

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sinambela, 2019:8). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Mangkunegara (2019:2). Oleh karena itu, langkah utama yang harus dilakukan perusahaan adalah melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan oleh semua orang atau perusahaan tidak terkecuali usaha jasa keuangan perbankan. Dengan semakin meningkatnya pertumbuhan bank, maka pihak manajemen tentunya akan semakin dituntut untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan Mangkunegara (2019:69) tidak terkecuali perusahaan retail.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan, (Sinambela, 2021:480). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2020:67). Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi motivasi kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yang meliputi komunikasi.

Salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah *self leadership*. *Self leadership* merupakan suatu usaha untuk mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik (Manz & Sims, 2019:15). *Self leadership* memotivasi karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih baik bagi perusahaan. Di beberapa cara, *self leadership* bisa dianggap sebagai bentuk *followership* yang bertanggung jawab, tepatnya, jika diberi otonomi dan tanggung jawab untuk mengontrol hidupnya, apa yang bisa dilakukan *follower* yang nantinya menjadi *self leader* untuk menjawab tantangan dalam cara yang bertanggung jawab (Manz dan Sims, 2018).

Husnatarina dan Elia. (2022), mengatakan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self leadership* mampu digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian

tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa *self leadership* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siraj, dkk (2022), mengatakan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai-nilai kepemimpinan di tempat kerja, dengan menerapkan komunikasi terbuka, rasa hormat kepada karyawan, keadilan, kepercayaan, dan keputusan yang seimbang menginspirasi kepada karyawan untuk mencurahkan energy mereka dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan Mubin, dkk (2022), mengatakan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik sikap pemimpin didalam organisasi maka mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Wonshin dan Chuishin (2022) mengatakan *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kepemimpinan yang mampu merangkul karyawan sehingga membuat karyawan merasa nyaman maka mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Namun hasil yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan Kaynak, dkk (2022) mengatakan *self leadership* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dimana didalam membangun kepemimpinan tidaklah hanya sekedar memiliki keahlian dalam memimpin melainkan memiliki tantangan bagi mereka untuk memimpin para kinerjanya.

Selain *self leadership* faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *individual innovatioan capability* (Ussahawanitchakit (2019)). *Individual innovatioan capability* merupakan kemampuan untuk mengembangkan produk baru yang dapat memuaskan kebutuhan pasar, menerapkan proses-proses teknologi yang lebih tepat untuk memproduksi produk-produk baru tersebut, mengembangkan dan mengadopsi produk baru dan teknologi pemrosesan untuk kebutuhan dimasa yang akan datang, merespon aktivitas perubahan teknologi yang tidak terduga, serta kesempatan tidak terduga yang dilakukan oleh pesaing. *Innovation capability* dapat diukur pada level individu, (Ussahawanitchakit (2019)).

Govindaraju, *et al* (2019) menyebutkan bahwa sebagian besar definisi inovasi berfokus pada dua hal, yaitu inovasi produk dan inovasi proses. Alasan dilakukannya pembedaan tersebut didasarkan atas asumsi bahwa keduanya memiliki dampak sosial dan ekonomi yang berbeda. Pengenalan produk baru (*new products*) umumnya dianggap memiliki dampak yang jelas dan positif terhadap pertumbuhan *income*, sementara inovasi proses lebih dilihat dari sisi peningkatan efisiensi (*costcutting*). Pitaloka (2019) menyebutkan bahwa kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor individual antara lain berupa karakteristik psikologis yaitu *individual innovatioan capability*.

Hasil penelitian Feng, dkk (2022) menyatakan *individual innovation capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lamanya proses *individual innovation capability* tergantung pada seberapa lama perusahaan membutuhkan waktu untuk melakukan pengembangan

inovasi karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rumanti, dkk (2022), didalam penelitiannya mengatakan *individual innovation capability* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin karyawan memiliki inovasi yang baik terhadap perusahaan maka mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Haffar, (2021), didalam penelitiannya mengatakan *individual innovation capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki inovasi yang baik diantara karyawan yang lain maka berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Azamela (2022) mengatakan *individual innovation capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pemberian pelatihan berdampak kepada meningkatnya inovasi *capability* karyawan, sehingga semakin baik inovasi yang dimiliki karyawan maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Namun adapun hasil yang berbeda yang dilakukan Raekyi dan Amenuvor (2022) mengatakan *individual innovation capability* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. *Individual innovation capability* yang diberikan pada awal karyawan beradaptasi pada perusahaan tidak memberikan dampak yang signifikan didalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah komunikasi (Ramadhanty (2019:3)). Komunikasi merupakan penyampaian dan pemahaman suatu maksud. Jika tidak ada informasi atau ide

yang disampaikan, komunikasi tidak terjadi. Agar komunikasi berhasil harus ditanamkan dan dipahami Ramadhanty (2019:3). Komunikasi adalah suatu proses interaksi yang mempunyai arti antara sesama manusia. Komunikasi dapat disimpulkan merupakan kegiatan interaksi yang dilakukan dari satu orang ke orang lain, sehingga akan tercipta persamaan makna dan tercapai satu tujuan Robbins (2021:223).

Menurut Feriyanto dan Triana (2020:155), komunikasi tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Hal itu dimaksudkan agar kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar.

Hasil penelitian yang dilakukan Septiadi, dkk (2018) mengatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pemahaman komunikasi dari sudut individu, yang selanjutnya disebut dengan proses psikologis. Proses psikologis merupakan bagian penting dalam komunikasi interpersonal, karena dalam komunikasi interpersonal individu mencoba menginterpretasikan makna yang menyangkut diri sendiri, diri orang lain dan hubungan yang terjadi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kuncorowati dan Rokhmawati (2018), mengatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi yang baik terjadi dua arah antara atasan dengan

bawahan, maupun bawahan dengan atasan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Amandu dan Anyarayer (2022) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik komunikasi yang terjadi di suatu organisasi maka memiliki dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Banderalli dan Alvarado (2022) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi perlu diperhatikan perusahaan untuk menjaga hubungan antar karyawan. Perusahaan harus mengupayakan agar karyawannya selalu melakukan komunikasi yang baik di dalam maupun di luar perusahaan. Perusahaan mengharapkan dengan adanya komunikasi yang baik antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan dapat menimbulkan hubungan harmonis dalam perusahaan. Komunikasi yang baik dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam memberikan masukan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

Namun penelitian yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan Lutfi, dkk (2022) mengatakan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana dalam organisasi pemimpin harus dapat melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, sehingga berdampak kepada penyaluran aspirasi karyawan, menyediakan dukungan dan dorongan kepada karyawan, memudahkan karyawan berinteraksi, dan melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan.

CV. Multi Jaya Sentosa merupakan salah satu perusahaan bergerak di bidang perdagangan dan supplier yang ada di Kota Denpasar, CV. Multi Jaya Sentosa beralamat di Jalan Genetri no 18 Tonja Denpasar. Hasil wawancara dengan manager CV. Multi Jaya Sentosa ditemukannya fenomena yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan terlihat dari tingginya tingkat absensi karyawan. Adapun salah satu indikator yang sesuai dengan fenomena yang terjadi mengenai kinerja karyawan adalah indikator kehadiran. Tingkat absensi karyawan pada CV. Multi Jaya Sentosa dapat disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan pada CV. Multi Jaya Sentosa
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Produktif (Hari)	Tingkat Absensi (%)
A	B	C	D	$E=C \times D$	F	$G=E-F$	$H=F:E \times 100\%$
1	Januari	73	26	1.898	55	1.843	2,89
2	Februari	73	23	1.679	54	1.625	3,21
3	Maret	73	26	1.898	57	1.841	3,00
4	April	73	26	1.898	51	1.847	3,01
5	Mei	73	22	1.606	52	1.554	2,68
6	Juni	73	18	1.314	47	1.267	3,57
7	Juli	73	24	1.752	53	1.507	3,39
8	Agustus	73	23	1.679	50	1.629	3,02
9	September	73	23	1.679	53	1.626	3,15
10	Oktober	73	23	1.679	59	1.620	3,51
11	November	73	21	1.533	54	1.479	3,52
12	Desember	73	24	1.752	58	1.698	3,31
Jumlah			279	20.367	643	19.536	48,26
Rata-rata			23,25	1.697	53,58	1.628	3,18

Sumber : HRD CV. Multi Jaya Sentosa

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan di CV. Multi Jaya Sentosa tahun 2021 cenderung berfluktuasi. Presentase tingkat absensi

karyawan rata-rata sebesar 3,18% dimana presentase tersebut melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu maksimal 3%. Ini berarti bahwa tingkat kehadiran kurang dari 100% . Menurut Kasmir (2019:204) kehadiran yang jumlahnya kurang dari 100% dianggap kinerjanya kurang, karena akan mempengaruhi kinerjanya. Tigginya absensi karyawan CV. Multi Jaya Sentosa disebabkan beberapa kasus karyawan hadir dan bekerja namun lupa untuk melakukan absensi *fingerprint*. Manajemen CV. Multi Jaya Sentosa telah beberapa kali memberikan teguran maupun sanksi kepada karyawan, namun tingkat absensi masih diatas ketentuan maksimal CV. Multi Jaya Sentosa.

Kehadiran karyawan merupakan hal utama bagi semua organisasi bisnis karena memiliki dampak langsung pada kinerja individu maupun kinerja organisasi (Bader, 2019). Absensi mengakibatkan penyampaian layanan tidak optimal, sejumlah besar klien hilang, biaya berlebihan, produktivitas rendah dan penyampaian layanan yang tidak efisien berdampak pada kinerja karyawan lain dan mempersulit keberlanjutan bisnis (Singh *et al.*, 2016). Mangkunegara (2020:67) mengatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *self leadership*, *individual innovation capability* dan komunikasi.

Adapun salah satu indikator dari *self leadership* menurut Priyantono (2021) dapat diukur dengan data berupa natural *reward* atau data karyawan yang mendapatkan *reward*. Hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan atasan CV. Multi Jaya Sentosa terdapat permasalahan yang terjadi mengenai *self leadership* yaitu karyawan yang belum mampu memimpin diri sendiri

dalam hal menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan belum bisa memanage atau mempergunakan waktu dengan baik dalam hal menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Data karyawan yang mendapatkan Reward di CV. Multi Jaya Sentosa dapat disajikan pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Data Karyawan Yang Mendapatkan *Reward* di CV. Multi Jaya Sentosa Tahun 2021

No	Departemen	Jumlah Orang	Bulan
1.	Operasional Marketing	6 1	Triwulan I
2.	Accounting Operasional	2 3	Triwulan II
3.	Operasional	5	Triwulan III
4.	Marketing Operasional	2 4	Triwulan IV

Sumber HRD CV. Multi Jaya Sentosa

Tabel 1.2 menunjukan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan terlihat pada jumlah karyawan yang mendapatkan *reward* cenderung sedikit dan mengalami penurunan pada Triwulan II dengan jumlah 5 orang dibandingkan dengan banyaknya karyawan yang berjumlah 73 orang diseluruh departemen, dimana perusahaan menerapkan sistem *reward* jangka waktu setiap 3 bulan.

Fenomena yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh *individual innovatioan capability* karyawan yang rendah, fenomena ini sesuai dengan indikator *process innovation capability*, dimana tingkat kemampuan individu yang kurang baik dalam mengasilkan proses jasa maupun manufaktur dibandingkan dengan proses saat ini, sehingga berdampak

pada tidak tercapainya jumlah penjualan yang disebabkan kurangnya inovasi yang dimiliki karyawan berdampak pada tidak tercapainya jumlah pembelian yang diharapkan CV. Multi Jaya Sentosa disajikan pada Tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Jumlah Pembelian CV. Multi Jaya Sentosa
Tahun 2017-2021

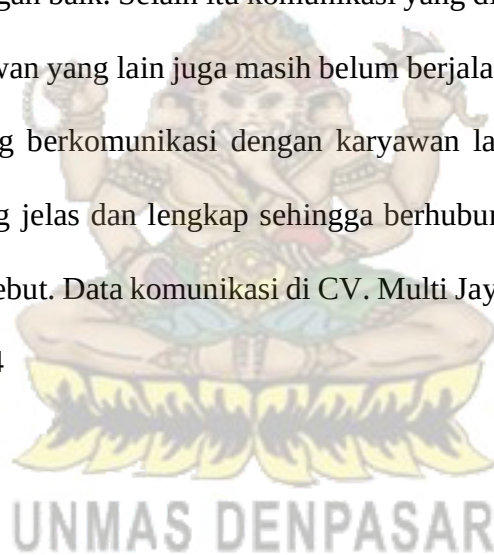
No	Tahun	Target Pembelian (orang)	Realisasi Pembelian (orang)	Persentase (%)
1	2017	1.200	1.112	92,6
2	2018	1.300	1.223	94,0
3	2019	1.400	1.308	93,4
4	2020	1.500	1.386	92,4
5	2021	1.600	1.425	89,0

Sumber: CV. Multi Jaya Sentosa

Tabel 1.3 menunjukkan jumlah presentase pada Tahun 2017 mencapai 92,6 persen. Pada Tahun 2018 mengalami peningkatan sebanyak 1,4% menjadi 94,0%. Pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 0,6 % menjadi 93,4%. Pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 1,0% menjadi 92,4 % dan pada Tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 3,4% menjadi 89,0%, dimana target yang diharapkan perusahaan peningkatan setiap tahun mencapai 95%. Hal ini menunjukkan performa yang baik di tengah kondisi ekonomi yang sedang lesu beberapa tahun belakangan. Tidak tercapainya pencapaian target yang diharapkan perusahaan disebabkan *individual innovatioan capability* yaitu kurangnya inovasi dari karyawan yang belum optimal dimana kurangnya kerjasama karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu karyawan masih memiliki sikap yang apatis

dan egois dalam hubungan kerja, sehingga *individual innovatioan capability* masih perlu ditingkatkan.

Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan karyawan pada CV. Multi Jaya Sentosa terdapat permasalahan yang terjadi mengenai komunikasi sesuai dengan indikator empati (*empathy*) yaitu seringnya komunikasi yang dilakukan antara atasan kepada bawahannya tidak berjalan secara optimal sehingga karyawan akan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi keinginan atasan sehingga kinerja yang dilakukan para karyawan tidak terkontrol dengan baik. Selain itu komunikasi yang dilakukan antara karyawan dengan karyawan yang lain juga masih belum berjalan dengan baik, masih ada karyawan yang berkomunikasi dengan karyawan lainnya tidak memberikan informasi yang jelas dan lengkap sehingga berhubungan terhadap sikap para karyawan tersebut. Data komunikasi di CV. Multi Jaya Sentosa dapat disajikan pada Tabel 1.4



Tabel 1.4
Komunikasi pada CV. Multi Jaya Sentosa 2021

No	Pelaksanaan Komunikasi	Tempat	Bulan
1	Standar penanganan keluhan	CV. Multi Jaya Sentosa	Januari
2	Sharing Pengetahuan	CV. Multi Jaya Sentosa	Februari
3	Manajemen Risiko	CV. Multi Jaya Sentosa	Maret
4	Penanggulangan Kebakaran	CV. Multi Jaya Sentosa	April
5	<i>Anti Fraud Awareness</i>	CV. Multi Jaya Sentosa	Mei
6	Mengoptimalkan pelatihan dan mentoring	CV. Multi Jaya Sentosa	Juni
7	Internal Audit Berbasis Risiko	CV. Multi Jaya Sentosa	Juli
8	Pelatihan Peningkatan Pengetahuan & Kompetensi Dasar Penjualan	CV. Multi Jaya Sentosa	Agustus
9	Sosialisasi Pra Verifikasi Sistem Manajemen Pengamanan	CV. Multi Jaya Sentosa	September
10	Kelas bahasa inggris	CV. Multi Jaya Sentosa	Oktober
11	Masa Persiapan Pensiun	CV. Multi Jaya Sentosa	November
12	Sosialisasi UMK	Dinas Ketenagakerjaan	Desember

Sumber HRD CV. Multi Jaya Sentosa

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh CV.

Multi Jaya Sentosa dilaksanakan pada setiap 1 bulan sekali setiap tahunnya.

Komunikasi diadakan dikarenakan umumnya karyawan belum bisa

meningkatkan kinerja karyawan dan mutu perusahaan dalam satu tahun dan

adanya karyawan baru yang belum mengetahui standar operasional perusahaan,

masing-masing staff dan karyawan yang bekerja di CV. Multi Jaya Sentosa.

Selain itu perusahaan juga melaksanakan kegiatan komunikasi yang wajib

diikuti oleh karyawan. Dilaksanakan program komunikasi serta menerapkan

disiplin kerja terhadap karyawan, diharapkan karyawan akan semakin mampu

memahami dan melaksanakan fungsinya dalam perusahaan. Disamping itu juga

diharapkan pula adanya perbaikan dan pengembangan sikap, tingkah laku, pengetahuan serta keterampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Terpenuhnya disiplin kerja dan pelatihan kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Walaupun sudah diadakannya komunikasi secara berkala setiap tahun seperti dalam hal komunikasi interpersonal yang terjadi antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan serta bawahan dengan bawahan, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh dan mengembangkan tugas yang diembannya disertai dengan disiplin yang tinggi, sehingga tingkat kinerja suatu menjadi semakin baik. Namun sebaliknya, masalah komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh dari pimpinan, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan sehingga berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya mengenai *self leadership*, *individual innovatioan capability*, komunikasi dan kinerja karyawan, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“pengaruh *self leadership*, *individual innovatioan capability*, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Jaya Sentosa Denpasar Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi rumusan beberapa masalah pada penelitian ini :

1. Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Jaya Sentosa Denpasar Utara ?
2. Apakah *individual innovatioan capability* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Jaya Sentosa Denpasar Utara ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Jaya Sentosa Denpasar Utara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Jaya Sentosa Denpasar Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *individual innovatioan capability* terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Jaya Sentosa Denpasar Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Jaya Sentosa Denpasar Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teortis penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan tentang konsep pengaruh *self leadership*, *individual innovatioan capability*, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan pengaruh *self leadership*, *individual innovatioan capability*, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Teori Atribusi

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1973) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara tertentu. Teori atribusi menyatakan bahwa apabila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal (Robbins, 2017).

Luthan, (2018) mengatakan teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang dan bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu. dalam *dispositional attributions* dan *situasional attributions* atau penyebab internal dan eksternal, sementara *situasioanal attributions* merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.

Ardiansah (2018) mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan

pekerjaannya. Atribusi internal antara lain adalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri karyawan yang belum terealisasi dalam tindakan nyata akibat lingkungan kerja, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya *time pressure* atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang karyawan menyelesaikan tugas secepatnya. Yang dimaksud dalam hal diatas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan dimana hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

2.2 Self Leadership

2.2.1 Pengertian *self leadership*

Self leadership merupakan proses untuk membangun pengarahan diri dan motivasi diri, terutama dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang penting serta kompleks. Dimana *self leadership* dapat memotivasi karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja. Dengan demikian kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja yang lebih baik bagi suatu perusahaan Husnatarina dan Elia (2022). *Self leadership* juga merupakan suatu kondisi perluasan strategi yang difokuskan pada perilaku, pola pikir dan perasaan yang digunakan untuk mempengaruhi diri sendiri Siraj, dkk (2022).

Menurut Mubin, dkk (2022) *self leadership* dapat membuat penggunanya memiliki visi, inovasi dan bersikap proaktif. Visi karena itu yang menentukan arah dimana individu bermaksud untuk menyelaraskan dirinya dalam waktu dekat; inovasi karena individu muncul dengan cara baru sesuai dengan selera dan preferensi individu, mekanisme penghargaan, bersikap proaktif karena strategi mendorong individu untuk berpikir dengan cara tertentu, sehingga memberikan tekanan yang mendorong individu dengan cara tertentu yang menciptakan kinerja yang kompetitif.

Self leadership adalah sebuah set strategi ekstensif yang difokuskan ke perilaku dan pikiran yang bisa digunakan untuk menghasilkan self influence. *Self leadership* adalah apa yang dilakukan orang untuk memimpin dirinya sendiri Wonshin and Chulshin (2022).

Kaynak, dkk (2022) mengatakan *self leadership* adalah mekanisme memotivasi sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama, dimana seorang pemimpin dapat mengarahkan karyawan dan pekerja dengan strategi untuk mencapai suatu visi. Seorang pemimpin mempunyai cara yang berbeda-beda dalam merencanakan sesuatu untuk mencapai tujuan. Pemimpin memiliki tindakan yang berbeda seperti visi yang jelas tentang masa depan, tujuan yang spesifik dan jelas yang mendorong bawahan untuk menetapkan tujuan dan visi jangka panjang mereka.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan *self leadership* adalah sebagai bentuk *followership* yang bertanggung jawab, tepatnya, jika diberi otonomi dan tanggung jawab untuk mengontrol hidupnya, apa yang bisa dilakukan *follower* yang nantinya menjadi *self leader* untuk menjawab tantangan dalam cara yang bertanggung jawab.

2.2.2 Indikator *self leadership*

Indikator-indikator yang dikembangkan oleh Wonshin and Chulshin (2022) yaitu :

- 1) *Self Modelling*, merupakan perilaku yang ditunjukan oleh pemimpin untuk pengembangan *self leadership* melalui keteladan kepada karyawan yang berhubungan dengan cara pimpinan bekerja, terutama tentang contoh penyampaian yang mudah dimengerti oleh karyawan, denganciri-ciri : 1) Penyampaian yang mudah dimengerti tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan. 2) Cara pimpinan bekerja. 3) perubahan perilaku pimpinan dalam bekerja. 4) Pandangan tentang jenjang karir.
- 2) *Self goal setting*, adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menyusun sasaran perusahaan dengan melibatkan karyawan, dengan ciri-ciri; 1) tingkat kemampuan menyusun sasaran. 2) tingkat partisipasi dan menyusun sasaran. 3) Tingkat pencapaian sasaran pelaksanaan tugas. 4) kesempatan yang diberikan untuk menyusun tugas.

- 3) *Natural reward*, yaitu penghargaan yang diberikan oleh pimpinan tidak berbentuk materi tetapi dengan cara mengajarkan kepada karyawan bagaimana menghargai dirinya sendiri dan dengan membangun penghargaan yang bersifat alamiah kedalam pekerjaannya. Ciri-ciri dari *natural reward* ini adalah : 1) Pengakuan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas. 2) Tingkat rasa tanggung jawab menyelesaikan tugas. 3) Tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan penghargaan bagi karyawan. 4) Kesempatan untuk mencari peluang bagi penyelesaian pekerjaan dengan baik.
- 4) *Positive patterns*, adalah perilaku yang dikembangkan oleh pimpinan terhadap karyawan agar karyawan dapat berpikir secara mandiri untuk memanfaatkan segala peluang dan menyelesaikan segala rintangan dalam pekerjaannya. Hal ini meliputi : 1) kesempatan berkreasi dalam penyelesaian tugas. 2) kesempatan berinovasi dalam upaya menyelesaikan tugas. 3) Tingkat tanggung jawab untuk menentukan cara-cara penyelesaian tugas. 4) Dorongan yang diberikan pimpinan dalam mengambil resiko seara positif. 5) memperhatikan dan memberikan dukungan sepenuhnya dalam pekerjaan. 6) mendorong setiap pegawai untuk kreatif dalam pelaksanaan pekerjaan. 7) Mendorong adanya kebiasaan untuk berbeda pendapat dalam menemukan solusi terbaik bagi setiap permasalahan.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *self leadership*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *self-leadership* menurut Kaynak, dkk (2022), ada beberapa faktor yang, yaitu :

1) *Urgency*

Situasi yang sangat urgent kurang mendukung pengembangan kemampuan *self-leadership*, karena dalam situasi seperti ini bentuk kepemimpinan yang tradisional akan lebih efektif untuk memecahkan masalah yang ada. Selain itu dalam situasi di mana amat diperlukan pemecahan masalah dalam kemendesakan yang tinggi, pengembangan kemampuan *self-leadership* tidak akan memadai dilakukan dikarenakan pengembangan kemampuan *self-leadership* memerlukan waktu yang tidak sebentar.

2) *Employee Commitment*

Ketika komitmen karyawan tidak dituntut tinggi, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* kurang diperlukan. Tetapi ketika organisasi berada dalam situasi yang memerlukan komitmen karyawan yang tinggi, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* akan tepat bagi organisasi untuk tetap eksis dalam situasi yang demikian.

3) *Creativity*

Bagi organisasi yang memerlukan derajat inovasi yang tinggi agar dapat memenuhi kebutuhan pelanggannya atau melayani publik dengan cepat dan efektif, pengembangan kemampuan *self-*

leadership diperlukan. Adanya pemberian kebebasan dan kondisi dalam organisasi yang mendorong terciptanya pengembangan *self leadership* yang tinggi dan juga situasi organisasi yang kondusif untuk saling berbagi pengaruh dengan rekan kerja dalam pembuatan keputusan, pemecahan masalah dan pengidentifikasian peluang di masa mendatang akan menyebabkan terciptanya lingkungan yang kondusif bagi kreativitas yang pada gilirannya akan meningkatkan derajat inovatif organisasi.

4) *Interdependence*

Jumlah saling ketergantungan dalam sistem kerja sebuah organisasi akan mempengaruhi berapa besar porsi *self-leadership* yang diperlukan. *Self-leadership* diperlukan ketika ketergantungan dalam melakukan tugas yang ada dalam organisasi tidak begitu tinggi. Dengan demikian pengembangan *self-leadership* kurang memadai dilakukan dalam cakupan proses produksi tertentu di bidang manufaktur di mana derajat saling ketergantungannya tinggi.

5) *Complexity*

Semakin kompleks pekerjaan yang harus dilakukan, maka pengembangan kemampuan *self-leadership* akan kurang efektif, karena dalam situasi seperti ini adalah mustahil satu orang mampu menguasai berbagai bidang sekaligus. Kalaupun terpaksa dilakukan, maka pengembangan *self-leadership* sebaiknya

dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan periodisasi pekerjaan yang kompleks itu, tentu saja tetap disesuaikan dengan kemampuan individu-individu terkait dan hal ini memerlukan waktu yang tidak sebentar.

2.3 *Individual innovatioan capability*

2.3.1 *Pengertian individual innovation capability*

Individual innovation capability merupakan aplikasi dari adanya ide-ide baru ke dalam produk, proses maupun aspek lainnya dalam aktivitas perusahaan. Inovasi berfokus terhadap proses untuk mengubah ide menjadi value Feng, dkk (2022).

Kemampuan berinovasi yang meningkat dapat membantu individu dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada dalam pekerjaan, sehingga kualitas dan kuantitas kerja bisa menjadi lebih baik. Dengan adanya kemampuan berinovasi yang baik maka dapat membantu munculnya inisiatif untuk menghasilkan metode-metode kerja yang lebih efektif dan efisien Haffar, dkk (2021).

Individual innovation capability berangkat dari ide dan berasal dari mana saja, karyawan, pemilik perusahaan, atau manajemen. Ketika karyawan meyakini bahwa mereka, dan pemilik perusahaan, memiliki hak kepemilikan ide, mereka dapat memilih untuk tetap memegang idenya dan tidak menyerahkannya kepada pemilik perusahaan Azamela, dkk (2022).

Individual innovation capability merupakan pengenalan cara baru yang lebih baik dalam mengerjakan berbagai hal di tempat kerja. Inovasi tidak mengisyaratkan pembaharuan secara absolut dan perubahan bisa dipandang sebagai suatu inovasi jika perubahan tersebut dianggap baru bagi seseorang, kelompok, atau organisasi yang memperkenalkannya. Inovasi bisa bervariasi yaitu dari inovasi kecil sampai inovasi yang sangat penting Rumanti, dkk (2022).

Raekyi dan Amenuvor (2022) mengatakan *individual innovation capability* merupakan cara terbaik untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan kompetitif. Organisasi yang memanfaatkan potensi inovasi secara efektif selama proses inovasi dapat menikmati hasil yang sukses, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja jangka panjang organisasi

Jadi dapat disimpulkan *individual innovation capability* merupakan eksploitasi gagasan – gagasan baru yang diupayakan agar berhasil meraih sukses. Interaksi antara penggagas, pelaksana dan pengguna inovasi dapat menjadi sebuah mekanisme dinamis, terjadi transfer nilai (*value*) di antara elemen inovasi yang saling mengumpan maju (*fedforward*) dan mengumpan balik (*feedback*).

2.3.2 Indikator *Individual innovatioan capability*

Individual innovation capability terdiri dari 4 indikator yang dikemukakan oleh Rumanti, dkk (2022), yaitu :

- 1) Karakteristik kepribadian (*personality characteristic*) karakter kepribadian ini diukur dari kemauan/kesediaanya individu untuk berubah.
- 2) Perspektif perilaku (*behavior*) dalam hal ini berfokus pada kreativitas dan pengembangan ide atau kemampuan dalam mencoba sesuatu yang baru.
- 3) Perspektif output yaitu berdasarkan atas kemampuan dalam menghasilkan sesuatu (produk/proses).
- 4) *Process innovation capability* yaitu tingkat kemampuan individu yang semakin baik dalam menghasilkan proses jasa maupun manufaktur dibandingkan dengan proses saat ini.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *individual innovation capability*

Taekyi dan Amenuvor (2022), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *individual innovation capability* sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan
Suatu kesenjangan kinerja dikenali dan alternatif inovasi dipertimbangkan.
- 2) Ide
Suatu ide cara kerja baru yang lebih baik diketengahkan. Ide ini kemudian disesuaikan dengan kebutuhan.
- 3) Adopsi
Terjadi ketika para pembuat keputusan mendukung implementasi ide yang diajukan.

4) Implementasi

Terjadi ketika anggota organisasi mulai menggunakan ide, teknik, atau proses baru tersebut pada praktek, dalam pekerjaan mereka.

5) Sumber-sumber

Energi manusia dan kegiatan diperlukan untuk menghasilkan perubahan.

2.4 Komunikasi

2.4.1 Pengertian komunikasi

Menurut Septiadi, dkk (2018) komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Menurut Kuncorowati dan Rokhmawati (2018), komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Menurut Amadu dan Anyarayer (2022), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Banderali dan Alvarado (2022), komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut.

Lutfi, dkk (2022) mengatakan komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.

Jadi dapat disimpulkan komunikasi merupakan proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain. Hanya lewat pentransferan makna dari satu orang ke orang lain informasi dan gagasan dapat dihantarkan. Tetapi komunikasi itu lebih dari sekedar menanamkan makna tetapi harus juga dipahami.

2.4.2 Indikator Komunikasi

Adapun indikator-indikator komunikasi Banderali dan Alvarado (2022) adalah sebagai berikut :

- 1) Keterbukaan (*openness*) merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.
- 2) Empati (*empathy*) adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.
- 3) Dukungan (*support*) adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.

- 4) Rasa positif (*positiveness*) Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif
- 5) Kesamaan (*equality*) yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Lutfi, dkk (2022) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, seperti misalnya:

- 1) Penyaringan (*filtering*) mengaju pada memanipulasi informasi oleh si pengirim sehingga penerima akan melihatnya menjadi lebih menguntungkan.
- 2) Pemilihan persepsi merupakan hal penting sebab para penerima proses komunikasi melihat dan mendengar secara selektif berdasarkan pada kebutuhan mereka, motivasi, pengalaman, latar belakang dan karakteristik personal lainnya.
- 3) Informasi yang berlebihan merupakan pengirim memberikan informasi yang berlebih kepada penerima. Padahal setiap individu memiliki kapasitas yang terbatas untuk memproses data. Akibatnya, penerima akan mengabaikan atau bahkan melupakan informasi yang diberikan.

- 4) Keadaan emosi penerima yang sedang tidak baik atau tidak stabil akan menghambat komunikasi karena hal itu berpengaruh pada bagaimana penerima menerjemahkan pesan tersebut.
- 5) Perbedaan bahasa karena adanya latar belakang yang berbeda menimbulkan arti yang berbeda pula. Kadangkala hal ini menimbulkan kesalah pahaman.
- 6) Keheningan atau kurangnya komunikasi karena didefinisikan dengan ketidak adaan informasi, namun riset nyerankan menggunakan keheningan dan penangguhan komunikasi adalah hal yang umum dan problematis.
- 7) Kekhawatiran komunikasi dapat melemahkan tenaga atau kecemasan sosial orang-orang tersebut mengalami ketegangan dan kecemasan yang tidak semestinya dalam komunikasi secara lisan
- 8) Berbohong hambatan terakhir dalam komunikasi yang efektif kesalahan penyajian atas informasi secara segaligus atau berbohong.

2.5. Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian kinerja karyawan

Menurut Lutfi, dkk (2022), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Septiadi, dkk (2018), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan no profit oriented yang

dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Taekyi dan Amenuvor (2022), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari uraian pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan harus tetap bertahan dalam menjalankan usahanya. Untuk itu maka diperlukan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting dalam menjalankan perusahaan. Menurut Rumanti, dkk (2022) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Jadi dapat simpulkan kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur untuk menunjukkan perkembangan perusahaan yang semuanya itu dapat dilihat dari pencapaian kinerja individu dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan baik oleh organisasi, instansi ataupun perusahaan.

2.5.2 Indikator kinerja karyawan

Menurut Septiadi, dkk (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kehadiran

Merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada dua faktor menurut Husnatarina dan Elia (2022) yaitu:

1) Faktor *individual innovation capability*

Kemampuan potensi dan kemampuan reality yang diartikan pegawai yang memiliki potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan mampu bekerja sama dengan baik.

2) Faktor Komunikasi

Komunikasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi kondisi kerja. Komunikasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan antara self leadership, individual innovation capability, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Penelitian ini dilakukan oleh Husnatarina dan Elia (2022) dengan judul *the influence of self-leadership on employee performance through intrinsic motivation*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah self leadership sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, variabel perantara motivasi intrinsic. Penelitian ini

menggunakan teknik analisis *structural equation modeling* (SEM) with *partial least square* (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 2) Penelitian ini dilakukan oleh Siraj, dkk (2022) dengan judul *Linking Leadership to Employees Performance: The Mediating Role of Human Resource Management*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *self leadership* sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *structural and measurement model by AMOS Version 2021*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh *self leadership* terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 3) Penelitian ini dilakukan oleh Mubin, dkk (2022) dengan judul *revealing the role of job involvement and employee loyalty as mediation variables: The effect of servant leadership on employee performance in plastic packaging company for bottled drinking water in the industrial area of Bekasi regency*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *self*

leadership sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *SmartPLS*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh self leadership terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 4) Penelitian ini dilakukan oleh Wonshin and Chulshin (2022) dengan judul *the effect of self-sacrifice leadership on social capital and job performance in hotels*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah self leadership sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *SmartPLS*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh self leadership terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 5) Penelitian ini dilakukan oleh Kaynak, dkk (2022) dengan judul *the role of narcissistic leadership in the effect of internal marketing on creative employee performance*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah self leadership sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *SmartPLS*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *self leadership* berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh self leadership terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 6) Penelitian ini dilakukan oleh Feng, dkk (2022) dengan judul *The Impact of Knowledge Management Capabilities on Innovation Performance from Dynamic Capabilities Perspective: Moderating the Role of Environmental Dynamism*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah innovation capability sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis using the smartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual innovation capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh individual innovation capability terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 7) Penelitian ini dilakukan oleh Haffar, dkk (2021) dengan judul *hegemony of network capabilities, frugal innovation and innovation strategies: the innovation performance perspective*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah innovation capability sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis using the smartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual innovation capability* berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh individual innovation capability terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 8) Penelitian ini dilakukan oleh Azamela, dkk (2022) dengan judul *the impact of institutional creativity and innovation capability on innovation performance of public sector organizations in Ghana*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah innovation capability sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis using the smartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual innovation capability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh individual innovation capability terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 9) Penelitian ini dilakukan oleh Rumanti, dkk (2022) dengan judul *innovation capability and open innovation for small and medium enterprises (SMEs) performance: response in dealing with the COVID-19 pandemic*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah innovation capability sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis using the smartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual*

innovation capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh individual *innovation capability* terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 10) Penelitian ini dilakukan oleh Taekyi dan Amenuvor (2022) dengan judul *the effect of door-to-door salespeople's individual sales capabilities on selling behavior and performance: the moderating effect of competitive intensity*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *innovation capability* sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis using the smartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual innovation capability* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh individual *innovation capability* terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 11) Penelitian ini dilakukan oleh Septiadi, dkk (2018) dengan judul *determinant analysis of job satisfaction and its effect on employee performance at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *structural equation modeling (SEM) with partial least square (PLS)*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan komunikasi sedangkan variabel terikat dalam

penelitian ini adalah kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 12) Penelitian ini dilakukan oleh Kuncorowati dan Rokhmawati (2018) dengan judul *the influence of communication and work discipline on the employee performance (a case study of employee performance of dwi arsa citra persada foundation in yogyakarta, indonesia)*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda dengan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 13) Penelitian ini dilakukan oleh Amadu dan Anyarayor (2022) dengan judul *Understanding the Influence of Communication on Employee Work Satisfaction: Perspectives from Decentralised Government Institutions in the Oti Region, Ghana*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini

adalah kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda dengan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

- 14) Penelitian ini dilakukan oleh Banderali dan Alvarado (2022) dengan judul *incidence of leader–member exchange quality, communication satisfaction, and employee work engagement on self-evaluated work performance*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi linier berganda dengan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.
- 15) Penelitian ini dilakukan oleh Lutfi, dkk (2022) dengan judul *The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening*. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah komunikasi

sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis using the smartPLS* versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu sama-sama meneliti pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada teknik analisis data yang digunakan.

