasi dalam organisasi memiliki beberapa indikator yang berupa :

- a. Komunikasi yang jelas
- b. Kualitas media komunikasi
- c. Akses komunikasi yang memadai
- d. Penyebaran informasi
- e. Kejelasan isi informasi

Disebutkan juga oleh (Vesmagita, 2015), untuk mengetahui kualitas komunikasi dalam organisasi dapat ditinjau dari 2 faktor yaitu, dari pihak sender dan pihak receiver diantaranya ialah:

Pihak *Sender*:

- a. Ketrampilan

Sender dalam mengirimkan informasi baik tertulis maupun lisan harus dapat diterima dengan baik dan jelas

- b. Sikap

Sender diharuskan mampu memberikan sikap yang meyakinkan kepada receiver terhadap pesan yang dikirimkannya.

- c. Pengetahuan

Pengetahuan yang luas harus dimiliki oleh sender, sehingga informasi dapat disampaikan secara jelas dan mudah dimengerti

- d. Media Saluran

Sender dapat menyampaikan informasi dengan media saluran yang tersedia, mudah digunakan dan sesuai.

Pihak *Receiver*:

a. Keterampilan

Receiver mampu menerima dan membaca informasi dengan cermat dan jelas.

b. Sikap

Receiver harus memberikan sikap positif terhadap sender.

c. Pengetahuan

Receiver yang memiliki pengetahuan luas akan lebih mudah mengerti isi pesan yang disampaikan

d. Media Saluran

Receiver mampu menerima dan memahami isi informasi dengan jelas dan benar.

## 2.2. Definisi Motivasi Kerja

Abraham Maslow tahun 1998 mengemukakan kebutuhan dan kepuasan seseorang meliputi biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil. Dalam teori ini menyebutkan apabila kebutuhan dasar sudah terpenuhi berhasil dipenuhi maka kebutuhan yang selanjutnya menjadi dominan. Berikut adalah hirarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut (Maslow, 1998):

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar, kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup yang meliputi: sandang, pangan, papan.

2. *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)*

Kebutuhan ini meliputi rasa aman secara fisik maupun psikologis, yang dimaksud aman secara fisik ialah keamanan di tempat kerja dan keamanan dari dan ketempat kerja. Hal ini dapat dipenuhi dengan perlindungan bahaya kecelakaan kerja, asuransi dan prosedur penerapan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Sedangkan keamanan dari sisi psikologis ini ialah perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan kelangsungan pekerjaan, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

3. *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Kebutuhan untuk bersosialisasi, persahabatan, afiliasi atau hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab dan interaksi yang erat dengan orang lain. Dalam lingkup pekerjaan dapat berupa kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik dan jelas dan rekreasi bersama.

4. *Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)*

Kebutuhan ingin dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian dan efektivitas kerja seseorang. Kebutuhan ini dibagi menjadi 2 yakni, penghormatan dari diri sendiri yang berupa memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, adekuasi, prestasi dan kemandirian. Kemudian yang kedua ialah penghargaan dari orang lain diantaranya ialah prestasi, dimana seseorang butuh penghargaan atas apa yang dilakukannya, penghargaan ini dapat berupa pujian, pengakuan, piagam, tanda jasa, hadiah, kompensasi, insentif, prestise, status, reputasi dan lain sebagainya.

## 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan cara menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, diberikannya otonomi untuk berkreasi, diberikannya pekerjaan yang menantang dan lain sebagainya.

Merupakan daya penggerak utama seseorang dari dalam diri (*inner drive*) ataupun dari luar (*external stimulating power*) dalam mencapai apa yang diinginkannya, baik dalam hal positif maupun negatif. Motivasi seseorang biasanya juga bersifat majemuk (lebih dari satu) dan dapat berubah sewaktu-waktu (Haruna, 2016).

Pada setiap individu memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dengan cara memenuhi promosi jabatan, kenaikan gaji, pemberian bonus dan fasilitas yang tepat. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi kerja (Susanti & Mardiana, 2018):

- a. Fisiologis dan kebutuhan fisik berupa gaji
- b. Keamanan dalam pekerjaan
- c. Kebutuhan sosial, menjalin interaksi dan hubungan kerja yang harmonis
- d. Penghargaan dan pengakuan
- e. Aktualisasi diri dengan sifat pekerja yang menarik dan menantang

Hasil tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang menyebutkan motivasi kerja karyawan tidak terlepas dengan hasil kerja karyawan, hal ini dipengaruhi langsung oleh: gaji yang diperoleh dari beban kerja yang ditanggungnya, dalam hal ini yang dimaksudkan adalah bonus tambahan apabila target terpenuhi dan uang lembur serta tunjangan kesejahteraan serta jaminan keamanan kerja (Ajani et al., 2017).

Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan, akan mendorongnya untuk bekerja lebih baik lagi dan mencapai target yang diinginkan. Kepuasan kerja juga akan membuat karyawan nyaman di perusahaan tersebut sehingga dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan (Luthans et al., 1988)

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terdapat faktor internal yaitu berasal dari dalam diri dan faktor eksternal berasal dari luar diri (Sariani et al., 2020).

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja:

a. **Kematangan Pribadi**

Seseorang yang cenderung masih egois dan manja biasanya lebih kurang peka dan sulit untuk menerima dorongan sehingga kerjasama dalam menumbuhkan motivasi kerja tidak terbentuk.

b. **Tingkat Pendidikan**

Seseorang yang memiliki Pendidikan tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena mempunyai wawasan yang luas dibandingkan dengan seseorang yang tingkat pendidikannya lebih rendah, begitu juga sebaliknya, apabila tingkat

Pendidikan yang dimiliki tidak digunakan secara maksimal maka akan membuat seseorang memiliki motivasi kerja yang rendah.

c. Keinginan Pribadi

Seseorang akan lebih bekerja keras apabila memiliki keinginan yang harus diwujudkan.

d. Kebutuhan Sehari-hari

Seseorang akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhannya, karena kebutuhan berbanding seajar dengan motivasi, apabila kebutuhan seseorang semakin besar maka motivasi kerja juga akan meningkat.

e. Kelelahan dan Kebosanan

Seseorang akan menurun semangat kerjanya apabila mencapai titik kelelahan dan kebosannya dalam melakukan pekerjaannya.

f. Kepuasan Kerja

Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja seseorang akan mencerminkan pada produktivitas kerjanya.

Faktor external yang mempengaruhi motivasi kerja:

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud adalah sarana dan prasarana yang disediakan, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan hubungan kerja antar karyawan.

b. Kompensasi



Kompensasi merupakan alat yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memotivasi karyawan.

c. Supervisi

Pemberian bimbingan, inspirasi dan semangat serta dorongan untuk karyawan yang diberikan supervisor akan meningkatkan semangat karyawan.

d. Jaminan Karir

Promosi jabatan, pangkat merupakan motivasi utama karyawan dalam bekerja, karyawan akan bersedia mengorbankan waktunya bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan individual.

e. Status

Seseorang yang menduduki jabatan tertentu akan merasa dirinya dihargai dan dipercayai untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Peraturan yang ada dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, peraturan yang diinformasikan secara jelas akan lebih memicu semangat kerja karyawan.

### **2.3. Definisi *Self-Efficacy***

Seseorang yang memiliki keyakinan dalam dirinya, dapat mengendalikan dan mengatur dirinya, dan berkemauan untuk menyelesaikan tugasnya, maka dapat dikatakan orang tersebut memiliki *self-efficacy* yang baik, *self-efficacy* yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik pada karyawan (Bandura, 1977).

*Self-efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan yang ada dalam diri setiap individu, pada karyawan *self-efficacy* merupakan faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimana seseorang memiliki keyakinan bahwa ia akan berhasil. Berikut adalah tanda-tanda seseorang memiliki *self-efficacy* (Smith & Betz, 2000), diantaranya ialah :

- a. Keyakinan mampu menyelesaikan pekerjaan
- b. Keyakinan akan kemampuan untuk berusaha keras dan
- c. Yakin bisa menghadapi rintangan dan kesulitan
- d. Percaya bahwa dapat menyelesaikan suatu masalah dalam berbagai situasi atau kondisi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* menurut (Bandura, 1977):

- a. Pengalaman Keberhasilan

Pengalaman pribadi individu yang berupa kegagalan dan keberhasilan. Keberhasilan akan menaikkan *self-efficacy* dan kegagalan akan menurunkan *self-efficacy*. Apabila *self-efficacy* yang kuat terbentuk dari keberhasilan yang telah dicapai, kegagalan akan dapat teratasi dari usaha-usaha tertentu yang ditemukan berdasar pengalaman.

- b. Pengalaman Orang Lain

Keberhasilan orang lain yang memiliki kemampuan sebanding dapat dijadikan pelajaran dan akan meningkatkan *self-efficacy* seseorang dalam menyelesaikan tugas yang sama.

c. Persuasi Verbal

Saran, nasehat dan bimbingan dapat meningkatkan keyakinan diri dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Seseorang yang diberi keyakinan secara verbal cenderung akan lebih berusaha keras untuk mencapai keberhasilannya.

d. Kondisi Fisiologis

Respon tubuh pada suatu kondisi, misalnya ketegangan dapat diketahui sebagai ketidakmampuan seseorang karena hal itu dapat melemahkan performa kerja.

Dari faktor-faktor yang dijabarkan dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan kemampuan individu dalam mengevaluasi diri terhadap kemampuan yang dimiliki (Murniningsih et al., 2016).

#### **2.4. Definisi Kinerja Karyawan**

Pada suatu perusahaan selalu terdapat proses pengelolaan Sumber Daya Manusia, yang merupakan satu hal ini menjadi penting dalam menentukan kinerja karyawan, mulai dari merekrut karyawan, menyeleksi karyawan, melakukan pelatihan, dan pemberian *reward* dan penilaian (Dessler, 2020).

Lebih jauh, terdapat juga 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya ialah: 1) faktor individu, yaitu yang memuat tentang karyawan itu sendiri mulai dari ketrampilan yang dimiliki, latar belakang, dan kondisi demografis; 2) faktor psikologis, pada faktor ini mencakup sikap, kepribadian, kemauan belajar dan motivasi diri, pada faktor ini akan sulit untuk diukur, namun besar kemungkinan pada faktor ini dipengaruhi oleh kondisi demografis. dan yang terakhir adalah 3) faktor organisasi,

pada faktor ini sudah berada dalam lingkup lingkungan kerja yang terdiri dari antar karyawan, pemimpin, *salary*, struktur dan desain kerja. (Indrajaya et al., 2016)

Kinerja karyawan dapat dilihat dari komunikasi atau perilaku dalam organisasi, dan akan berpengaruh langsung terhadap perilaku individu, perilaku organisasi berguna dalam meningkatkan pengetahuan dan juga efektivitas kerja (Stephen P. Robbins & Judge, 1375)

Karyawan yang memiliki performa yang baik dalam bekerja dapat diketahui dari kepuasan dan kepercayaan dirinya dalam bekerja, dalam hal ini dapat diketahui dari beberapa faktor diantaranya (Susanti & Mardiana, 2018):

- a. Karyawan memiliki kualitas kerja yang baik dan kepuasan karyawan itu sendiri.
- b. Karyawan dapat mengatasi pekerjaan tambahan atau pekerjaan tak terduga.
- c. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan bahkan sebelum estimasi waktu yang ditetapkan.
- d. Karyawan memiliki ketrampilan dalam melakukan pekerjaannya.
- e. Komunikasi diri dengan pimpinan maupun antar karyawan terjalin dengan baik.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yang mencakup:

- a. Gaya Kepemimpinan: otoriter, demokratis, pseudo demokratis, situasional, paternalistis, orientasi pemusatan dan lain-lain
- b. Ketergantungan: ketergantungan penuh, ketergantungan sebagian, ketergantungan situasional dan tidak adanya ketergantungan

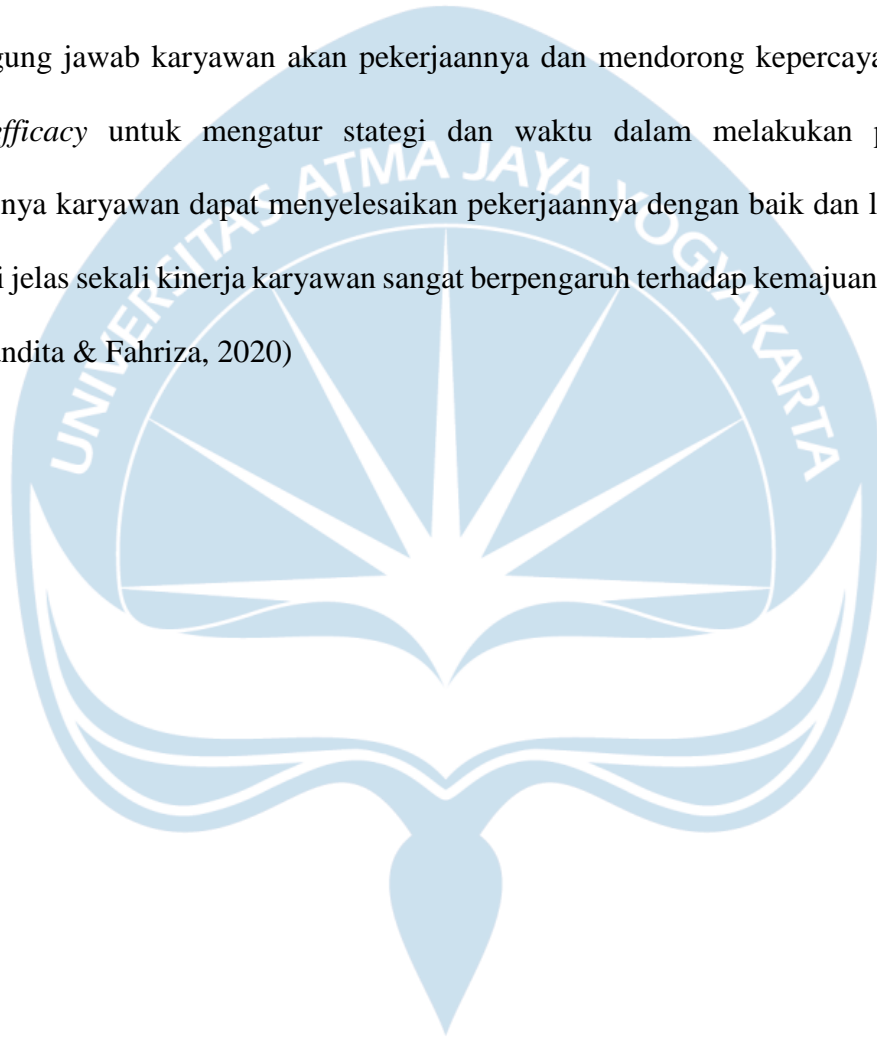
- c. Hubungan Persahabatan
- d. Kultur Budaya; kaku, longgar, situasional, berpusat pada seseorang dan berpusat pada kombinasi.
- e. Kemampuan adaptasi: cepat beradaptasi, lambat beradaptasi dan situasional
- f. Sistem nilai seseorang: terbuka, tertutup dan prasangka

Individu yang memiliki target dan pekerjaannya berjalan sesuai tujuan dan mencapai apa yang telah ditargetkan merupakan salah satu indikator kinerja karyawan berjalan dengan baik. Begitu pula suatu organisasi yang memiliki kemampuan mengelola karyawannya untuk dapat bertanggung jawab dan menjamin konsistensi hasil kerja dapat menjadi kunci dalam peningkatan kinerja karyawan (Anggarini, 2021).

Peningkatan kebutuhan obat-obatan dimasa pandemi covid 19 sejak tahun 2019 yang terjadi diindonesia membuat berbagai sektor ekonomi terdampak, tidak terkecuali perusahaan distribusi, lain halnya dengan perusahaan distribusi yang bergerak dibidang obat-obatan atau farmasi yang justru mengalami pelonjakan permintaan. Hal ini mengharuskan karyawan untuk bekerja dengan optimal. (Dewantara, 2021)

Fasilitas distribusi farmasi merupakan sarana pendistribusian sediaan farmasi dari produsen maupun pedagang besar (Pedagang Besar Farmasi) yang memiliki lisensi di badan hukum untuk pengadaan, penyimpanan, penyaluran perbekalan farmasi dalam jumlah besar. (Yustina, 2012)

Setiap perusahaan memiliki kebijakan dan strateginya masing masing, seperti PT Transindo Agung Sejahtera, menggunakan strategi dengan meningkatkan pemberdayaan karyawan dan motivasi kerja karyawan sehingga terbentuk rasa tanggung jawab karyawan akan pekerjaannya dan mendorong kepercayaan diri atau *self-efficacy* untuk mengatur strategi dan waktu dalam melakukan pekerjaannya. Hasilnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan lebih efisien, disini jelas sekali kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. (Pinandita & Fahriza, 2020)

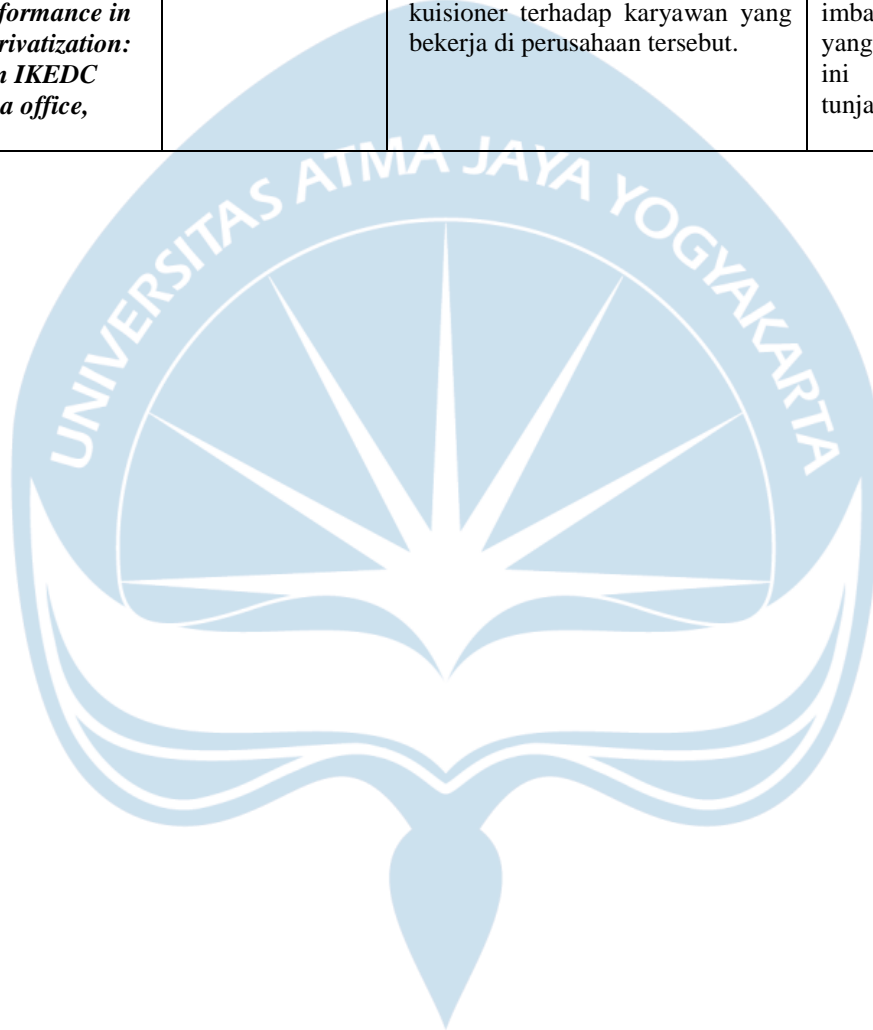


## 2.5. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Metode Penelitian	Hasil dan Temuan Penelitian
1.	Putri Dirgantara Sakti, Putut Haribowo, Makmun Riyanto 2020  <i>The influence of Organizational Communication, Work Motivation, and Self-Efficacy on Employee Performance in PT Angkasa Pura Logistik Semarang</i>	<i>Organizational Communication, Work Motivation, Self-Efficacy</i> (Kuisisioner)	Jenis yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan <i>Self-Efficacy</i> (X3) pada Kinerja Karyawan (Y) di PT Angkasa Pura Logistik Semarang.	Komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan efikasi diri mampu memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan 42,7%, sedangkan 57,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2.	Novi Susanti, Mardiana 2018  <b>Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Mahakam Resources Tbk Samarinda</b>	<i>Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</i>	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Tirta Mahakam Resource Tbk Samarinda	Penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan dari pengaruh motivasi kerja terhadap efek positif dari performa kerja karyawan.
3.	Heather M. Smith, Nancy E, Betz 2000  <i>Development and Validation of a Scale of Perceived Social Self-Efficacy</i>	<i>Self-Efficacy</i>	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengembangan analisa data Psychometric Evaluatiouon of the <i>Scale of Perceived Social Self-Efficacy (PSSE)</i> dengan sampel 356 peserta.	Dari data yang diperoleh dari tes ulang selama 3 minggu menunjukkan korelasi yang mendukung antara <i>self-efficacy</i> dan rasa percaya diri seseorang hingga pengaruh pada karir yang dicapai.
4.	Robert Wayne Pace and Don F. Faules 2006  <i>Komunikasi Organisasi</i>	<i>Komunikasi Organisasi</i>	<i>Book</i>	Buku ini menjelaskan bagaimana suatu komunikasi dalam organisasi perusahaan dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan dan perusahaan.

5.	<p>Akeem Olanrewaju Ajani, Adesina Emmanuel Odesanya, Ayinla Zainab 2017</p> <p><b><i>Effect of motivation on employee performance in post PHCN privatization: evidence from IKEDC mainland area office, Lagos</i></b></p>	<p><i>Motivation on Employee Performance</i></p>	<p>Metode analisis penelitian ini ialah kualitative. Metode pengumpulan data menggunakan survey deskriptif terhadap <i>Ikeja Electricity Distribution Company</i>. Penelitian ini juga menggunakan survey kuisioner terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.</p>	<p>Hasil penelitian mengemukakan bahwa motivasi kerja karyawan tidak terlepas dari kesejahteraan yang didapatkan sebagai imbalan atas kinerjanya, yang dimaksud dalam hal ini ialah: gaji dan tunjangan kesejahteraan.</p>
----	--	--	--	--

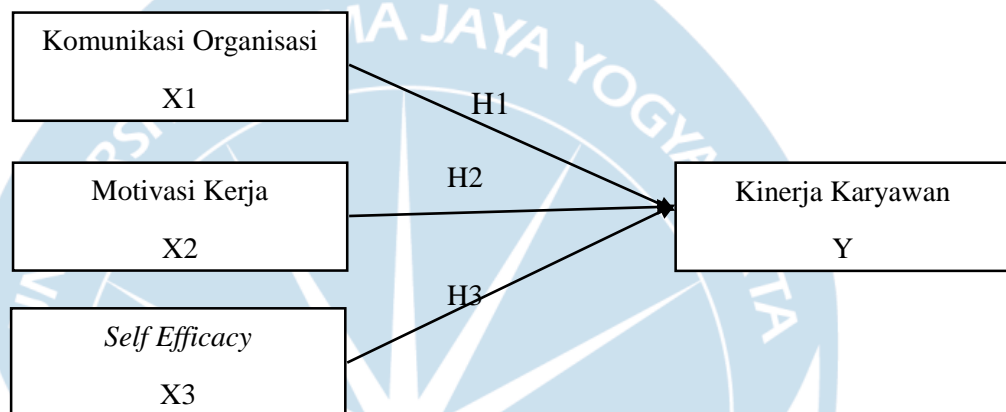




## 2.6. Kerangka Penelitian

Pada penelitian ini ditentukan (X) dan (Y), Hubungan antar variabel akan ditunjukkan dengan skema sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**



Sumber : (Sakti et al., 2020)

### 2.6.1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komunikasi atau perilaku dalam organisasi, dan akan berpengaruh langsung terhadap perilaku individu. Komunikasi organisasi berguna dalam meningkatkan pengetahuan dan juga efektivitas kerja. (Stephen P. Robbins & Judge, 1375)

Perilaku komunikatif kolektif dari karyawan membuat organisasi semakin baik. Karyawan dapat bertukar informasi tentang organisasi, tentang pekerjaan dan pencapaian tujuan yang spesifik dan lebih luas (Zito et al., 2021).

Komunikasi organisasi dalam struktur organisasi berdifat vertikal dan horizontal dimana komunikasi ini terjalin antar pimpinan dan bawahannya (vertikal) biasanya mencakup adanya informasi dari bawahan dan instruksi dari atasan dan karyawan antar karyawan (horizontal) biasanya mencakup pemberian atau pertukaran informasi. Kedua model komunikasi ini apabila berjalan lancar maka kinerja karyawan akan semakin baik (Azwina & Yusuf, 2020)

Apabila komunikasi organisasi kurang terjalin menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun, karyawan cenderung tidak memiliki tujuan atau target pencapaian, hal ini juga menyebabkan tidak ada pengaturan waktu dan strategi kerja sehingga pekerjaan tidak efektif dan kinerja karyawan semakin menurun. (Pinandita & Fahriza, 2020).

**H1: Komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan**

### **2.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Karyawan**

Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja akan memiliki performa kerja yang baik pula. Untuk mengembangkan hal tersebut dapat dimulai dengan memuji kerja bagus karyawan dan memberikan reward. (Sakti et al., 2020).

Disamping itu, kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan, akan mendorongnya untuk bekerja lebih baik lagi dan mencapai target yang diinginkan. Kepuasan kerja ini yang menumbuhkan motivasi kerja dan juga akan membuat karyawan nyaman di perusahaan tersebut sehingga dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan (Luthans et al., 1988).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan apa yang diinginkan oleh individu itu sendiri, sehingga motivasi kerja dalam diri seseorang terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja (Mahardika et al., 2020)

## **H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan**

### **2.6.3. Pengaruh *Self-efficacy* Berpengaruh Langsung terhadap Kinerja Karyawan**

Orang yang memiliki keyakinan dalam dirinya, dapat mengendalikan dan mengatur dirinya, dan berkemauan untuk menyelesaikan tugasnya, maka dapat dikatakan orang tersebut memiliki *self-efficacy* yang baik, *self-efficacy* yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik pada karyawan (Bandura, 1977).

*Self-efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan yang ada dalam diri setiap individu, pada karyawan *self-efficacy* merupakan faktor penting dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimana seseorang memiliki keyakinan bahwa ia akan berhasil (Lopez-Garrido, 2020).

*Self-efficacy* menjadi salah satu aspek pengetahuan tentang diri sendiri atau self knowledge yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari apalagi dalam lingkup pekerjaan, hal ini dikarenakan *self-efficacy* mempengaruhi individu dalam memutuskan tindakan apa yang akan diambil dan pemikiran terhadap resiko yang akan dihadapi guna mencapai tujuan (Ghufron & Suminta, 2017).

Selanjutnya penelitian tentang *self-efficacy* berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Amerika Serikat. Dengan adanya penelitian ini, pemimpin akan mengetahui faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan pengembangan kualitas tempat kerja. (Garcia, 2015).

**H3 : *Self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan**

