

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia sekarang ini adalah sesuatu yang menjadi kewajiban bagi para pengelola perusahaan baik secara publik maupun secara privat. Agar dapat mengetahui bagaimana sebagai sumber yang memiliki potensi atau energi dengan kemampuan yang digunakan dalam membangun perusahaan. Dengan demikian, sumber daya manusia haruslah lebih diperhatikan perusahaan, salah satunya adalah kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang optimal adalah kebutuhan yang wajib yang tidak bisa diubah ketika memasuki masa sekarang ini. Perusahaan yang memenuhi segala sesuatu yang dibutuhkan dalam persaingan yang bervariasi yang seperti belum dialami sebelumnya, dengan demikian perusahaan sangat memerlukan orang-orang konsisten yang mampu menyesuaikan diri dengan cepat dalam setiap adanya perubahan. Prasadja Ricardianto (2018:15) berpendapat bahwasanya manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu serta bagaimana melakukan pengelolaan hubungan dan peranan tenaga kerja (sumber daya) yang dimiliki individual seefisien dan seefektif mungkin bahkan bisa dipergunakan secara optimal agar perusahaan, karyawan maupun masyarakat dapat mencapai hasil yang maksimal.

Di masa yang dipenuhi dengan berbagai persaingan yang ketat dan kuat yakni bukan produksi dan pemasaran saja hal yang paling signifikan bagi suatu perusahaan. Namun, SDM pula adalah suatu hal yang haruslah dipertimbangkan. Sumber daya manusia pada dasarnya adalah menjadi modal yang berperan

penting dalam mewujudkan suatu tujuan perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan SDM yang dikelola secara sistematis dan teratur bisa menghasilkan SDM yang berkualitas, unggul, dan kompetitif. Di zaman yang sudah berkembang seperti masa sekarang ini perusahaan harus lebih selektif dalam memilih SDM yang kompetitif serta mempunyai daya saing yang tinggi. Perusahaan yang mempunyai SDM yang berkualitas akan mampu menjajaki pangsa pasar yang jadi targetnya.

Perkembangan pada sumber daya manusia diukur ketika dapat menyesuaikan kombinasi efektivitas maupun efisiensi, yang menjadi strategi untuk mengimplementasikan fungsi manajemen seperti *planning*, *actuating* dan *controlling*. Hubungan dengan sumber daya manusia ialah memulai proses seperti eliminasi, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan penempatan, termasuk promosi, pemberhentian, transfer, dan evaluasi pekerjaan. Dengan demikian, dengan memberikan kompensasi hubungan kerja, pemutusan hubungan kerja, kontribusi SDM berkenaan dengan perealisasi peningkatan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia ialah aset yang sangatlah krusial bagi pengembangan sebuah perusahaan. Penentuan tercapainya tujuan perusahaan atau tidak tergantung pada SDM yang mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memadai untuk menjamin keberhasilan perusahaannya. Sehingga perusahaan memerlukan seorang pemimpin (*Leader*) untuk mengelola sumber daya manusia dengan meningkatkan efisiensi kerja karyawan yang berkualitas.

Untuk dapat meningkatkan kinerja bukan suatu hal yang sederhana, sebab dalam memperbaiki kinerja karyawan tidaklah suatu hal yang mudah, kinerja

karyawan bukan termasuk suatu konsep yang dapat berdiri sendiri. Meningkatkan kinerja karyawan adalah bentuk usaha bagi perusahaan dalam merealisasikan tujuan tertentu. Sumber daya manusia berdampak cenderung besar dalam mengembangkan suatu perusahaan. Sedangkan dalam meningkatkan SDM yang berkualitas tinggi diperlukan metode yang berbeda pada suatu perusahaan. Metode tersebut terdiri dari motivasi dan komunikasi (Hartanti, 2016 dalam Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso *et al.*, 2019).

Motivasi cukup mempengaruhi kinerja, sebagai motivator harus memiliki strategi yang sesuai guna memotivasi para karyawan sehingga dapat menjalankan tugas sesuai peran beserta fungsi dan juga manfaatnya. Hal ini dilaksanakan dengan berbagai cara seperti mengatur lingkungan fisik yang paling efektif, disiplin, suasana kerja, insentif dan penghargaan. Motivasi sering disimpulkan sebagai mempengaruhi orang lain supaya mau melaksanakan pekerjaan yang baik dan benar. Motivasi adalah cara agar dapat meningkatkan semangat seseorang dalam bekerja efektif untuk merealisasikan kepuasan. Motivasi dianggap sebagai bentuk perubahan energy. Pada diri seseorang dicirikan oleh perasaan (*feeling*) dan sebelumnya reaksi terhadap tujuan sendiri. Motivasi diartikan sebagai energi atau dorongan yang mendorong dan mengarahkan perilaku manusia dalam merealisasikan suatu tujuan atau sasaran tertentu (Jamaris, 2010 dalam Mohammad Firdaus Ahmad, Siti Aida Lamat *et al.*, 2020).

Motivasi terkuat merupakan yang berasal dari karyawan itu sendiri atau dinamakan juga dengan motivasi intrinsik. Dalam memaksimalkan peran motivasi internal, manajemen haruslah mencapai apa yang diyakini sebagai kompensasi yang adil. Motivasi intrinsik berasal dari menyelesaikan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan maupun untuk merealisasikan tujuan, dikarenakan dapat memberikan

harapan positif untuk masa depan seperti merasa mempunyai kesempatan dalam mewujudkan suatu tujuan tertentu. Menurut Komarudin (2016) dalam Mohamad Firdaus, Siti Aida Lamat., *et al* (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan, hasrat, dan pendorong dalam memenuhi prestasi yang dicapainya sendiri. Motivasi dibagi menjadi dalam dua kategori utama yakni motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik.

Motivasi intrinsik yaitu dorongan yang bersumber dari dalam diri seseorang, dimana seseorang melaksanakan suatu kegiatan dengan mencari minat guna mencapai kepuasan spontan dalam dirinya melalui aktivitas yang dikerjakannya saat ini. Sementara, motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara dalam melakukan kegiatan yang terdiri dari sejumlah konsekuensi yang berbeda, seperti imbalan yang nyata. Motivasi intrinsik dalam perusahaan mempunyai peran yang sangat penting, hal ini haruslah diperhitungkan untuk dapat mengukur pengaruh kebijakan motivasional terhadap karyawan. Menurut Sardiman (2014:89) dalam Zet Ena dan Sirda H. Djami (2020) mengemukakan jika motivasi intrinsik ialah motif-motif yang aktif sehingga tidak harus membutuhkan rangsangan eksternal sehingga ketika melakukan sesuatu atas dasar dorongan dari dalam individu itu sendiri. Motivasi intrinsik berperan penting bagi karyawan dalam menciptakan kinerja, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan agar perusahaan dapat merasakan hasil atau efek dari motivasi ini seperti peningkatan efisiensi, kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Motivasi ekstrinsik ialah suatu dorongan keinginan yang berasal dari luar diri seseorang yang meliputi supervise, gaji, lingkungan kerja maupun status (Wibowo, 2014 dalam Basthoumi Musli, 2017). Motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku motivasi ekstrinsik yang diartikan luar dalam melakukan

suatu pekerjaan. Hasibuan (2006) dalam Hamdani, Rita Yuni Mulyanti., *et al* (2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan terjadinya faktor pendorong perilaku manusia supaya memiliki keinginan dalam bekerja dengan giat serta berantusias dalam mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi yang dimaksudkan terdiri dua macam yakni meliputi: motivasi intrinsik ialah motivasi yang datang dari dalam diri karyawan dan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang terjadi berdasarkan rangsangan dari eksternalnya.

Motivasi ekstrinsik yaitu penggerak yang asalnya dari luar diri sendiri dan dapat mengidentifikasi perilaku seseorang didalam kehidupan mereka (Luthans, 2011 dalam Hamdani, Rita Yuni Mulyanti *et al.*, 2017). Motivasi ekstrinsik datang dari luar diri seseorang, lalu menggerakkan mereka untuk menciptakan dan memelihara motivasi didalam diri mereka dengan mengubah sikap yang dimilikinya sekarang ini menjadi lebih baik. Kinerja karyawan dapat dimotivasi atau mendapat dorongan dari perusahaan atau kerabat. Oleh karena itu, karyawan dapat menghasilkan kinerja yang luar biasa, yang mampu menguntungkan karyawan tersebut maupun bagi perusahaan.

Permasalahan motivasi yang terjadi dengan karyawan adalah dimana karyawan yang sering datang terlambat saat bekerja. Hal ini dikarenakan kurangnya menanamkan motivasi intrinsik atau motivasi dalam diri serta faktor dari lingkungan pekerjaan yang menimbulkan kurangnya motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

Komunikasi berasal dari bahasa latin *common* atau *communist* dalam bahasa Inggris memiliki arti yang sama. Komunikasi bisa dipahami sebagai usaha untuk mencapai makna yang sama atau *commonness*, yaitu melalui komunikasi

dan informasi yang berbeda, ide dan sikap dalam mencoba menemukan berbagai informasi, yakni melalui komunikasi. Menurut Coover dan Murphy (2005:1) dalam Feida Noor Laila Isti'adah (2017). Komunikasi juga dapat diartikan sebagai pembentukan dan ekspresi identitas. Komunikasi efektif adalah komunikasi antara atasan kepada bawahannya, dengan berbagai saran-saran dari karyawan sehingga dapat memberikan serta menerima informasi dari pihak luar yang mempunyai hubungan dengan instansi tersebut. Komunikasi yang kurang dapat menyebabkan efektifitas kerja pada karyawan menurun. Hal ini dikarenakan komunikasi yang kurang jelas kepada karyawan, dimana dapat mengakibatkan adanya salah paham dalam penyampaian informasi dan menyebabkan tujuan yang diinginkan tidak dapat terealisasikan dengan baik.

Komunikasi biasa dipahami sebagai suatu penyampaian informasi, pendapat, gagasan, serta pemahaman dari individu lainnya yakni dengan tujuan agar dapat saling memahami satu sama lain. Dari penelitian Segrin dan Flora (Hargie, 2005:2) dalam Feida Noor Laila Isti'adah (2017) menunjukkan bahwa ketika seseorang memiliki komunikasi yang baik dikehidupannya maka dapat ia memiliki level paling tinggi agar dapat mengatasi stress, serta dapat dengan mudah membaur dengan lingkungan mereka, dan kemungkinan lebih kecil menderita depresi, kecemasan maupun kesepian. Disamping itu, menurut Hargie (2005:2) dalam Feida Noor Laila Isti'adah (2017) bahwa ketika seseorang memiliki komunikasi yang baik maka mempunyai tingkat kepuasan dalam hubungan interpersonal mereka. Komunikasi yang paling sesuai untuk dilaksanakan ialah dengan melaksanakan komunikasi interpersonal. Karena komunikasi interpersonal ialah proses bertukarnya informasi dengan penyampaiannya dari

satu orang yang kemudian diterima oleh orang lain ataupun kelompok orang dengan segala efek maupun kesempatan untuk dapat memberikan *feedback*.

Komunikasi interpersonal adalah segala bentuk komunikasi yang dapat mengubah sikap, pendapat, persepsi, maupun perilaku yang berkomunikasi apabila ketika dibandingkan dengan berbagai jenis komunikasi lainnya. Brooks dan Heath Hargie (2005:12) dalam Feida Noor Laila Isti'adah (2017) mengartikan bahwasanya komunikasi interpersonal merupakan suatu proses dalam mencari sebuah informasi, perasaan, maupun pemaknaan yang ditujukan oleh seseorang baik secara verbal atau secara nonverbal. Muhammad (2005:159) dalam Rohmat Hidayat, Roni Kambara., *et al* (2018) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal adalah segala bentuk pemberian informasi dari satu orang ke orang lain atau umumnya antara dua orang yang bisa diketahui secara langsung. Dalam tingkatan konteks, komunikasi interpersonal merepresentasikan unit kecil interaksi manusia sebelum pindah komunikasi massa, ke tingkat yang mencakup bidang-bidang seperti komunikasi organisasi, komunikasi kelompok, dan komunikasi publik. Komunikasi interpersonal juga mencakup berbagai jenis hubungan manusia, dari yang terpendek, yang paling sederhana, yang paling biasa hingga yang paling kompleks. Menurut Montgomery (2006:57) dalam Feida Noor Laila Isti'adah (2017) komunikasi interpersonal dapat terjadi pada saat dua orang atau lebih yang kemudian melakukan interaksi yakni dengan melibatkan perilaku verbal dan nonverbal, komunikasi interpersonal, dengan perilaku yang konsisten dengan tujuan tertentu berdasarkan interaksi komunikasi, hasil yang diharapkan merupakan perubahan sikap maupun perilaku, serta keyakinan tentang dengan siapa kita melakukan komunikasi (*interactant*) dan dengan solusi yang bersifat konstruktif.

Permasalahan dalam komunikasi interpersonal yang sering terjadi dengan karyawan adalah sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan satu dengan karyawan lainnya karena kurangnya dalam berkomunikasi (komunikasi interpersonal).

Kinerja ialah pencapaian kerja yang secara kualitas ataupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang dibebankan. Torang (2012:118) dalam Indra Suryadi dan Sugito Efendi (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan sebuah kuantitas maupun kualitas dari pencapaian pekerjaan pada individu maupun kelompok pada organisasi dengan menjalankann tugas juga beserta fungsinya dengan mengacu norma, SOP, kriteria dan indikator dalam sebuah organisasi. Karyawan merupakan orang yang bekerja pada orang lain serta menjual jasa mereka yang meliputi pikiran, waktu, maupun energi mereka kepada perusahaan yang kemudian mendapatkan penghasilan dari perusahaan tersebut. Peranan karyawan dalam perusahaan yakni berupa sistem, proses maupun tujuan yang ingin dicapai karyawan dimana tujuan dalam organisasi tidak bisa terwujudkan bilamana tidak ada peranan aktif dari karyawan, secanggih apapun teknologi yang digunakan seperti mesin, dan sebagainya yang disediakan bilamana tidak tersedia SDM yang terpercaya sehingga alat, mesin, maupun yang lainnya tidak akan dapat berfungsi secara maksimal.

Menurut Wibowo (2010:70) dalam Indra Suryadi Sugito Efendi (2018) kinerja berfokus pada apa yang diperlukan dalam mencapai keberhasilan organisasi, manager dan karyawan. Kinerja karyawan ialah pencapaian kerja baik secara kuantitas ataupun kualitas yang karyawan hasilkan ketika menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sedangkan,

Soelaiman (2007:279) dalam Indra Suryadi dan Sugito Efendi (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan ataupun dihasilkan dalam bentuk produl maupun jasa oleh seseorang atau kelompok orang melalui pengetahuan, kemampuan, kecakapan, maupun berdasarkan pengalamannya. Untuk dapat mengetahui kinerja bisa dievaluasi dengan mempergunakan metode khusus. Menurut Tika (2010) dalam Rohmat Hidayat, Roni Kambara., *et al* (2018) kinerja merupakan unit organisasi dengan diukur menggunakan metode staistik, khususnya mengenai mutu pada sebuah produksi. Standar dalam pengukuran sebuah kinerja dapat dirumuskan dengan menjadikan indikator perbandingan antara apa yang sudah dihasilkan dengan yang diinginkan, yang memiliki kaitan pada pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seseorang. Sistem formal dalam memeriksa maupun mengkaji serta mengevaluasi kinerja seseorang secara berkala disebut sebagai pengukuran kinerja (Sedarmayanti, 2013:261 dalam Rohmat Hidayat, Roni Kambara *et al.*, 2018).

PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih merupakan perusahaan kayu yang terletak di Kalimantan Timur. Dimana para tenaga kerja karyawan memiliki berbagai karakteristik dalam mencapai kinerja yang maksimal. Namun pada sisi lain ada beberapa hal atau permasalahan dimana dari permasalahan tersebut bisa menghambat peningkatan kinerja karyawan misalnya saja seperti kurangnya motivasi dari dalam diri (motivasi intrinsik) sehingga tidak memiliki semangat dalam bekerja misalnya saja sering datang terlambat dalam bekerja dan pengaruh kurangnya ketegasan dari atasan sehingga mengakibatkan kurangnya motivasi dari luar atau dari lingkungan pekerjaan (motivasi ekstrinsik) seperti penyelesaian pekerjaan mengalami keterlambatan dan melewati batas waktu yang ditentukan serta sering terjadinya kesalahpahaman antara satu karyawan dengan karyawan

lainnya hal ini dikarenakan kurangnya menjalin komunikasi satu sama lain (komunikasi interpersonal).

Dalam peneleitian ini peneliti tertarik untuk meneliti PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih yang berada di provinsi Kalimantan Timur. Tujuan dilakukan analisis ini adalah ingin memahami apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan apakah Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, serta apakah Komunikasi Interpersonal juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur.

Sebagaimana latar belakang yang sudah diulas di atas, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian terkait **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMALINDO ALAM LESTARI-I SITE BATU PUTIH DI KALIMANTAN TIMUR”**.

1.2 Rumusan masalah

Sebagaimana dalam penjabaran latar belakang di atas, sehingga yang menjadi pokok masalah pada penelitian ini ialah:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur?
3. Apakah komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur?
4. Apakah variabel motivasi intrinsik, variabel motivasi ekstrinsik, dan variabel komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah guna agar:

1. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih.
2. Mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur.
3. Mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur.
4. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

a) Aspek Akademik

Untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan mahasiswa terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), tentang penelitian pengaruh motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur.

b) Aspek Pengembangan Ilmu

Diharapkan analisis ini dapat dipergunakan sebagai dasar analisis serta kajian ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia yakni khusus membahas motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur.

c) Aspek Praktis

Diharapkan analisis ini menjadi pandangan dan gambaran bagi peneliti yang melaksanakan analisis ulang berkenaan dengan pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Sumalindo Alam Lestari-I Site Batu Putih Di Kalimantan Timur.