
Pengaruh Komunikasi Internal dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. BPR Dewata Candradana

Ida Ayu Laksmi Putri⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

Ida Ayu Sasmita⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
E-mail: laksmidayu97@gmail.com

ABSTRACT

The term "morale" refers to the sentiments that people or groups have when they are deeply happy with policies, careers, working conditions, collaboration, and the work environment. These feelings motivate people to do their best job more productively. positive or negative. Morale is influenced by many factors such as internal communication and work motivation. The formulation of the problem and the objectives of this study are to determine the effect of internal communication and work motivation on employee morale at PT. BPR Dewata Candradana. The location of this research is at PT. BPR Dewata Candradana and the sample used in The saturated sample method was used to select 40 respondents for this investigation. Validity, reliability, conventional assumptions, multiple linear regression, coefficient of determination, t-test, and F-test are among the data analysis methods employed in this study. Based on the results of the study it can be seen that: (1) Internal communication has a positive and significant effect on employee morale with a tcount = 2.741 and a sig value of 0.009. (2) Work motivation has a positive effect on employee morale with a value of 2.880 compared to a sig value of 0.007. (3) Internal communication and work motivation have a positive effect on employee morale. The magnitude of the independent variable's influence on employee morale is 88.0%.

Keywords: *Internal Communication, Work Motivation, Employee Morale*

ABSTRAK

Semangat kerja menggambarkan karir, kebijakan, kondisi kerja, kerja sama, lingkungan kerja, serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif, dengan kata lain semangat kerja yang dimilikinya. seorang pekerja terhadap pekerjaannya baik positif maupun negatif. Semangat kerja dipengaruhi oleh banyak factor seperti komunikasi internal dan motivasi Maksud dari bahasa problematis esai ini dan tujuannya adalah untuk memahami pokok bahasannya. komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. BPR Dewata Candradana. Survei dilakukan di PT. BPR Dewata Candradana & Sampel, dan sekitar 40 responden mengidentifikasi diri mereka memiliki pengetahuan tentang teknik pengambilan sampel jenuh. Uji validitas, reabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai thitung = 2.741 dan nilai sig 0.009. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dengan nilai 2.880 dibandingkan dan nilai sig 0.007. (3) Komunikasi internal dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap semangat "kerja karyawan" Peringatan bias variabel utama mengenai semangat kerja karyawan dalam bekerja disebut 88,0%.

Kata kunci: *Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, Semangat Kerja Karyawan*

Pendahuluan

Dalam masyarakat global saat ini, sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan (Safitri et al., 2019). Bakat memiliki dampak besar pada keberhasilan bisnis apa pun. Berkat kinerja karyawan yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan rencana/tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang efisien dan yang aktif berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menjaga kualitas perusahaan itu sendiri. Kemajuan perbankan sangat dipengaruhi oleh peran orang-orang yang tepat. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai indikator bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Yasa, 2020). Oleh karena itu, khususnya di bidang perbankan, semangat kerja terkadang diperhitungkan dalam perkembangan suatu perusahaan.

Faktor motivasi kerja tidak hanya mempengaruhi komunikasi internal, tetapi juga etika kerja karyawan. Sedarmayanti (2017:154) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mengambil atau tidak mengambil tindakan positif atau negatif secara internal dan eksternal untuk membimbing seseorang. Itu sangat tergantung pada keuletan pemimpin. Motivasi kerja adalah yang menimbulkan dorongan, semangat, atau motivasi kerja. Motivasi kerja adalah proses psikologis yang merangsang, mengarahkan, dan menopang tindakan spontan untuk mencapai tujuan (Simbolon, 2021). Menurut McClelland dan Swant (2020:161), motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam perilaku kerja menurut bentuk, arah, intensitas, dan durasi tertentu.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai tindakan atau kondisi dalam mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang semaksimal mungkin baik positif maupun negatif untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Penelitian kali ini dilakukan pada PT. BPR Dewata Candradana. PT. BPR Dewata Candradana merupakan salah satu Bank yang bergerak dalam bidang usaha Lembaga Jasa Keuangan atau Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang bergerak sebagai lembaga untuk menghimpun dan menyalurkan dana, serta memberikan pelayanan atau jasa -jasa tertentu kepada nasabah. Dalam perjalanannya, sampai saat ini PT, BPR Dewata Candradana telah memiliki 1 (satu) kantor Kas Gianyar, Jl. Majapahit No. 8 Gianyar dan 2 (dua) kantor cabang yaitu masing-masing kantor cabang Gianyar di Jl. Pudak Batubulan Sukawati - Gianyar dan kantor cabang Klungkung di Jl. Nakula No. 14 Semarapura.

Pertumbuhan kredit bank menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan di PT. BPR Dewata Candradana. Pertumbuhan kredit menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik, yang menarik masyarakat untuk melakukan transaksi di sana. Telah diketahui bahwa dalam

sepuluh tahun terakhir, telah terlihat peningkatan kredit bank dengan tingkat terendah selama periode 2018–2021. Pertumbuhan kredit pada tahun 2020 mulai menurun secara signifikan dibandingkan dengan pertumbuhan sebesar 6,08% dari tahun sebelumnya, sementara pertumbuhan sebesar 12,05% dari tahun sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh karyawan belum melakukan upaya terbaik mereka untuk mencapai target perusahaan. Semakin banyak nasabah yang melakukan transaksi di PT. BPR Dewata Candradana karena semangat kerja karyawan yang terus meningkat.

Berdasarkan fenomena yang terdapat pada PT. BPR Dewata Candradana yang menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan dikarenakan faktor komunikasi internal dan motivasi kerja yang diberikan masih kurang maksimal dalam perusahaan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul, “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BPR Dewata Candradana Di Denpasar”.

Menurut penelitian Hasil penelitian oleh (Noor et al., 2020), (Octaviani & Suana, 2019), (Arranirti & Izatunnisa, 2018), (Sarianti, 2019), (Jannah et al., 2019), (Widani, 2019), menuunjukkan bahwa komunikasi internal, dan motivasi kerja berperan terhadap semangat kerja pada karyawan PT. BPR Dewata Candradana. Oleh karena itu, hipotesis berikut dapat dinyatakan:

- H₁: Komunikasi internal di lingkungan PT berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dewata Candradana BPR.
- H₂: PT. BPR Dewata Candradana menegaskan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai.
- H₃: Komunikasi internal dan motivasi karyawan di PT. BPR Dewata Candradana berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Metode Penelitian

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menentukan pengaruh variabel independen yaitu komunikasi dan motivasi (X) terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan desain asosiatif yang bertujuan untuk memahami setidaknya hubungan antara 2 variabel. Dari hasil penelitian ini dapat dikembangkan suatu teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan dan menggambarkan suatu masalah tertentu.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil instrumen dengan tanggapan 40 responden, bahwa setiap indikator variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel pengukur komunikasi internal dan

faktor motivasi kerja yang valid karena mempunyai koefisien. determinasi lebih besar dari 0,30. Sedangkan hasil penilaian reliabilitas instrumen ditunjukkan pada dimana terlihat bahwa instrumen variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi internal dan motivasi kerja yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan. Variabel-variabel tersebut dianggap Karena Masing-Masing Variabel Reliable mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Dari temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal yang positif berdampak pada perasaan aman kerja karyawan. Hal ini didukung dengan angka thitung = 2,741 lebih besar jika dibandingkan dengan angka ttabel = 1,687 dan angka sig 0,009 lebih kecil jika dibandingkan dengan angka alpha = 0,05 yang menunjukkan bahwa subjek berada pada daerah penolakan. Dengan cara ini, hal itu diterima dan diterima. Artinya secara statistik, pada satu sisi dengan tingkat kepercayaan 5%, komunikasi internal (X) berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan dalam bekerja (Y). Dengan demikian apabila terjadi peningkatan nilai variabel komunikasi internal maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan (Y). Sebagai hasil dari temuan penelitian, ditemukan bahwa terdapat motivasi positif terkait pekerjaan bagi para peserta pelatihan. Hal ini ditunjukkan dengan angka thitung sebesar 2,880 dengan angka tabel sebesar 1,687 dan angka sig sebesar 0,007 dengan angka alpha sebesar 0,05. Oleh karena itu nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan nilai sig lebih kecil dari nilai. Sebagai akibat, masuk dalam wilayah persetujuan. Dengan cara ini, hal itu diterima. Artinya menurut statistik, untuk satu sisi dengan tingkat kepercayaan 5%, motivasi bekerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap sikap bekerja di perusahaan (Y). Secara logika, jika variabel pengukur motivasi kerja meningkat maka kualitas kerja karyawan (Y) juga akan meningkat. Berdasarkan temuan penelitian, terdapat korelasi antara komunikasi internal dan motivasi karyawan dengan semangat kerja. Hal ini sesuai dengan besaran satuan Ftabel dan Fhitung masing-masing sebesar 3,25 dan 135,227, oleh karena itu apabila besaran satuan Fhitung lebih besar dari besaran satuan Ftabel dan Fhitung serta terletak pada daerah penolakan maka dianggap akurat. Artinya, komunikasi internal dan motivasi karyawan meningkat seiring dengan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut hipotesis ini, komunikasi internal dan motivasi kerja meningkat secara bersamaan sehubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang salah memahami ekspektasi posisi mereka.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan penalarannya, diperoleh hal-hal sebagai berikut. Komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap rasa aman kerja seorang pekerja. Dengan demikian apabila terjadi peningkatan pada variabel komunikasi internal maka akan

meningkatkan semangat kerja pegawai (Y). Secara logika, jika variabel pengukur motivasikerja meningkat maka kualitas kerja pekerja akan meningkat (Y). Motivasi kerja yang positif berkaitan dengan semangat kerja karyawan. Komunikasi internal dan motivasi kerja yang positif terhadap semangat kerja karyawan. Artinya jika peningkatan ada pada variable komunikasi internal (X_1) dan Motivasi perilaku kerja akan meningkat semangat kerja karyawan (Y). Bagi para peneliti ke depan, penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kesejahteraan pekerja di tempat kerja selain komunikasi internal dan motivasi kerja. Agar mereka memahami apa yang harus dilakukan oleh PT. BPR Dewata Candradana untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya.

Daftar Pustaka

- Arranirti, I., & Izatunnisa, R. (2018). *Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan . berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi , efektif dan efesien melalui manajeme. 1(1).*
- Atnews. (2022). Gubernur Bali Buka Musda Iii Bks-Lpd Provinsi Bali 2022. Atnew.Id.
- Firmanshah, Roby Fahany, And Erry R. Pangestu. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Panangkalan Kota Bandung.* Diss. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 2022.
- Haryanti, Risna, And Tati Sumarti. "Dampak Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Kc Bandung Asia Afrika Utara." *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Ekonomi* 19.2 (2021): 484-493.
- Hilmi Nugraha, Mochammad. *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Pt. Chitose Internasional Tbk. Cimahi).* Diss. Universitas Siliwangi, 2020
- Jannah, N. B., Sujana, I. N., & Zuhri, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Bali Maya Permai Negara Jembrana. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 316. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20150>
- Lestari, Gita, And Kasmirudin Kasmirudin. *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Media Pt. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru.* Diss. Riau University, 2017.
- Mahayasa, I. G. A. (2023). Communication Systems and Community Leadership: Study Rural Community of the Ibu Kota Nusantara. *Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 49-56.
- Maniku, Rifaldi, Hany Azza Umama, And Muhammad Nurhuala Huddin. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Krakatau Bandar Samudra." *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 12.1 (2019): 1-15.
- Noor, A. R., Ampauleng, & Wahyudi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Andi. *Journal of Management*, 3(3), 165–175. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.324>
- Nurhaningsih, Kurnia Ghaida, And Erry R. Pangestu. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Kph Cianjur.* Diss. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 2022
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen*

-
- Universitas Udayana*, 8(12), 7115. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p11>
- Putri, Ni Putu Chandra Saharani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, And I. Gede Aryana Mahayasa. "Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 2.4 (2022): 1032-1042.
- Putri Indah, Sari. *Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pjlp Kantor Lurah Duren Sawit*. Diss. Unsada, 2022.
- Putra, Kevin Arya Nugraha, And Tri Indra Wijaksana. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Telkom Witel Purwokerto." *Eproceedings Of Management* 9.4 (2022).
- Saputra, Jaka, And Suhada Suhada. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Sumatera Hakarindo Palembang." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17.2 (2020): 140-153.
- Sarianti, R. R. D. R. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang EcoGen. *EcoGen*, 2(3), 503–512.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Cv Alfabeta
- Syahrian, Syahrian, And Tasya Eka Damayanti. "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Pt. Y." *E-Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (Tsm)* 2.2 (2022): 249-260.
- Widani, N. L. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 24. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20044>