

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Manajemen adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis.

manajemen adalah penggunaan sumber daya efektif untuk mencapai sasaran. Selain itu, arti lain dari manajemen adalah pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan.

2.2 Keterlibatan Karyawan

2.2.1 Pengertian Keterlibatan Karyawan

Susyanto (2019) keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri. Kesimpulan dari beberapa teori di atas maka keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif di dalamnya, menginvestigasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesan diri.

Menurut Nugroho (2021) keterlibatan karyawan dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya selain untuk organisasi.

Menurut Pawestri (2017) Pengertian keterlibatan kerja adalah tingkatan di mana karyawan membenamkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestigasikan waktu dan energi di dalamnya, dan bekerja melihat sebagai sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan.

Menurut Samud (2021) Keterlibatan Karyawan merupakan konsep perencanaan dan proses kerja yang multidimensional, yang mengelola sumber daya manusia dan berbagai proses kerja serta kegiatan antar tenaga kerja yang dipandang mendukung peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh, menemukan bahwa Keterlibatan Karyawan mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik Keterlibatan Karyawan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan

Menurut Pawestri (2017) faktor yang dapat mempengaruhi Keterlibatan Karyawan yaitu :

1. Perasaan berarti Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.
2. Rasa aman Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.
3. Perasaan ketersediaan Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

2.2.3 Indikator Keterlibatan Karyawan

Menurut Susyanto (2019) yang dapat mengukur Keterlibatan Karyawan adalah :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian, peduli, dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.

2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Apabila karyawan merasa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri.

Keterlibatan kerja dapat di lihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya.

2.3 Motivasi Intrinsik

2.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

Hamdani (2019) Motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasional, Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Mudayana (2020) mengemukakan bahwa motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik juga dapat dikatakan sebagai bentuk motivasi

yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Ada dua faktor yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan suatu tindakan.

Menurut Suryadi (2019) adalah motivasi yang muncul dari luar diri seorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi dalam diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimilikinya kearah yang lebih baik.

Ulifah (2021) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Menurut Suryadi (2019) faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi Intrinsik yaitu :

1. Kepentingan yang khusus bagi seseorang, menghendaki, dan menginginkan adalah hal yang unik baginya.
2. Kepentingan keinginan dan hasrat seseorang adalah juga unik karena kesemuanya ditentukan oleh faktor yang membentuk kepribadiannya, penampilan biologis, psikologis, dan psikologisnya.

2.3.3 Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Hamdani (2019) indikator yang dapat mengukur Motivasi Intrinsik adalah :

1. Keberhasilan

Keberhasilan merupakan suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah kita niatkan untuk kita capai atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi diri dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat. Keberhasilan erat kaitannya dengan kecermatan kita dalam menentukan tujuan sedangkan tujuan merupakan suatu sasaran yang sudah kita tentukan.

2. Pengakuan Atasan

Perlakuan terhadap sumber daya manusia merupakan penentu kesejahteraan dan kelangsungan dari sebuah organisasi. Karyawan yang puas akan menjadi karyawan yang produktif

3. Pekerjaan yang dikerjakan

Tingkat kesulitan dan kemahiran seseorang dalam melakukan aktivitas pekerjaan

4. Tanggung jawab

Sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala risiko dan perbuatan.

5. Pengembangan Karir

Kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk- bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Utari (2019) menyatakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Prasetyo (2019) mengemukakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya”. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Burhannudin (2019) menyatakan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Prasetyo (2019) Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja adalah :

1. Disiplin Preventif Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin Progresif Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun beberapa indikator Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2019) sebagai berikut:

1. Kehadiran ditempat kerja
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja
Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis
Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p.285) Kinerja organisasi: pencapaian hasil (outcome) pada tingkat/ unit analisis organisasi. Kinerja pada tingkat organisasi ini terkait tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan mana-jemen organisasi. Kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk/pelayanan yang dipengaruhi tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.

Nugroho (2021) Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja berdasarkan suatu hasil yang diraih dari suatu pekerjaan berdasarkan serangkaian syarat kerja tertentu.

Mudayana (2020) Kinerja adalah hasil nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Suryadi (2019) Kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2.5.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suryadi (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu;
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader;
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja;
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi; dan
5. *Contextual/Situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.5.3 Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p.286) Terdapat lima indikator kinerja antara lain:

1. Produktivitas : mengukur tingkat efisiensi, efektivitas pelayanan, dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan.
2. Kualitas layanan: mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.
3. Responsibilitas: mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat
4. Kesesuaian: menjelaskan dan mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip administrasi yang benar/ sesuai dengan kebijakan organisasi
5. Akuntabilitas: seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi pun tunduk pada pejabat politik yang dipilih rakyat/ukuran yang menunjuk tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan

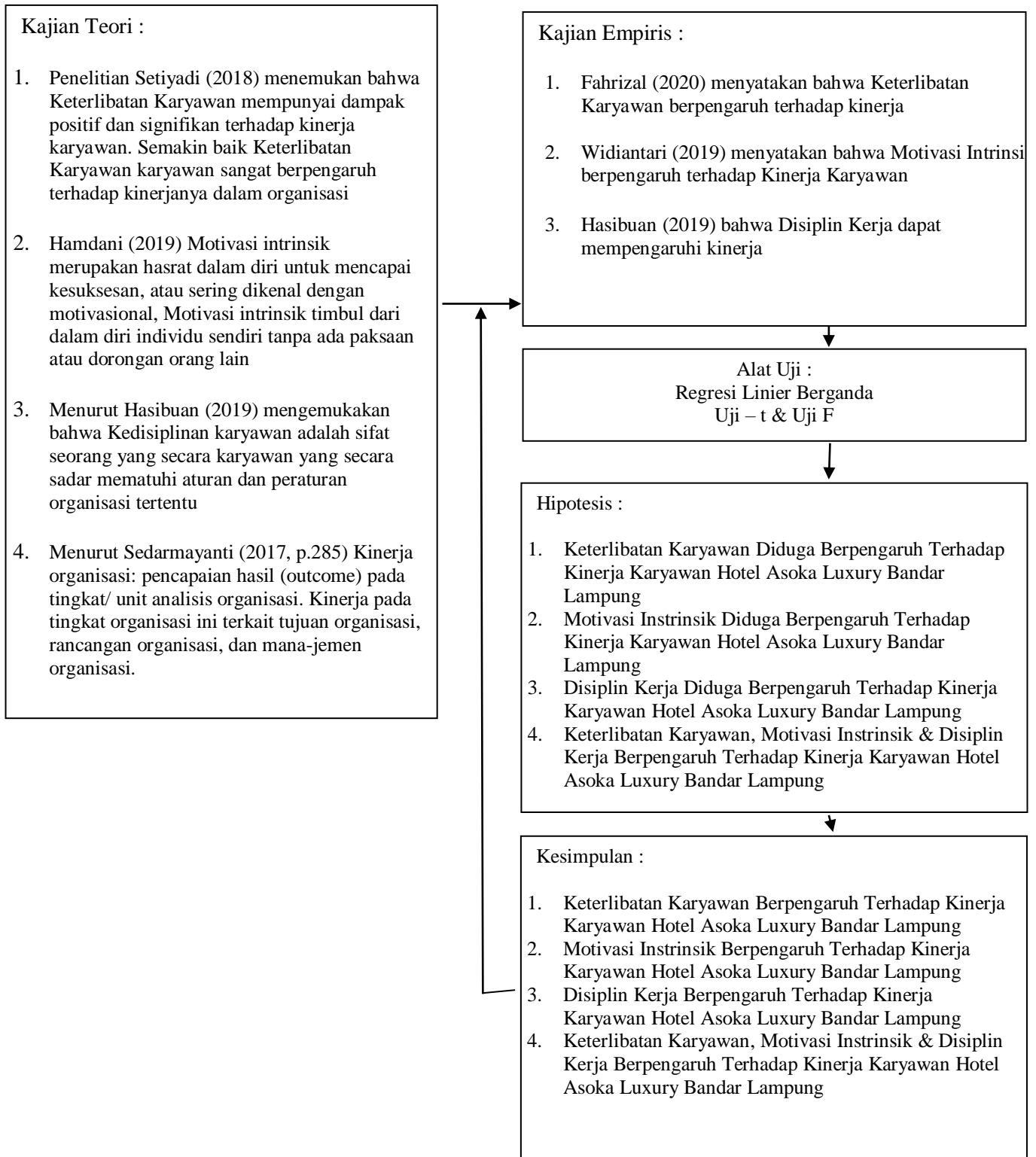
2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Penelitian Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December) menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, penelitian saya menggunakan Keterlibatan Karyawan, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja	Kontribusi, yaitu Hotel Asoka Bandar Lampung dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Hotel Asoka Bandar Lampung dapat mempengaruhi Kinerja
2	Fahrizal (2020)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Banyualit	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Variabel Keterlibatan Karyawan Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Penelitian Fahrizal (2020) menggunakan Keterlibatan Karyawan dan kepuasan kerja, penelitian saya menggunakan Keterlibatan Karyawan, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja	Kontribusi, yaitu Hotel Asoka Bandar Lampung dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Hotel Asoka Bandar Lampung dapat mempengaruhi Kinerja
3	Widiantari (2019)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Kuta-Bali	Hasil kesimpulan penelitian bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Penelitian Faustyna (2017) menggunakan Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja penelitian saya menggunakan Keterlibatan Karyawan, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja	Kontribusi, yaitu Hotel Asoka Bandar Lampung dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Hotel Asoka Bandar Lampung dapat mempengaruhi Kinerja
4	Basu (2017)	<i>Impact of organizational citizenship behavior and Career on job performance in Indian healthcare industries</i>	<i>The conclusion of this research is that organizational citizenship behavior affects employee performance</i>	Penelitian Basu (2017) menggunakan <i>organizational citizenship behavior and Career</i> penelitian saya menggunakan Keterlibatan Karyawan, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja	Kontribusi, yaitu Hotel Asoka Bandar Lampung dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Hotel Asoka Bandar Lampung dapat mempengaruhi Kinerja
5	Riyanto (2017)	<i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i>	<i>The conclusion of this research is that the variables of motivation and work environment affect the performance in the Indonesia Stock Exchange</i>	Penelitian Riyanto (2017) menggunakan <i>Impact of Working Motivation and Working Environment</i> penelitian saya menggunakan Keterlibatan Karyawan, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja	Kontribusi, yaitu Hotel Asoka Bandar Lampung dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran Hotel Asoka Bandar Lampung dapat mempengaruhi Kinerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

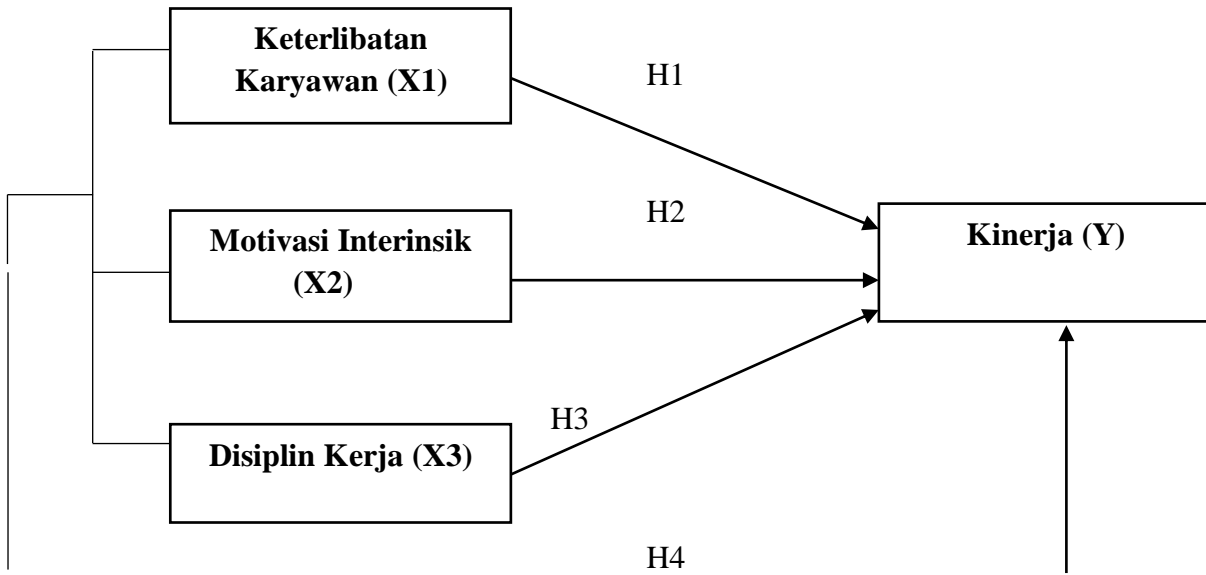
2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Kerangka Pikir

Tabel 2.2
Kerangka Penelitian
Kerangka Penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.8.1 Pengaruh Keterlibatan Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Susyanto (2019) keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri. Kesimpulan dari beberapa teori diatas maka keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif di dalamnya, menginvestigasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesan diri.

Diperkuat dengan penelitian dari Fahrizal (2020) menyatakan bahwa Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Keterlibatan Karyawan yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 :Keterlibatan Karyawan (X1) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung Bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hamdani (2019) Motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasional, Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Diperkuat dengan penelitian dari Widianari (2019) menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Motivasi Intrinsik yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H2 :Motivasi Intrinsik (X2) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung Bandar Lampung

2.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk- bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hasibuan (2019) bahwa Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kinerja. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut

H3 : Disiplin Kerja (X3) diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung Bandar Lampung

2.8.3 Pengaruh Keterlibatan Karyawan(X1), Motivasi Intrinsik (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Susyanto (2019) keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri. Kesimpulan dari beberapa teori diatas maka keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkatan individu berpartisipasi aktif di dalamnya, menginvestigasikan waktu dan energi untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaan penting sebagai keseluruhan kesan diri. Hamdani (2019) Motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk

mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasional, Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk- bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Diperkuat dengan penelitian dari Fahrizal (2020) menyatakan bahwa Keterlibatan Karyawan, Widiatari (2019) menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Hasibuan (2019) bahwa Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kinerja. Maka ditarik kesimpulan dengan baiknya pengelolaan Keterlibatan Karyawan, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja yang diberikan perusahaan maka juga diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan. Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H4 : Keterlibatan Karyawan, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Asoka Luxury Bandar Lampung Bandar Lampung