

BAB II LANDASAN TEORI

Terdapat berbagai unsur dan faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan millennial, beberapa faktor yang peneliti angkat dalam sebuah penelitian ini adalah komunikasi organisasi, budaya organisasi, motivasi kerja dan Kinerja Karyawan Milenial. Berikut ini beberapa teori pendukung dari penelitian:

2.1 Komunikasi Organisasi

Terkait dengan komunikasi organisasi, banyak ahli telah memberikan kontribusi dalam pemahaman konsep dan praktik komunikasi dalam konteks organisasi. Berikut ini adalah beberapa pandangan ahli yang lebih detail tentang komunikasi organisasi dan pentingnya peran komunikasi organisasi dalam kesuksesan suatu organisasi.

Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah proses pengiriman informasi dan pesan dari satu individu ke individu lainnya dalam organisasi, dan juga melibatkan proses penyampaian dan penerimaan pesan yang saling mempengaruhi. Selanjutnya Robbins dan Judge juga menyatakan bahwa komunikasi organisasi mencakup semua tindakan yang memungkinkan informasi dan pemahaman untuk dipertukarkan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi.

Katherine Miller (2020) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi melibatkan proses interaksi antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Menurutnya, komunikasi organisasi terdiri dari beberapa elemen penting seperti pengiriman pesan, penerimaan pesan, penyampaian informasi, pemahaman, dan sebagainya.

Richard L. Daft (2018) juga memberikan pandangannya tentang komunikasi organisasi, yang ia definisikan sebagai semua tindakan yang memungkinkan informasi dan pemahaman untuk dipertukarkan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Daft menekankan bahwa komunikasi organisasi juga berperan dalam memfasilitasi koordinasi dan kolaborasi antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Menurutnya, komunikasi organisasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam rangka mencapai komunikasi organisasi yang efektif, para ahli menekankan pentingnya beberapa faktor, seperti pemahaman tujuan dan strategi organisasi, pengelolaan hubungan antarpribadi, serta penggunaan media dan teknologi komunikasi yang tepat. Dengan memahami konsep dan praktik komunikasi organisasi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, meningkatkan kinerja organisasi, dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Wiryanto, H. (2020) berpendapat Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman, penerimaan, dan pertukaran informasi antara individu dan kelompok dalam konteks organisasi. Komunikasi organisasi adalah penting karena memfasilitasi pengambilan keputusan, koordinasi tugas, membangun hubungan kerja yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Beberapa teori yang relevan dalam studi komunikasi organisasi termasuk:

1. Teori Sistem Komunikasi Organisasi

Teori ini menekankan pentingnya pengelolaan komunikasi sebagai suatu sistem yang terorganisir dalam konteks organisasi. Sistem komunikasi organisasi terdiri dari pengirim, pesan, saluran, penerima, dan umpan balik. Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa pesan yang dikirim oleh pengirim diterima dengan benar oleh penerima.

2. Teori Perspektif Simbolik

Teori ini menekankan pentingnya simbol dan makna dalam proses komunikasi organisasi. Teori ini mengatakan bahwa individu membangun interpretasi dan pemahaman mereka tentang realitas sosial dan organisasi melalui penggunaan simbol dan bahasa.

2.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari seseorang atau sekelompok orang ke orang lain atau kelompok lain dengan tujuan untuk membagikan informasi, gagasan, atau perasaan. Komunikasi dapat dilakukan melalui berbagai media seperti lisan, tulisan, gambar, atau tindakan. Komunikasi juga melibatkan interaksi antara pengirim pesan dan penerima pesan yang memerlukan kemampuan mendengar, memahami, dan merespons dengan benar.

Menurut Robbins dan Judge (2021), komunikasi juga dapat diartikan sebagai proses yang kompleks dan kontekstual yang melibatkan saling pertukaran pesan antara individu atau kelompok dengan tujuan memahami, berbagi, atau mempengaruhi pemikiran, perasaan, atau tindakan satu sama lain. Komunikasi terjadi dalam konteks tertentu dan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti latar belakang budaya, sosial, dan psikologis dari pengirim pesan dan penerima pesan.

Menurut teori komunikasi interpersonal yang diungkapkan oleh West dan Turner (2018), ada empat unsur penting dalam komunikasi, yaitu pengirim pesan (*sender*), penerima pesan (*receiver*), pesan (*message*), dan saluran komunikasi (*channel*). Unsur-unsur ini saling berinteraksi untuk menciptakan arti dan makna dalam pesan yang disampaikan. Selanjutnya Menurut McQuail dan Windahl (2015), komunikasi juga dapat dilihat sebagai proses sosial yang mencakup berbagai macam bentuk interaksi,

termasuk komunikasi massa, komunikasi interpersonal, dan komunikasi kelompok. Komunikasi juga dapat digunakan untuk mencapai tujuan tertentu seperti mengubah sikap, mempengaruhi perilaku, atau membentuk opini publik.

Dalam konteks organisasi, komunikasi memiliki peran penting dalam menciptakan dan mempertahankan hubungan yang efektif antara para karyawan dan manajemen. Komunikasi yang efektif dapat membantu memperbaiki koordinasi dan kolaborasi, meningkatkan kepercayaan, dan mengurangi konflik dalam organisasi (Robbins & Judge, 2021).

2.1.2 Fungsi Organisasi dalam Komunikasi

Organisasi adalah entitas yang terdiri dari individu atau kelompok yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi adalah proses penting dalam organisasi karena memungkinkan individu atau kelompok untuk berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi organisasi dalam komunikasi meliputi mengelola informasi, menciptakan dan memelihara hubungan, dan mempengaruhi perilaku individu atau kelompok.

Menurut Robbins dan Judge (2021), fungsi organisasi dalam komunikasi termasuk sebagai berikut:

1. **Mengelola Informasi:** Organisasi menggunakan komunikasi untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyebarkan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Informasi ini dapat berupa data, fakta, laporan, atau kebijakan yang dibagikan kepada anggota organisasi.
2. **Menciptakan dan Memelihara Hubungan:** Komunikasi memungkinkan organisasi untuk menciptakan dan memelihara hubungan yang efektif antara anggota organisasi. Hubungan yang baik memperkuat kerja sama dan kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Mempengaruhi Perilaku: Komunikasi memungkinkan organisasi untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui komunikasi, organisasi dapat memberikan arahan, memberi umpan balik, atau memotivasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Proses komunikasi

Menurut Gibson et al. (2017), dalam bukunya "*Organizations: Behavior, Structure, Processes*" memberikan pandangan tentang proses komunikasi. Menurut mereka, proses komunikasi terdiri dari empat tahap utama, yaitu *encoding* (pengkodean), *transmitting* (pengiriman), *receiving* (penerimaan), dan *decoding* (penafsiran).

1. *Encoding* (pengkodean) adalah proses dimana seseorang mengekspresikan pikirannya atau ide-idenya dalam bentuk pesan yang dapat dipahami oleh orang lain. Proses ini melibatkan penggunaan bahasa atau simbol yang dipahami oleh penerima pesan.
2. *Transmitting* (pengiriman) adalah proses dimana pesan yang telah di-encode dikirimkan melalui media komunikasi seperti email, surat, telepon, atau media sosial.
3. *Receiving* (penerimaan) adalah proses dimana penerima pesan menerima pesan dari media komunikasi yang digunakan oleh pengirim. Proses ini melibatkan penerimaan pesan dalam bentuk bahasa verbal, tulisan, atau gambar.
4. *Decoding* (penafsiran) adalah proses dimana penerima pesan mencoba memahami dan menafsirkan pesan yang telah diterima. Proses ini melibatkan penguraian pesan berdasarkan konteks, budaya, dan pengalaman pribadi.

Gibson et al. (2017), juga menjelaskan kesalahan dalam salah satu tahap komunikasi dapat menyebabkan kesalahan pemahaman atau kegagalan komunikasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa proses komunikasi.

2.1.4 Aliran Komunikasi Pada Organisasi

Menurut Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). Aliran komunikasi dalam organisasi merujuk pada pola dan jalur yang digunakan pesan atau informasi dalam mengalir melalui berbagai tingkatan dan unit organisasi. Pemahaman yang baik tentang aliran komunikasi dalam organisasi penting untuk memastikan efektivitas komunikasi, kolaborasi, dan pencapaian tujuan organisasi. Beberapa bentuk aliran komunikasi yang umum dalam organisasi meliputi aliran vertikal, horizontal, dan diagonal.

Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang aliran komunikasi dalam organisasi:

1. Aliran Komunikasi Vertikal

Aliran komunikasi vertikal terjadi antara tingkatan yang berbeda dalam hierarki organisasi. Komunikasi vertikal dapat bergerak secara "ke bawah" (*top-down*) atau "ke atas" (*bottom-up*). Aliran komunikasi "ke bawah" terjadi ketika manajemen atau pemimpin organisasi mengkomunikasikan arahan, kebijakan, tujuan, dan informasi penting kepada karyawan atau bawahan. Komunikasi vertikal "ke atas" terjadi ketika karyawan atau bawahan menyampaikan umpan balik, laporan, saran, atau masalah kepada manajemen atau pemimpin organisasi. Komunikasi vertikal memainkan peran penting dalam penyebaran informasi, koordinasi tugas, dan pembuatan keputusan yang efektif dalam organisasi.

2. Aliran Komunikasi Horizontal

Aliran komunikasi horizontal terjadi antara individu atau unit yang memiliki tingkatan yang sama dalam struktur organisasi. Komunikasi horizontal sering terjadi di antara rekan kerja seajar, anggota tim, atau departemen yang setara. Komunikasi horizontal memfasilitasi pertukaran informasi, kolaborasi, koordinasi, dan pemecahan masalah antara individu atau unit yang memiliki tanggung jawab dan tugas serupa. Komunikasi horizontal yang efektif dapat memperkuat hubungan antar rekan kerja, meningkatkan kinerja tim, dan memfasilitasi inovasi dalam organisasi.

3. Aliran Komunikasi Diagonal

Aliran komunikasi diagonal terjadi antara individu atau unit yang berada pada tingkatan yang berbeda dan tidak saling berdekatan dalam hierarki organisasi. Komunikasi diagonal melibatkan interaksi antara individu atau unit yang berada pada tingkatan yang tidak sejajar secara langsung. Misalnya, komunikasi antara manajemen puncak dan karyawan tingkat operasional atau komunikasi antar departemen yang berbeda. Komunikasi diagonal penting dalam penyebaran informasi, koordinasi lintas departemen, pemecahan masalah kompleks, dan meningkatkan pemahaman antar bagian dalam organisasi.

2.1.5 Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2021) Indikator Komunikasi Organisasi sebagai berikut:

1. Keterbukaan Komunikasi

Sejauh mana organisasi mendorong dan memfasilitasi aliran informasi yang terbuka, baik secara vertikal (antara manajemen dan karyawan) maupun horizontal (antara karyawan di berbagai tingkatan).

2. Keteraturan Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dalam organisasi terjadi secara teratur dan konsisten, baik melalui rapat rutin, distribusi informasi tertulis, atau saluran komunikasi elektronik.

3. Kesempatan Partisipasi

Sejauh mana karyawan diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses komunikasi organisasi, seperti memberikan masukan, menyampaikan pendapat, atau berkontribusi dalam pengambilan keputusan.

4. Kualitas Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dalam organisasi efektif, jelas, dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Hal ini meliputi penggunaan bahasa yang tepat, penyampaian informasi yang akurat, dan kemampuan mendengarkan yang baik.

5. Penggunaan Teknologi Komunikasi

Sejauh mana organisasi memanfaatkan teknologi komunikasi modern (seperti email, sistem pesan instan, platform kolaborasi) untuk memfasilitasi komunikasi yang efisien dan efektif antar karyawan.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya meliputi tiga aspek. Pertama, budaya adalah sebuah konsep yang tidak dapat diraba atau dilihat secara fisik, melainkan dipahami oleh karyawan melalui pengalaman mereka di organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif, yaitu berkaitan dengan bagaimana para anggota menginterpretasikan budaya tersebut, terlepas dari keyakinan mereka. Terakhir, meskipun anggota organisasi memiliki latar belakang dan posisi yang berbeda, mereka cenderung menginterpretasikan budaya organisasi dengan cara yang serupa.

Robbins (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai set nilai, prinsip, tradisi, dan cara kerja yang diadopsi secara bersama oleh para anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan membedakan organisasi tersebut dari yang lainnya. Nilai dan praktik bersama ini umumnya berkembang seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar memengaruhi cara kerja dalam organisasi.

Fahmi (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah berlangsung lama, diterapkan dalam aktivitas kerja, dan mendorong peningkatan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Jones (dalam Fahmi, 2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan nilai dan norma yang mengendalikan interaksi antara anggota organisasi dan orang luar.

Schein (dalam Chang dan Lee, 2014) mengungkapkan bahwa budaya organisasi terdiri dari dua lapisan konsep, yaitu yang terlihat dan yang tidak terlihat. Lapisan yang terlihat mencakup bangunan eksternal, pakaian, perilaku, peraturan, cerita, mitos, bahasa, dan ritus. Sementara itu, lapisan yang tidak terlihat mencakup nilai, norma, keyakinan, dan asumsi umum dari anggota organisasi.

Kesimpulan mengenai budaya organisasi dari para pakar adalah bahwa budaya organisasi terdiri dari seperangkat nilai, prinsip, tradisi, dan metode kerja yang diadopsi bersama dan mempengaruhi tindakan dan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi tidak terbentuk secara spontan, tetapi melalui proses panjang yang melibatkan interaksi di dalam lingkungan organisasi

2.2.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki sifat deskriptif, yang berkaitan dengan cara anggota organisasi menerima dan memahami budaya tersebut, terlepas dari keyakinan mereka. Menurut Robbins (2021), ada 10 faktor yang menjadi dasar atau karakteristik dari budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Inisiatif individu, yaitu seberapa besar tanggung jawab, kebebasan, kemandirian, dan kesempatan yang dimiliki individu untuk menggunakan inisiatifnya di dalam perusahaan.
2. Toleransi resiko, yaitu sejauh mana tingkat resiko yang dapat atau mungkin diambil oleh anggota di dalam perusahaan.
3. Arah, yaitu seberapa jelas perusahaan memberikan penjelasan tentang tujuan yang ingin dicapai dan kinerja yang diharapkan.
4. Integrasi, yaitu sejauh mana unit-unit kerja di dalam perusahaan didorong untuk bekerja dalam sistem yang terkoordinasi.
5. Dukungan manajemen, yaitu sejauh mana manajer-manajer di dalam perusahaan memberikan pengarahan, dukungan, dan komunikasi dengan bawahannya.
6. Kontrol, yaitu sejumlah aturan, kebijakan, dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengontrol perilaku karyawan.
7. Identitas, yaitu sejauh mana anggota mengidentifikasi diri pada perusahaan.
8. Sistem penghargaan, yaitu bagaimana tingkat penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
9. Toleransi konflik, yaitu seberapa besar toleransi terhadap konflik yang muncul di dalam perusahaan.
10. Pola komunikasi, yaitu sejauh mana komunikasi di dalam perusahaan dibatasi berdasarkan susunan wewenang secara formal.

Karakteristik budaya organisasi tersebut menjadi gambaran yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya, dan menjadi dasar dalam membangun kesepahaman anggota organisasi dalam menyelesaikan masalah dan tugas

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi sebuah karakteristik yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain. Fungsi budaya organisasi sangat penting dalam membentuk perilaku anggota organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Robbins (2021), yaitu:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b. Budaya membawa rasa identitas bagi anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model struktural yang diterapkan. Budaya organisasi membawa rasa identitas bagi anggota di dalam organisasi, yang menjadi kendali untuk membentuk perilaku pegawai dalam bekerja. Perilaku seorang pemimpin menjadi contoh bagi bawahannya, dan kemampuan pemimpin dalam membangun serta memperlihatkan sikap karakternya sangat penting.

2.2.3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Chang dan Lee (2014), dalam penelitiannya, terdapat dua unsur budaya organisasi yaitu unsur internal dan eksternal. Unsur eksternal terdiri dari budaya adaptif dan budaya misi, sedangkan unsur internal terdiri dari budaya klan dan budaya birokratis. Dalam penelitian ini, indikator pengukuran budaya organisasi yang akan digunakan meliputi:

- a. Budaya misi: organisasi harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan dengan jelas serta memberikan panduan mengenai cara setiap anggota dapat berkontribusi secara efektif untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
- b. Budaya adaptif: organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, fokus pada pelanggan dan memiliki kemampuan untuk belajar.
- c. Budaya klan: organisasi harus memiliki tingkat keterlibatan dan partisipasi yang tinggi dari para anggota.

Budaya ini menekankan bahwa anggota organisasi harus memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi memiliki pengaruh besar dalam mendorong individu untuk terus mengejar cita-cita hidupnya. Semangat ini terbentuk dari sikap individu dalam menghadapi situasi kerja. Semangat kerja merupakan pendorong semangat pegawai yang mengarah pada upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2016), motivasi adalah suatu proses yang menyebabkan individu terdorong dengan intensitas, arah, dan usaha yang berkelanjutan untuk mencapai tujuan. Intensitas menggambarkan seberapa keras individu berusaha, tetapi intensitas tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang baik kecuali usaha tersebut dilakukan dalam arah yang

menguntungkan bagi organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan kualitas usaha dan intensitasnya. Motivasi juga melibatkan usaha yang berkelanjutan dan merupakan ukuran seberapa lama individu dapat mempertahankan usahanya. Individu yang termotivasi akan melaksanakan tugas mereka dengan tekun untuk mencapai tujuan.

Menurut Liang Gie (dalam Samsudin, 2010), motivasi merupakan pekerjaan manajer untuk memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada karyawan agar mereka mengambil tindakan tertentu. Dorongan ini bertujuan untuk memotivasi dan mendorong karyawan agar mereka bersemangat dan mencapai hasil yang diinginkan.

Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2016), berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia menuju pencapaian tujuan. Proses membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi yang mendorong individu menuju tujuan. Selain itu, membangkitkan juga melibatkan pilihan yang dilakukan individu dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku mempertahankan melibatkan upaya individu untuk terus berusaha mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Elemen-elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi pemunculan dorongan, pengarahan, pemeliharaan, intensitas, kelanjutan, dan adanya tujuan.

2.3.1 Teori Motivasi

Menurut Pendekatan teori hirarki kebutuhan Abraham H. Maslow (2014), bahwa dalam dirinya manusia terdapat 5 hirarki kebutuhan ialah fisik, keamanan, sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri. Penyempurnaan kebutuhan terbentuk secara bertahap, bertingkat yang maksudnya pemenuhan tiap tingkatan kebutuhan diawali dari yang sangat dasar terlebih dulu secara berurutan.

Pada dasarnya, teori motivasi membahas mengenai alasan mengapa dan bagaimana seseorang terlibat dalam perilaku kerja tertentu dan teori ini telah berkembang dari waktu ke waktu. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menggunakan teori-teori motivasi sebagai dasar yang menjelaskan faktor-faktor yang memotivasi karyawan dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya, berikut adalah teori-teori motivasi yang telah dikembangkan.

1. Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham H. Maslow, yaitu:
 - a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, dan udara.
 - b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, yaitu kebutuhan untuk merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c. Kebutuhan Sosial atau Affiliation, yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain dan diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
 - d. Kebutuhan Penghargaan diri, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan prestise dari masyarakat lingkungannya.
 - e. Aktualisasi Diri, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

Teori kebutuhan Maslow telah lama dikenal sebagai sebuah teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Dilihat dari teori Maslow bahwa suatu keinginan yang bersumber dari motivasi seseorang tidak bisa diperoleh secara sekaligus melainkan dilakukan secara bertahap. Setiap tingkatan (hierarchy) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang dibawahnya dan seterusnya.

2. Teori motivasi prestasi oleh David McClelland

Teori prestasi dalam Sutrisno (2014), ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu :

a. Kebutuhan akan pencapaian

Merupakan keinginan untuk meraih kesuksesan yang diukur dengan standar keunggulan yang ada pada diri seseorang. Kebutuhan ini berkaitan erat dengan pekerjaan dan mendorong perilaku untuk mencapai prestasi tertentu.

b. Kebutuhan akan afiliasi

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam hubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan perilaku untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.

c. Kebutuhan akan kekuasaan

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini dapat menyebabkan seseorang kurang memperhatikan perasaan orang lain.

Ketiga faktor tersebut sama-sama pentingnya dalam memotivasi karyawan. Seseorang yang termotivasi dengan baik akan bekerja dengan penuh percaya diri dan semangat.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2014), Motivasi merupakan suatu proses psikologis dalam individu yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Berikut adalah faktor-faktor intern yang mempengaruhi motivasi:

a. Faktor intern

1. Keinginan untuk dapat hidup: Termasuk kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap meskipun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang nyaman dan aman.
2. Keinginan untuk dapat memiliki: Dorongan untuk memiliki benda-benda tertentu dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Dalam kehidupan sehari-hari, sering kali keinginan yang kuat untuk memiliki sesuatu dapat menjadi motivasi bagi individu untuk bekerja.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan: Motivasi individu dapat dipicu oleh keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Hal ini juga termasuk upaya untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi, di mana individu bersedia mengeluarkan usaha ekstra untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan: Motivasi individu juga dapat dipengaruhi oleh keinginan untuk mendapatkan pengakuan, seperti penghargaan atas prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, serta apresiasi dari masyarakat terhadap perusahaan tempat individu bekerja.
5. Keinginan untuk berkuasa: Dorongan untuk memiliki kekuasaan dapat mendorong individu untuk bekerja. Meskipun tingkat kemampuan kerja setiap individu berbeda-beda, terdapat faktor-faktor umum yang

dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan kontribusi pemikiran, dan umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Dengan demikian, faktor-faktor intern ini dapat mempengaruhi motivasi individu dalam mencapai tujuan kerja mereka.

b. Faktor *Ekstern*

1. Kondisi lingkungan kerja: Lingkungan kerja meliputi semua fasilitas dan prasarana yang ada di sekitar karyawan saat bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, termasuk tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antara sesama karyawan di tempat tersebut.
2. Kompensasi yang memadai: Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang efektif bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat mengurangi minat karyawan untuk bekerja keras dan dapat mengganggu ketenangan mereka. Oleh karena itu, besarnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
3. Supervisi yang baik: Supervisi memiliki peran penting dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Supervisi yang dekat dengan karyawan dan terlibat dalam tugas sehari-hari dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
4. Adanya jaminan pekerjaan: Jaminan akan adanya karier yang jelas dalam pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Perusahaan dapat memberikan jaminan karier seperti promosi jabatan, pangkat, dan kesempatan pengembangan diri.

5. Status dan tanggung jawab: Menduduki jabatan tertentu merupakan hal yang diinginkan oleh setiap karyawan dalam bekerja. Dengan mendapatkan jabatan, karyawan merasa dipercaya, diberi tanggung jawab, dan memiliki wewenang yang besar dalam melakukan kegiatan.
6. Peraturan yang fleksibel: Perusahaan sering memiliki sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh karyawan. Peraturan ini mengatur hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan lain-lain. Peraturan yang fleksibel dapat mengatur dan melindungi karyawan, sehingga mempengaruhi motivasi mereka.

Sebagai seorang pimpinan, penting untuk memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan dalam bekerja, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal, seperti keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Adha *et al.*, (2019) terdapat indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. **Kebutuhan Fisik**

Kebutuhan untuk mendapatkan sarana penunjang yang ada ditempat kerja, misalnya sarana penunjang buat memudahkan penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan buat rasa aman ini, antara lain merupakan rasa aman fisik, keterkaitan, proteksi serta kebebasan dari sumber mengancam seperti : khawatir, takut serta bahaya.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan yang wajib dipenuhi bersumber pada kepentingan bersama dalam warga, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama. Contoh : hubungan yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atas apa yang sudah dicapai oleh seseorang. Contoh : kebutuhan untuk mendapatkan status, kebanggaan, kepedulian, reputasi.

5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan

Kebutuhan untuk mendapatkan dorongan buat menggapai sesuatu yang diimpikan, misalnya motivasi dari pimpin.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Djunaedi (2017), kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai individu ataupun tim kerja didalam organisasi untuk menggapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Menurut Rivai (dalam Sinambela, 2012), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati bersama.

Kinerja individu merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu menentukan harapan kinerja, memfasilitasi kerangka kerja antara supervisor dan pekerja, serta mendorong komunikasi antara keduanya. Tujuan dari kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi, sehingga kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi dapat mewujudkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah perwujudan dari kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang sering digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah menuju tercapainya tujuan organisasi, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Namun, meningkatkan kinerja tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu memperhatikan aspek budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah langkah penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Namun, meningkatkan kinerja tidaklah mudah karena dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Berdasarkan definisi kinerja dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah dasar penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan kinerja individu berkontribusi pada peningkatan kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang tercermin dalam peningkatan produktivitas.

2.4.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam pengembangan organisasi yang efektif dan efisien. Dengan adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, organisasi dapat memanfaatkan SDM yang ada dengan baik. Untuk melakukan penilaian kinerja pegawai di sektor publik, diperlukan informasi yang relevan dan dapat dipercaya tentang prestasi kerja individu. Selain informasi yang lengkap, informasi tersebut juga harus berkualitas dan valid, sehingga dapat menggambarkan kinerja pegawai dengan baik dan membantu perencanaan karir mereka. Penilaian kinerja individual memberikan manfaat yang besar bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, karena dari hasil penilaian tersebut diperoleh informasi tentang kondisi SDM dalam organisasi.

Menurut Bacal (2012), Penilaian kinerja, atau *performance appraisal*, adalah proses pengukuran dan evaluasi kinerja individu. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa baik seorang pekerja berkinerja selama periode tertentu. Penilaian kinerja merupakan metode formal untuk mengukur sejauh mana seorang pekerja melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diberikan.

Penilaian kinerja memiliki tujuan komunikasi tujuan pribadi, memotivasi kinerja yang baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menetapkan langkah-langkah untuk rencana pengembangan yang efektif (*Harvard Business Essentials*, 2006).

Pada dasarnya, penilaian kinerja perlu dilakukan secara berkala dalam suatu organisasi. Hal ini bertujuan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak program pelatihan, serta memberikan informasi administratif yang membantu dalam pengambilan keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi, dan pelatihan. Selain itu, penilaian kinerja juga memberikan umpan balik kepada karyawan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja saat ini dan merencanakan karier di masa depan.

Penilaian kinerja lebih fokus pada penilaian individu. Secara kesimpulan, penilaian kinerja adalah proses evaluasi tentang sejauh mana seorang pekerja melaksanakan tugasnya selama periode tertentu. Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini menjadi panduan dalam melakukan evaluasi dan pembentukan organisasi sesuai dengan harapan dari berbagai pihak, dengan tujuan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Zainun (2016), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, terutama antara pimpinan yang secara langsung berinteraksi dengan para pegawai di bawahnya.
2. Tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang mereka sukai.
3. Adanya suasana kerja yang ramah dan kondusif.
4. Kesadaran akan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama.
5. Tingkat kepuasan ekonomi yang memadai sebagai imbalan yang dianggap adil terhadap usaha yang telah diberikan kepada organisasi.

6. Keamanan jiwa, jaminan kepastian, dan perlindungan terhadap segala hal yang dapat membahayakan baik secara pribadi maupun dalam karier pegawai.

Faktor-faktor seperti hubungan sosial antara pimpinan dan bawahan, hubungan antara rekan kerja di dalam organisasi, kepuasan ekonomi, dan peluang karier dalam pekerjaan, memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja. Semua faktor ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mencapai target atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor ini guna meningkatkan semangat kerja pegawai.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nisa *et al.*, (2018) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Produktivitas: Tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan proyek dengan efisien dan tepat waktu.
2. Kualitas Kerja: Tingkat akurasi dan keunggulan dalam hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Kreativitas dan Inovasi: Kemampuan untuk memberikan ide-ide baru dan solusi kreatif untuk tantangan yang dihadapi perusahaan.
4. Prestasi Individual dan Tim: Kontribusi terhadap pencapaian tujuan secara individu maupun dalam kerja sama tim.
5. Inisiatif dan Tanggung Jawab: Kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini ialah tabel untuk perbandingan penelitian terdahulu yang bisa mendukung penelitian bagi penulis:

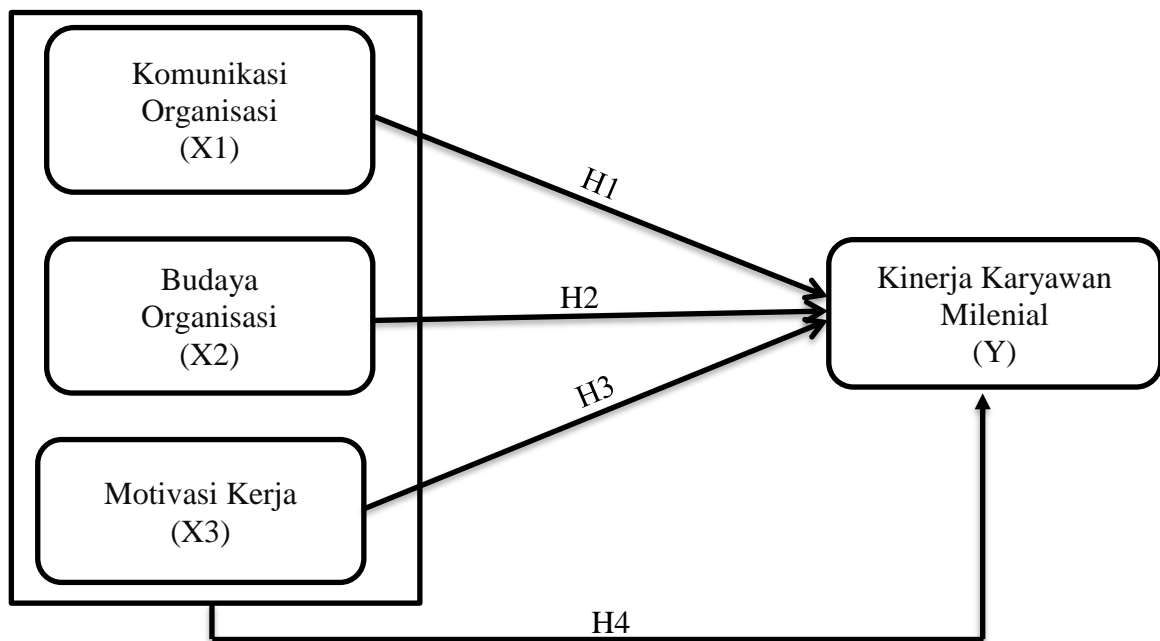
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
Sugianingrat dan Sarwana (2017)	<i>Effect of work culture on employee performance with work motivation as mediator: study at non-star hotel in Denpasar-Bali, Indonesia</i>	Terdapat perbedaan lokasi penelitian. Jumlah Variabel penelitian.	Hasil penelitian Budaya kerja mempengaruhi motivasi karyawan, sehingga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki peran untuk memediasi hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.
Pua, E. C. V., Sondakh, M., dan Waleleng, G. J. 2022	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Points By Sheraton Manado	Terdapat perbedaan lokasi penelitian. Jumlah Variabel penelitian.	Dari hasil penelitian yang ada menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Points by Sheraton Manado. Lewat hasil uji t dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Points by Sheraton Manado

Salihu, <i>et al</i> (2016)	<i>Impact of Organizational Culture on Employee Performance in Nigeria</i>	Terdapat perbedaan lokasi penelitian. Jumlah Variabel penelitian.	Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.
Dia Purnawatia, Sulistiowatib, Maria Christiana Iman Kalis (2021)	Pengaruh Karakteristik Milenial, Budaya Kerja dan Person-Job Fit Terhadap Kinerja Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Dalam Revolusi Industri 4.0	Terdapat perbedaan lokasi penelitian. Jumlah Variabel penelitian.	Hasil menunjukkan bahwa Pegawai Milenial, Budaya Kerja, dan <i>Person Job Fit</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i> .
Sriwaty Djaman, Bakri Hasanuddin & Rudin (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi	Kerja dan Budaya Terdapat perbedaan lokasi penelitian. Jumlah Variabel penelitian.	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi.
Al-Aufi dan Al-Kalbani (2014)	<i>Assessing work motivation for academic librarians in Oman</i>	Terdapat perbedaan lokasi penelitian. Jumlah Variabel penelitian.	Temuan menunjukkan bahwa tingkat motivasi bervariasi untuk kebutuhan motivasi individu.

2.6 Kerangka Pikir

Menurut Priadana dan Muis, (2019). Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2017). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis adalah perdukangan atau dukangan dari suatu penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya.

Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.7.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Milenial

Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa komunikasi organisasi adalah proses pengiriman informasi dan pesan dari satu individu ke individu lainnya dalam organisasi, dan juga melibatkan proses-penyampaian dan penerimaan pesan yang saling mempengaruhi. Selanjutnya Robbins dan Judge juga menyatakan bahwa komunikasi organisasi mencakup semua tindakan yang memungkinkan informasi dan pemahaman untuk dipertukarkan antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi.

Selanjutnya Katherine Miller (2020) juga menjelaskan bahwa komunikasi organisasi melibatkan proses interaksi antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Menurutnya, komunikasi organisasi terdiri dari beberapa elemen penting seperti pengiriman pesan, penerimaan pesan, penyampaian informasi, pemahaman, dan sebagainya. Lebih lanjut, Miller juga menyoroti pentingnya aspek nonverbal dalam komunikasi organisasi, seperti ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan gerakan mata. berbasis trek Teori dan penelitian sebelumnya Maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H0 : Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Milenial PT. Lampung Cerdas Mendunia.
- H1 : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Milenial PT. Lampung Cerdas Mendunia.

2.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Milenial

Pegawai penting mengetahui budaya organisasi, karena memungkinkan pegawai memahami sejarah organisasi dan metode operasi di dalamnya, budaya organisasi dapat menumbuhkan komitmen terhadap filosofi dan nilai-nilai organisasi, melalui normanya berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk menyalurkan perilaku terhadap perilaku yang diinginkan dan jauh dari perilaku yang tidak diinginkan.

Menurut Robbins (2016), budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak serta membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat dapat mengikat orang-orang didalamnya membentuk strategi yang dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka pegawai akan bekerja secara individualistis yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun sehingga tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

Chang dan Lee (2014), meneliti hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja, hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi operasi organisasi pembelajaran dan operasi organisasi pembelajaran memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan landasan teori di atas Hipotesis penelitian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya:

- H0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Milenial PT. Lampung Cerdas Mendunia.
- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Milenial PT. Lampung Cerdas Mendunia.

2.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial

Menurut Sutrisno (2014), Motivasi adalah suatu keadaan dalam diri seseorang yang memicu keinginan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai proses memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka mau bekerja dengan sukarela. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti memberikan kompensasi dan penghargaan kepada karyawan. Dengan cara ini, karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan semangat. Meningkatnya motivasi kerja akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Al-Aufi dan Al-Kalbani (2014) menunjukkan bahwa tingkat motivasi berbeda-beda tergantung pada kebutuhan individu. Penelitian Sugianingrat dan Sarwana (2017) menemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan motivasi kerja juga berperan sebagai penghubung antara budaya kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk mengintegrasikan motivasi kerja karyawan dengan budaya kerja guna menjaga dan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian Riyanto, Sutrisno, dan Ali (2017) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan motivasi yang baik dan perhatian lebih terhadap karyawan dapat mendukung kinerja mereka.

Berdasarkan landasan teori yang telah jabarkan di atas peneliti membuat Hipotesis penelitian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya:

- H0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Milenial PT. Lampung Cerdas Mendunia.
- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Milenial PT. Lampung Cerdas Mendunia.

2.7.4 Pengaruh Komunikasi organisasi, budaya organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan Milenial

Menurut Suryani & Hendryadi, (2015) Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat dugaan terhadap masalah yang telah diajukan. Berdasarkan landasan teori dan permasalahan yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

- H0 : Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Milenial PT. Lampung Cerdas Mendunia.
- H1 : Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Milenial PT. Lampung Cerdas Mendunia.