

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk perusahaan yang bertahan di era globalisasi, masalah sumber daya manusia masih menjadi pusat utama. Sumber daya manusia sangat penting untuk semua jenis bisnis. Tidak peduli seberapa bagus suatu bisnis memiliki fasilitas, infrastruktur dan banyak uang, tanpa orang-orang yang dapat memberikan dukungan dan dukungan, bisnisnya tidak akan berhasil. (Puspitasari et al., 2020)

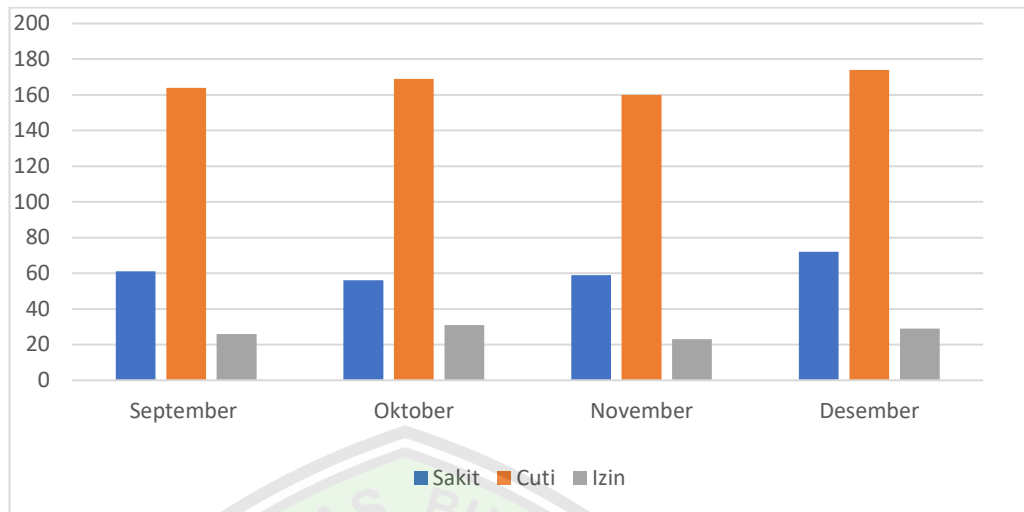
Sumber daya manusia menentukan keberhasilan implementasi sebagai komponen penting bisnis. untuk kebutuhan perusahaan mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas tinggi menjadi sangat penting karena lingkungan yang terus berubah. (Nova & Yanti, 2023)

Sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi dengan kata lain, mereka melakukan pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia adalah tentang menghasilkan hasil dan keuntungan bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang optimal atau efektif, serta dengan cara yang efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. (Rahmawati et al., 2022).

PT. Inti Pantja Press Industri yang didirikan pada tahun 1970, fokus pada pembuatan komponen mobil yang sangat presisi, terutama untuk bagian bodi, rangka, dan mesin. PT Inti Pantja Press Industri berupaya

meningkatkan kapasitas produksi dan kualitas produk dengan menggunakan teknologi terkini dalam proses pembuatannya. Perusahaan ini dikenal sebagai salah satu pemasuk utama komponen otomotif untuk berbagai merek mobil terkemuka di Indonesia dan juga melayani pasar ekspor. Selain itu, PT Inti Pantja Press Industri mengutamakan standar kualitas tinggi, memiliki sertifikasi internasional seperti ISO, dan berkomitmen terhadap lingkungan.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan fenomena permasalahan di PT. Inti pantja press industri mengalami kendala terkait efektivitas kerja karyawan yang mempengaruhi semangat kerja, dan organisasi yang tidak memiliki nilai-nilai yang jelas dapat membuat ke salah pahaman sehingga karyawan tidak ngerasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, serta adanya hubungan komunikasi yang kurang baik dengan atasan, dimana hal itu mengalami penurunan motivasi yang berdampak pada karyawan.



Gambar 1. 1 Data Absensi pada PT. Inti Pantja Press Industri

Sumber : HRD PT. Inti Pantja Press Industri, 2025

Berdasarkan daftar tabel absensi karyawan diatas sebagai berikut:

1. September

Dalam jumlah karyawan keseluruhan sebanyak 400 orang, jumlah karyawan yang sakit terdapat sebanyak 61 orang, karyawan yang izin sebanyak 26 orang, dan cuti mencapai angka tertinggi pada bulan ini yaitu sebanyak 164 orang.

2. Oktober

Jumlah karyawan yang sakit dibulan ini menurun yaitu berjumlah 56 orang dibandingkan bulan sebelumnya, karyawan yang izin juga bulan ini meningkat menjadi 31 orang, dan cuti mengalami peningkatan signifikan menjadi 169 angka tertinggi bulan ini.

3. November

Jumlah karyawan yang sakit meningkat kembali menjadi 59 orang, sedangkan izin menurun menjadi 23 orang, dan karyawan yang cuti

mengalami sedikit penurunan dibandingkan bulan oktober yaitu 160 orang.

4. Desember

Jumlah karyawan yang sakit mencapai angka tertinggi selama periode ini yaitu 72 orang, dan izin mengalami peningkatan dibandingkan bulan november yaitu 29 orang, sedangkan karyawan yang cuti meningkat kembali yang merupakan angka tertinggi selama 4 bulan tersebut menjadi 174 orang.

Dibandingkan dengan sakit dan izin, ketidakhadiran bulanan selalu menjadi yang tertinggi. Dari bulan September hingga Desember, angka sakit menunjukkan peningkatan secara bertahap. Izin tetap stabil dengan sedikit perubahan selama empat bulan. Maka dari itu terjadinya penurunan efektivitas kerja karyawan dimana hal itu atasan harus memiliki nilai-nilai yang jelas seperti tata tertib, dan tindakan supaya tidak ada lagi yang meremehkan kehadiran.

Semua karyawan diharapkan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat menyelesaikan tugas mereka tepat waktu dan sesuai dengan tujuan, yang akan membantu mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif dan menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PT. Inti Pantja Press Industri secara individual akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan, yang akan menghasilkan peningkatan produktivitas. Seperti yang dinyatakan di atas, evaluasi efektivitas kerja karyawan di PT. Inti Pantja

Press Industri tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Bersama-sama para karyawan dapat menetapkan standar dan target kerja yang harus dipatuhi serta menghitung hasil yang diharapkan pada akhir jangka waktu yang ditentukan.

Komunikasi yang efektif adalah interaksi sosial yang terjadi bersifat positif dan negatif. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa interaksi sosial akan memengaruhi sifat hubungan yang dibentuk melalui proses. Untuk mencapai profesionalisme di tempat kerja, top manajemen dan divisi sumber daya alam harus menciptakan kultur kerja yang sangat baik di perusahaan melalui sistem manajemen yang baik.(Syaipudin,2020). Komunikasi dalam suatu organisasi atau perusahaan harus dilakukan dari berbagai sudut pandang, seperti antara atasan dan bawahan, dan antara karyawan.(Wandi et al., 2019).

Komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan adalah semua kegiatan yang dilakukan oleh semua karyawan upaya untuk membuat komunikasi lebih efektif agar tidak terjadi kesalahan pemahaman karyawan sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang direncanakan yaitu dalam rangka memenuhi persyaratan teknis manajemen kepatuhan dalam suatu lembaga atau organisasi formal.(Aloita purba, 2019).

Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filosofi, kebiasaan organisasi, dan sebagainya, yang dikembangkan oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi dan disebarluaskan. dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam kegiatan organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku

anggota dalam rangka menghasilkan barang, membantu konsumen, dan mencapai tujuan organisasi komunikasi agar setiap karyawan dapat bekerja sama untuk mengambil suatu keputusan dan menyelesaikan suatu permasalahan. (Yuvan Damai Mendrofa et al., 2024) .

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai pola dasar kepercayaan yang dibangun, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah internal dan eksternal. Mereka diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk melihat, berpikir, dan merasakan hubungan antara masalah tersebut dan mereka. (Fransiska, 2019).

Lingkungan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak menjadi penggerak proses kerja, namun berdampak langsung terhadap efektivitas kerja karyawan. Efektivitas kerja karyawan secara umum dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang positif, namun lingkungan kerja yang buruk mengakibatkan kinerja organisasi menjadi buruk (Ahmadi, 2021).

Lingkungan kerja adalah kelompok orang yang beragam dengan berbagai kondisi dan situasi yang dapat memengaruhi kinerja mereka (Santosa et al., 2019). Menurut Astuti (2020), Putra et al. (2020), Widyaningrum (2019), dan Harry (2019), lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan

pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu, lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan kerja fisik dan non fisik haruslah seimbang, lingkungan kerja yang kuat dan positif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik (Winata et al, 2022).

Berikut fasilitas yang perusahaan gunakan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Fasilitas Pada PT. Inti Pantja Press Industri

Fasilitas Kantor	Jumlah
Meja & Kursi	84
Ac	19
Lampu	35
Printer	7
Mesin Fotocopy	3
Wifi	3
Komputer	84
Laptop	10

Sumber: HRD PT.Inti Pantja Press Industri, 2025

Lingkungan kerja yang ada di perusahaan ini juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Meskipun fasilitas yang disediakan sudah cukup memadai, namun masih ada beberapa faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kenyamanan kerja, seperti kebisingan dan kurangnya ruang untuk istirahat yang optimal. Hal ini dirasakan oleh beberapa karyawan sebagai faktor yang dapat menurunkan fokus dan produktivitas mereka.

Motivasi kerja adalah faktor yang memengaruhi keputusan untuk bertindak dan melakukan aktivitas. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai

serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka ia akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. (Sunardi, 2021)

Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman, serta rekan kerja yang menyenangkan lain-lain. (Hasibuan and Silvy, 2019).

Efektivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai impian dan tujuan organisasi tertentu. Bisa juga berarti perwujudan cita-cita dengan bantuan tenaga manusia untuk mewujudkan tugas-tugas yang diselesaikan dalam pemenuhan tugasnya dalam kesatuan cita-cita yang diinginkan, yang diukur dengan kesesuaian cita-cita tersebut untuk membuat rencana, mengatur tugas-tugas komitmen, menantang kinerja, dampak produk yang dicapai, dan kepuasan pribadi. (Fajar Adi Saputro et al., 2023)

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan ditentukan oleh cara kerja karyawan itu sendiri dan juga didukung oleh orang-orang yang bekerja disana. Efektivitas kerja karyawan yang baik hanya berasal dari karyawan yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk memastikan bahwa implementasi berjalan dengan baik dan penghargaan yang diperlukan. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga karyawan tetap semangat dan produktif di tempat kerja. (Peace et al. 2019)

Efektivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab akan sangat penting dan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan. Efektivitas merupakan suatu dasar pembentukan dan pelaksanaan suatu organisasi, oleh karena itu eksistensi dan pertumbuhan organisasi akan lebih terjamin apabila organisasi tersebut dapat mencapai efektivitas kerja para personil yang ada di dalamnya. Efektivitas kerja karyawan dapat diketahui dengan membandingkan antara waktu kerja yang ditentukan dengan waktu yang dibutuhkan karyawan, dan juga dapat dibandingkan antara hasil atau kualitas yang dicapai dengan kualitas yang ditentukan. Apabila hasil kerja yang dilaksanakan karyawan lebih baik dari yang ditentukan maka karyawan tersebut digolongkan. (Aloita Purba, 2019)

Penelitian ini dalam waktu 4 bulan, dan diharapkan hasilnya dapat memperbaiki perusahaan dan karyawannya di masa depan. Untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat memperkuat atau memperlemah hubungan keempat variabel diatas dengan efektivitas kerja karyawan, maka peneliti memasukkan variabel Motivasi Kerja sebagai faktor mediasi.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan PT Inti Pantja Press Industri, sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur, mengalami tantangan terkait efektivitas karyawan. Berdasarkan observasi awal di perusahaan, terdapat indikasi bahwa efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, yang kemudian diharapkan dapat dijembatani oleh motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediasi.

Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa alur komunikasi yang kurang jelas antara manajemen dan staf operasional menyebabkan ketidaktahuan terhadap kebijakan dan prosedur yang berlaku. Hal ini berimbas pada ketidakjelasan ekspektasi kerja dan meningkatkan tingkat kebingungannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, keterbukaan dalam komunikasi antara sesama rekan kerja juga dianggap kurang, yang dapat mempengaruhi kerjasama dan kinerja tim.

Budaya organisasi di PT Inti Pantja Press Industri masih dalam tahap transisi. Beberapa karyawan merasa kurang merasa terhubung dengan nilai-nilai yang diusung oleh perusahaan, yang menyebabkan adanya ke tidak sesuaian antara perilaku individu dan tujuan organisasi. Budaya yang lebih terfokus pada pencapaian target dari pada pengembangan individu terkadang menghambat keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap tujuan jangka panjang perusahaan.

Motivasi kerja karyawan di PT Inti Pantja Press Industri menunjukkan adanya perbedaan antar individu. Beberapa karyawan merasa termotivasi untuk mencapai kinerja tinggi berkat adanya insentif dan penghargaan, sementara yang lainnya merasa kurang diberdayakan dan kurang mendapatkan kesempatan untuk berkembang. Motivasi kerja ini tampaknya berfungsi sebagai mediasi yang mempengaruhi hubungan antara komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan efektivitas kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi lebih cenderung memiliki kinerja yang lebih baik,

meskipun lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak sepenuhnya mendukung.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “ Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada PT. Inti Pantja Press Industri”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah komunikasi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Inti Pantja Press Industri?
2. Apakah budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Inti Pantja Press Industri?
3. Apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Inti Pantja Press Industri ?
4. Apakah komunikasi dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inti Pantja Press Industri ?
5. Apakah budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inti Pantja Press Industri ?
6. Apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inti Pantja Press Industri ?
7. Apakah motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inti Pantja Press Industri ?

8. Apakah komunikasi dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri?
9. Apakah budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri?
10. Apakah lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis komunikasi terhadap motivasi kerja pada PT. Inti Pantja Press Industri?
2. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT. Inti Pantja Press Industri?
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Inti Pantja Press Industri?
4. Untuk menganalisis komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inti Pantja Press Industri?
5. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inti Pantja Press Industri?
6. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inti Pantja Press Industri?

7. Untuk menganalisis motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inti Pantja Press Industri?
8. Untuk menganalisis komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri?
9. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri?
10. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis :
 - a. Penelitian ini dapat digunakan untuk memahami kepentingan dan teori tentang hubungan antara komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan efektivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja dengan variabel mediating.
 - b. Hal ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik-topik terkait, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.
2. Manfaat Praktis:
 - a. Bagi dunia usaha: Hasil penelitian ini dapat membantu dunia usaha memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja

karyawan sehingga dapat mengembangkan strategi atau kebijakan yang lebih baik terkait komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

- b. Bagi Manajemen: Dapat bermanfaat bagi manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengembangkan praktik organisasi yang meningkatkan produktivitas.
- c. Bagi Karyawan: Penelitian ini dapat membantu karyawan memahami pentingnya komunikasi yang efektif dan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas mereka.

3. Manfaat Kebijakan :

- a. Bagi mereka yang bertugas membuat kebijakan organisasi: penelitian ini dapat menjadi landasan untuk mengembangkan kebijakan yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan mengenai pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inti Pantja Press Industri.

1.6 Sistematik Penulisan

Penelitian ini disuguhkan secara sistematis, yang disusun dalam lima bab guna mempermudah pemahaman sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang penulisan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis, serta memaparkan penelitian terlebih dahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang data-data yang diperlukan meliputi objek penelitian, data atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisikan penjelasan tentang analisis data dengan menggunakan program sistem SmartPLS 4.0 yang mencakup dari beberapa pengujian, yaitu Outer Model, Inner Model, dan pengujian hipotesis. Adapula pembahasan terkait interpretasi data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan terhadap setiap hasil hipotesis penelitian dan juga berisi tentang keterbatasan penelitian serta saran yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya.

