

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya, secara umum tujuan yang diinginkan organisasi adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi harus diatur sedemikian rupa agar terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan benar, maka kesuksesan organisasi akan sulit untuk diwujudkan. Hal ini dipertegas oleh (Hasibuan, 2018;38) bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting bagi kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber daya manusia (SDM), maka akan semakin baik hasil yang dicapai (Husein, 2019;83).

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang tinggi dari karyawan (Hasibuan, 2018;26).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan, termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari karyawan seperti komunikasi, motivasi intrinsik dan disiplin kerja, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan (Mangkunegara, 2018;84).

Menurut Nawawi, (2018;378) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan, kehadiran masuk kerja setiap hari dan harus sesuai dengan jam kerja, kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Villa merupakan salah satu industri jasa yang menyediakan jasa akomodasi/penginapan. Sebagai salah satu industri perhotelan yang mengalami perkembangan yang sangat pesat, sehingga banyak menimbulkan persaingan dalam industri tersebut. Ladera Villa yang terletak di Daerah Ubud Kabupaten Gianyar tentunya berupaya menjaga dan senantiasa meningkatkan kualitas layanan yang tidak dapat diabaikan untuk menjadi salah satu tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut perlu pengelolaan yang baik dan dukungan oleh

karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Adapun kinerja karyawan Ladera dilihat dari *Google review* sebagai berikut.

Tabel 1.1
Rating Google Review Ladera Villa

Akun	Komen	Star/ Rating
Sunflower	Hati hati dg front office penipu, kalo mau menginap di villa ini, diminta tambahan biaya jgn lupa minta kwitansi. awalnya waktu check in saya sdh bayar tambahan 200rb, sy ingat bgt mau dibayar deposit saat itu saya tanya lgsg atau boleh saat CO. trnyata diminta saat itu juga, tidak diberi kwitansi. malamnya saya minta kwitansi dari uang tambahan yang saya bayar tadi tp tidak diberi malah menjelaskan yg lain. bsknya saat CO, malah diminta uang tambahan lagi, katanya yg kmrin blm dibayar. dia ngotot blg tidak menerima uang apapun. krn kita buru2 yaudah kita bayar aja lg. hati hati memperkerjakan penipu	★
Joohee Kim	<i>Villa too messy and too old. The bedding and the floor are too dirty.. It feels like there is no maintenance.</i>	★ ★

Sumber: Google Review Ladera Villa

Berdasarkan kutipan dari beberapa akun yang memberikan komentar atau ulasan terhadap pelayanan yang dinikmati tamu selama menginap di Ladera Villa merupakan hasil dari kinerja karyawan, dengan pemberian *rating* yang rendah artinya masih ada masalah pada kinerja karyawan.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, di antaranya adalah komunikasi. Menurut Sanjaya (2018;57) menyebutkan komunikasi berperan penting dalam menjembatani manusia dalam berhubungan antara satu dengan yang lainnya baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam bermasyarakat. Ditegaskan kembali oleh Sopiah

(2018;38) menyebutkan komunikasi dalam suatu organisasi juga merupakan hal utama yang tidak kalah pentingnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Sinambela (2018;36-37) berpendapat bahwa komunikasi akan berjalan sesuai dengan fungsinya, bila terdapat iklim komunikasi yang baik juga didalamnya. Iklim komunikasi organisasi yang baik adalah persepsi mengenai seberapa jauh anggota organisasi merasa bahwa organisasi dapat dipercaya, mendukung, terbuka terhadap, menaruh perhatian kepada, dan secara aktif meminta pendapat mereka serta memberi penghargaan atas standar kinerja yang baik.

Setiap perusahaan atau organisasi, memiliki masalah khususnya dalam hal komunikasi, sehingga menyebabkan suasana kerja tidak nyaman yang berdampak pada buruknya motivasi kerja didalam diri karyawan. Masalah yang terjadi di Ladera Villa adalah kurang terciptanya komunikasi yang baik yang berdampak kepada iklim atau suasana kerja yang tidak kondusif, dan terkesan “flat” sehingga membuat motivasi kerja karyawan berkurang. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman antara komunikator dan komunikan yang artinya leader kurang memahami bagaimana penyampaian pesan yang baik dan benar agar dapat diterima oleh bawahannya, serta kurangnya pendekatan secara personal dan dapat diartikan kurangnya keterbukaan antara sesama karyawan sehingga tak jarang menyebabkan adanya kesalahpahaman antara keduanya.

Penelitian terkait dengan pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh Wandu, dkk (2019), Anggraini (2019), Ratnasari (2020), Joni (2022) dan Sugiono (2021) mengungkapkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian yang berbeda

ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Lathif (2019) menyebutkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kinerja tidak terlepas dari pengaruh motivasi, baik motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri maupun motivasi yang berasal dari luar, karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik (Muhamad, 2019:3). Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula, untuk itu motivasi kerja perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerjanya secara maksimal (Muni, 2019:2) .

Karyawan yang memiliki nilai kerja intrinsik ingin menantang pencapaian, kesempatan untuk membuat kontribusi dalam pekerjaan mereka dan perusahaan, dan kesempatan untuk mencapai seluruh potensinya di tempat kerja. Hal ini memberi alasan bahwa karyawan dengan nilai kerja intrinsik yang kuat biasanya akan termotivasi secara intrinsik di tempat kerja (Emiyanti, 2020:3).

Fenomena motivasi intrinsik pada karyawan saat ini belum bagusnya pengembangan secara langsung melalui pemimpin yang selanjutnya memberikan rekomendasi tentang bawahan untuk mengikuti pengembangan seperti pelatihan atau pendidikan lanjutan untuk karyawan agar dapat mengembangkan skill yang dimiliki dan mendapatkan promosi kenaikan jabatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Emiyanti (2020), Muni (2018), Liow (2022), Sucipto (2021), dan Nopitasari (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi intrinsik dan kinerja karyawan, sementara tidak ada hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan, diungkapkan pada penelitian Muhamad (2019).

Selain komunikasi dan motivasi intrinsik, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan karena rendahnya disiplin kerja, yaitu karyawan selalu datang dan pulang tidak tepat pada waktunya, tidak mengerjakan tugasnya dengan baik, tidak memenuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Siagian, 2010: 60). Hal ini dipertegas oleh pendapat Hasibuan (2018;196), balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.

Berikut hasil observasi awal terkait disiplin kerja karyawan yang diambil dari tingkat ketidakhadiran karyawan Ladera Villa, seperti nampak pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Ladera Villa Tahun 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
a	b	c	d=b x c	e	f=e:d x 100 %
Januari	34	27	918	28	3,05
Februari	34	24	816	29	3,55
Maret	34	26	884	30	3,39
April	34	25	850	31	3,65
Mei	34	26	884	28	3,17
Juni	34	26	884	22	2,49
Juli	34	26	884	27	3,05
Agustus	34	26	884	29	3,28
September	34	24	816	30	3,68
Oktober	34	27	918	28	3,05
November	34	25	850	22	2,59
Desember	34	27	918	24	2,61
Jumlah					3,1

Sumber Data : Ladera Villa

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan di Ladera Villa tahun 2022 rata-rata sebesar 3,1%. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Utama, dkk (2017:93) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan terkait. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan.

Penelitian terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh Nopitasari (2019), Sucipto (2021), Ronaldy dkk (2019), Sukiyah dkk (2021), Oktaviana (2021) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan pada hasil penelitian Hanifah (2017) menunjukkan hasil tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi, dan hasil penelitian yang tidak konsisten (*research gap*) maka cukup relevan diadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh komunikasi, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Ladera Villa”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dari paparan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Ladera Villa?
- 2) Bagaimanakah pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Ladera Villa ?

- 3) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Ladera Villa ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas adalah :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Ladera Villa.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Ladera Villa.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Ladera Villa.

1.4 Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat hasil yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut.

- 1) Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh komunikasi, motivasi intrinsik, dan disiplin kerja dan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

2) Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang positif oleh pihak manajemen pengelola Ladera Villa dalam meningkatkan komunikasi, motivasi intrinsik dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal setting theory*

Mengacu pada *Locke's model* (Arsanti, 2017), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. (Namawi, 2018) Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk mengikatkannya, salah satu diantaranya adalah penilaiannya kinerja (Handoko, 2019).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Tohardi (2018).

Dari pengertian para ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa perilaku nyata untuk mencapai organisasi tersebut.

1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Arnershwari (2019) adalah sebagai berikut :

a) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi Antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2) Cara Meningkatkan Kinerja karyawan

Menurut Utama (2017) hal-hal khusus yang dapat dilakukan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Libatkan para wakil dari fungsi-fungsi utama organisasi perusahaan dalam perumusan kebijakan penilaian kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan atas transparansi dan demokratisasi dalam perumusan kebijakan perusahaan terpenuhi.
- b) Berikan pelatihan yang terperinci dan intensif tentang bagaimana sistem dan prosedur penilaian kinerja karyawan.
- c) Libatkan para karyawan dalam menetapkan target-target hasil kerjanya.
- d) Fasilitasi para karyawan dengan peralatan, metode dan dana kerja yang sesuai dengan upaya-upaya pencapaian target-target hasil kerja. Berikan pula bimbingan yang sesama dan teratur kepada setiap bawahan agar mampu memenuhi dan teratur kepada setiap bawahan agar mampu memenuhi dan melebihi target-target hasil kerjanya.
- e) Agar tercapainya hasil penelitian yang lebih optimal objektif, berpijaklah senantiasa hanya pada data perilaku kerja karyawan dan abaikan segenap opini atau pendapat yang tak teruji lainnya mengenai seseorang dalam penilaian kinerja karyawan.

3) Indikator kinerja karyawan

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam

menilai kinerja dimensi atau ukuran kinerja pegawai sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi para pihak (Arneswari, 2019). Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja dimensi atau ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi para pihak (Arneswari, 2019) secara umum, indikator pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi 5 jenis, diantaranya yaitu:

a) Kualitas

Setiap orang maupun perusahaan dalam melakukan kegiatan selalu berusaha untuk menentukan kualitas pekerjaannya yang baik, karena dengan kualitas pekerjaan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya

b) Kuantitas

Perbandingan merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan perusahaan yang sehat dan kuat. Bila para karyawan mampu bekerja untuk kuantitas yang maksimal dan prima, maka perusahaan akan menjadi semakin efektif dalam operasionalnya.

c) Ketanggapan

Ketanggapan dalam suatu perusahaan untuk melayani konsumen atau tamu sangat diperlukan, sah-sah saja jika pihak manajemen perusahaan menekankan ke masing-masing karyawannya agar selalu tanggap dan tepat waktu dalam melayani tamu, karena ketanggapan yang baik di setiap karyawan akan berdampak positif untuk kelangsungan perusahaan tersebut.

d) Kepedulian

Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja adalah sesuatu yang menguntungkan dan sangat membantu untuk mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman, memiliki rekan kerja yang baik disekeliling anda adalah pertanda jika anda sudah cukup sukses untuk membangun hubungan kerja dengan mereka, dampak ini cukup positif untuk keselangsungan kinerja karyawan di perusahaan.

e) Kerja Sama

Kerja sama tim sangatlah diperlukan dalam dunia kerja karena tidak ada orang yang dapat bekerja sendiri , terutama dalam sebuah perusahaan tentu organisasi di sebuah perusahaan memerlukan berbagai cara membangun kerja sama tim yang efektif agar tujuan dari tim anda berhasil dan perusahaan akan mencapai kesuksesan.

2.1.3 Komunikasi

Komunikasi berasal dari kata "*communicare*" yang berarti berpartisipasi atau memberitahukan dan "*communis*" yang berarti milik bersama. Komunikasi mengandung beberapa pengertian, yaitu : (1) Pertukaran pikiran atau keterangan dalam rangka menciptakan rasa saling mengerti serta saling percaya demi terwujudnya hubungan yang baik antara seseorang dengan orang lainnya; (2) Pertukaran fakta, gagasan, opini, atau emosi antardua orang atau lebih, dan (3) suatu hubungan yang dilakukan melalui surat, kata-kata, symbol atau pesan yang bertujuan agar tiap manusia yang terlibat dalam proses dapat saling tukar menukar arti dan pengertian terhadap sesuatu. (Robbins, 2018;48) menegaskan bahwa komunikasi juga harus dapat dipahami, oleh karenanya komunikasi harus menyertakan keduanya, yaitu penyampaian dan pemahaman arti. Komunikasi

merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak di dalam suatu organisasi. Semakin maju suatu organisasi semakin banyak pula tugas-tugas yang dihadapi. Oleh karena itu, salah satu cara mengatasi tugas-tugas yang banyak sehubungan dengan pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi adalah dengan adanya komunikasi antar pimpinan dan bawahan secara intern dalam penyelesaian tugas administrasi guna mencapai efisiensi (Anggraini, 2019).

Berdasarkan teori komunikasi yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan) untuk memberitahu atau mengungkapkan sikap, pendapat, pikiran, atau perilaku, baik secara lisan maupun tak langsung melalui media.

1) Tujuan Komunikasi

Menurut Ratnasari (2020;4) pada umumnya komunikasi memiliki beberapa tujuan, antara lain:

- a) Supaya pesan yang disampaikan dapat dimengerti, maka komunikator harus menjelaskan kepada komunikan (penerima) dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga mereka dapat mengerti dan mengikuti apa yang kita maksudkan.
- b) Memahami orang lain, komunikator harus mengerti benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkan mereka.
- c) Supaya gagasan dapat diterima orang lain, maka komunikator harus berusaha agar gagasan kita dapat diterima orang lain dengan pendekatan persuasif bukan memaksakan kehendak.
- d) Untuk dapat menggerakkan orang lain dalam melakukan sesuatu.

2) Indikator-indikator komunikasi

Menurut (Uchjana, 2016) komunikasi dapat diukur menggunakan indikator berikut.

a) Keterbukaan

Keinginan individu, untuk memberikan informasi pribadi

b) Sikap mendukung

Perasaan saling mendukung dan menghargai mampu membuahkan makna yang mendalam dalam sebuah hubungan interpersonal (antarpribadi).

c) Kesetaraan

Menyempatkan diri, dalam kondisi dan tingkatan yang setara

d) Sikap positif

Dengan menempatkan diri dalam pemikiran positif dan optimis, mampu mempengaruhi arah dari komunikasi, sehingga penempatan sikap kita dapat menjadi umpan balik dari interaksi kita

2.1.4 Motivasi Intrinsik

Menurut Liow (2022;8) mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yang bersifat dari luar. Muni (2018;5) menyatakan “motivasi intrinsik adalah motif–motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Menurut Emiyanti (2020;4) mendefinisikan “motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri”.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya

1) Tujuan Motivasi Intrinsik

Menurut Nopitasari (2019;5) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik adalah salah satu usaha dalam mengarahkan karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan. beberapa penjelasan tujuan dari motivasi intrinsik, yaitu:

- a) Meningkatkan prestasi kerja.
- b) Meningkatkan disiplin kerja.
- c) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- d) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- e) Menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan.
- f) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- g) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan

2) Indikator Motivasi Intrinsik

Untuk mengukur motivasi intrinsik menurut Sucipto (2021:6), menyebutkan terdapat 4 indikator motivasi intrinsik yang meliputi :

- a) Pencapaian Prestasi
- b) Pengakuan
- c) Tanggung jawab
- d) Kemajuan

2.1.5 Disiplin Kerja

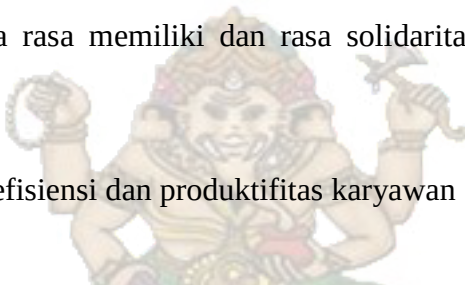
Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. (Hasibuan, 2018;30). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Hanifah, 2017;4). Sedangkan menurut Handoko (2019;38) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sinambela, 2018;42).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerjakaryawan menurut Sutrisno (2018;43) adalah.

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktifitas karyawan



2.2 Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi yang efektif dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Komunikasi yang jelas dan terbuka dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Selain itu, komunikasi yang baik dapat membantu dalam menyelesaikan masalah dan meningkatkan efisiensi dalam proses kerja. Namun, komunikasi yang buruk atau tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, rendahnya motivasi, dan peningkatan tingkat turnover karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang datang dari dalam diri individu untuk melakukan suatu aktivitas karena kepuasan yang didapat dari aktivitas itu sendiri. Motivasi intrinsik dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik cenderung lebih berdedikasi dan konsisten dalam bekerja, serta lebih mampu mengambil inisiatif dan menemukan solusi atas masalah yang dihadapi. Mereka juga cenderung lebih merasa puas dengan pekerjaannya dan lebih mampu mengelola stress dibandingkan dengan karyawan yang hanya memiliki motivasi ekstrinsik

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah komitmen karyawan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan serta kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik dapat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin kerja cenderung lebih produktif, efisien, dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Karyawan juga cenderung lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta lebih mampu mencapai target yang ditetapkan.

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan dan akan menjadi pijakan dalam menentukan hipotesis adalah sebagai berikut:

Lathif, G. (2019) berjudul Analisis Pengaruh Komitmen, Komunikasi, Kepercayaan Terhadap Kualitas Kerjasama dan Dampaknya Terhadap Kinerja Rantai Pasokan (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tempe Kedelai di Desa Pliken). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019) berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Anggraini, D., & Umar, Z. (2019) berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Ratnasari, S. L., & Aidah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. PT. Telekomindo Primakarya. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Joni, J., & Hikmah, H. (2022) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021) berjudul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020) berjudul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Muni, A., Nurhayati, T., & Widhiastuti, H. (2018) berjudul Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Liow, F. E. R., Tannady, H., Utami, S. S., Kadeni, K., & Santoso, G. (2022). Analisis Peran Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Konstruksi. Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sucipto, N., & Rauf, R. (2021) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Muhamad, R., & Trang, I. (2019) berjudul pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). Hasil penelitian menunjukkan disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Sucipto, N., & Rauf, R. (2021) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019) berjudul Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Oktaviana, K., Safita, M., Yopanggi, R., Putri, S. D., El-Farobie, F., & Saprida, S. (2021). Analisis Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt. Ahaz Karya Mandiri Palembang). Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

Hanifah, Y. (2017) berjudul Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai di Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah menggunakan variabel komunikasi dan kinerja. Perbedaan terletak pada indikator penelitian, lokasi penelitian metodologi penelitian, sampel penelitian dan waktu penelitian.

