

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam sebuah perusahaan karena mereka bertanggung jawab atas implementasi kebijakan dan kegiatan perusahaan. Karyawan, sebagai komponen utama, berperan aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan operasional perusahaan (Mutiara dkk., 2024). Tanpa peran SDM, meskipun sumber daya lain tersedia, operasional perusahaan tidak akan berjalan secara optimal. Oleh karena itu, SDM dianggap sebagai aset utama dengan peran krusial dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian aktivitas yang membentuk elemen inti perusahaan (Faizal & Aliya, 2022). Perusahaan perlu mengembangkan strategi perencanaan dan manajemen SDM yang efektif agar keterampilan dan kemampuan karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung peran mereka, tidak hanya dalam fungsi utama mereka tetapi juga dalam memenuhi tanggung jawab lain (Husna & Prasetya, 2024).

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan atau kekuatan yang memicu antusiasme kerja dan mendorong perubahan perilaku karyawan, sehingga mereka bersedia menyelesaikan tugas yang diberikan dengan antusiasme dan mencapai kinerja kerja optimal, sehingga memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi (Marimin, 2011). Suprianto dan Vanomy (2023) menyatakan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkontribusi secara

lebih efektif. Motivasi juga bertujuan untuk membangun etos kerja bawahan, meningkatkan disiplin, memperkuat produktivitas, mempererat hubungan antar karyawan, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dalam konteks ini, komunikasi organisasi yang efektif memainkan peran krusial dalam membentuk motivasi. Ketika komunikasi internal dalam organisasi berfungsi dengan baik, motivasi karyawan meningkat, yang mengarah pada produktivitas kerja yang tinggi dan mendukung kesuksesan strategi organisasi (Sari & Putri, 2019). Motivasi dalam organisasi erat kaitannya dengan komunikasi dan hubungan kerja yang terbentuk dalam lingkungan organisasi. Komunikasi merupakan faktor kunci dalam upaya meningkatkan motivasi kerja (Lestari et al., 2023).

Di dalam sebuah organisasi, komunikasi sangat penting untuk membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan. Komunikasi ini meliputi komunikasi antar rekan sejawat dan juga antara atasan dengan bawahan. Semua jenis komunikasi ini harus dijelaskan dengan jelas, mudah dipahami, dan disampaikan dengan tepat. Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk memberi informasi dan membangun pemahaman antar individu. Untuk memastikan informasi diterima dengan baik, proses komunikasi perlu efisien dan berjalan dengan baik. Tujuan utama dari komunikasi adalah memperkuat hubungan harmonis antara atasan dan bawahan. Seperti yang diungkapkan oleh McShane dan Von Glinow (2018), komunikasi adalah pertukaran pesan antara individu atau kelompok guna mencapai kesepahaman dan mendapatkan respons yang tepat. Hardjana (2018) juga menyatakan bahwa

komunikasi merupakan dasar penting dalam manajemen organisasi, karena memungkinkan organisasi menjalankan fungsi utama seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Tanpa komunikasi yang memadai, fungsi-fungsi manajerial tersebut tidak akan mampu membawa organisasi mencapai tujuannya (Jimi dkk. , 2024).

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja sangat mempengaruhi aktivitas karyawan. Rivai (2004:456) menyatakan bahwa baik lingkungan internal maupun eksternal kerja bisa mempengaruhi semangat kerja, sehingga tugas bisa diselesaikan dengan cepat dan efisien. Nitisemito (2000:159) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi karyawan, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal (Rezita, 2014). Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menjalankan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung membuat karyawan merasa aman dan bisa bekerja dengan maksimal. Lingkungan ini juga berdampak pada perasaan emosional karyawan. Jika merasa nyaman di tempat kerja, karyawan cenderung bertahan lebih lama (Tanjung dkk. , 2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya, seperti dalam penelitian Dantyo dkk. (2014), menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, dan salah satu yang utama adalah hubungan kerja (Azis dkk., 2024). Hubungan kerja dapat terjadi

antara departemen, antara individu dalam suatu organisasi, atau antara organisasi dan individu (Hulu dkk., 2024). Kedua belah pihak, organisasi dan karyawan, harus saling menghormati hak dan kewajiban masing-masing untuk membentuk hubungan kerja yang harmonis (Gunawan, 2015). Penting bagi organisasi untuk menciptakan hubungan kerja yang kondusif, karena kegagalan dalam melakukannya dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas karyawan (Wuwungan et al., 2017). Hubungan kerja itu sendiri adalah ikatan yang terbentuk berdasarkan kepercayaan dan kemauan untuk mencapai tujuan bersama. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa hubungan yang baik antara individu dalam organisasi akan mendorong rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan meningkatkan kepuasan kerja. Interkoneksi harmonis hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan, serta di antara rekan kerja, merupakan faktor krusial dalam struktur organisasi. Ketika hubungan kerja menghadapi hambatan, hal ini dapat menyebabkan penurunan fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi kerja (Indrawati dkk., 2021) .

Salah satu tantangan yang dihadapi PT. Urip Sugiharto Pekalongan berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu interaksi antar rekan kerja, kondisi tempat kerja, dan efektivitas komunikasi di tempat kerja. Motivasi kerja sendiri merupakan keadaan emosional yang dapat bersifat positif atau negatif, yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Motivasi ini tercermin dalam sikap dan perilaku karyawan terhadap tugas-tugas dan lingkungan kerja mereka. Karyawan yang

puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan usaha terbaik, memanfaatkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas secara efektif, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Indikator yang mencerminkan tingkat motivasi kerja karyawan adalah tingkat kehadiran. Berikut adalah persentase absensi karyawan di PT. Urip Sugiharto Pekalongan selama Februari 2025:

Tabel 1.1 Absensi karyawan PT. Urip Sugiharto Pekalongan

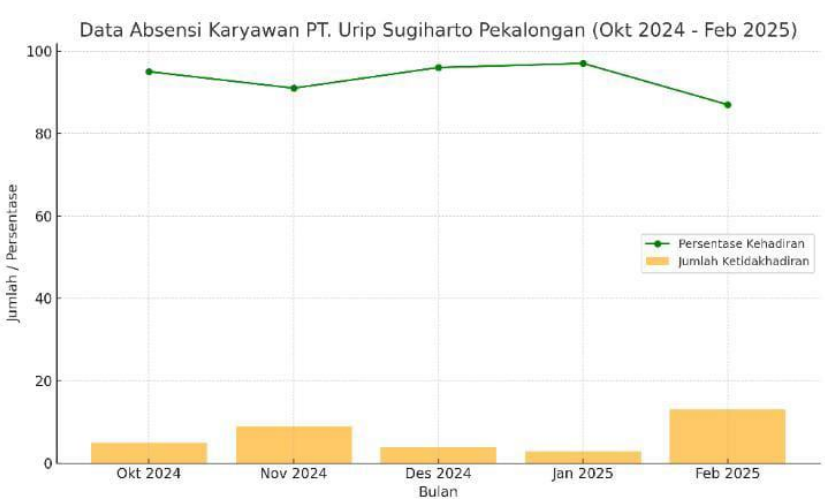
Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Jumlah Ketidakhadiran	Persentasi Kehadiran
Oktober 2024	137 karyawan	2	3	5	95%
Nopember 2024	137 karyawan	3	6	9	91%
Desember 2024	137 karyawan	2	2	4	96%
Januari 2025	137 karyawan	0	3	3	97%
Februari 2025	137 karyawan	3	11	13	87%

Sumber: PT. Urip Sugiharto Pekalongan

Berdasarkan informasi tentang kehadiran pegawai di PT. Urip Sugiharto Pekalongan dalam lima bulan terakhir, yaitu dari Oktober 2024 hingga Februari 2025, total pegawai harian yang tercatat adalah 137. Bulan Februari 2025 mencatat tingkat absensi tertinggi, dengan 13 pegawai tidak hadir, terdiri dari 3 yang sakit dan 10 yang mengajukan cuti. Kondisi ini menyebabkan kehadiran terendah bulan itu menjadi 87%. Sementara itu, Januari 2025 mencatat jumlah ketidakhadiran terendah, hanya 3 pegawai yang tidak datang, sehingga menghasilkan tingkat kehadiran tertinggi yaitu 97%. Secara keseluruhan, pola kehadiran pegawai menunjukkan variasi yang signifikan, dengan penurunan yang jelas terlihat pada bulan terakhir. Rata-rata kehadiran selama lima bulan tersebut sekitar 93,2%, yang masih dinilai baik. Namun, perlu diperhatikan lebih lanjut mengenai peningkatan permintaan cuti yang terjadi di bulan Februari.

Di bawah ini terdapat grafik yang memperlihatkan tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. Urip Sugiharto Pekalongan sepanjang lima bulan terakhir. Grafik ini menyajikan jumlah absensi dalam format diagram batang serta persentase kehadiran dalam bentuk garis. Dari grafik tersebut, dapat dilihat bahwa Februari 2025 mengalami penurunan yang signifikan dalam tingkat kehadiran jika dibandingkan dengan bulan-bulan sebelumnya.

Diagram 1.1 Absensi Karyawan PT. Urip Sugiharto Pekalongan



Sumber: PT. Urip Sugiharto Pekalongan

Berdasarkan data, dapat disimpulkan bahwa terdapat variasi yang signifikan dalam tingkat kehadiran karyawan. Bulan Desember 2024 dan Januari 2025 menunjukkan tingkat kehadiran yang relatif lebih baik dibandingkan bulan-bulan lainnya. Perbedaan ini kemungkinan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, baik internal maupun eksternal, seperti beban kerja, lingkungan kerja, atau kondisi pribadi masing-masing karyawan. Selain itu, terdapat juga laporan kinerja untuk MPS PKU pada kuartal keempat Desember 2024. Rincian hasil kinerja tersebut sebagai berikut:

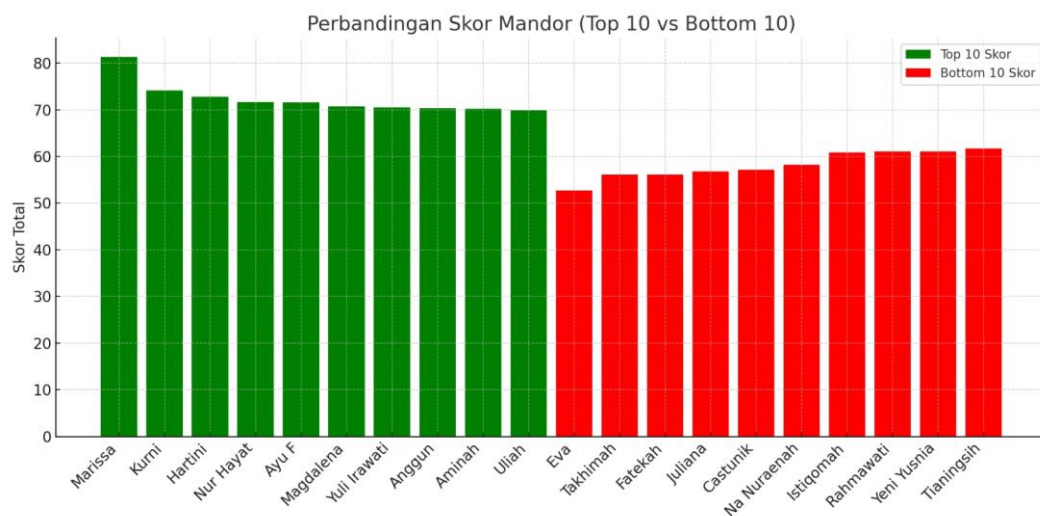
Tabel 1.2 Penilaian Mandor MPS PKU**Bulan Desember 2024**

No.	Nama Mandor	Total Skor	Kategori	Insentif (Rp)	
1.	Giarti	6277%	Bronze	Rp	100.000
2.	Masrifah	6803%	Silver	Rp	100.000
3.	Kurni	7417%	Silver	Rp	100.000
4.	Susanah	6977%	Silver	Rp	100.000
5.	Eva	5267%	Bronze	Rp	100.000
6.	Riyat P	6610%	Silver	Rp	100.000
7.	Rani P	6383%	Silver	Rp	100.000
8.	Almakiyah	6200%	Bronze	Rp	100.000
9.	Uliah	6983%	Silver	Rp	100.000
10.	Nur Hayat	7167%	Silver	Rp	100.000
11.	Sulastri	6767%	Silver	Rp	100.000
12.	Magdalena	7067%	Silver	Rp	100.000
13.	Niken	6467%	Silver	Rp	100.000
14.	Yuli Irawati	7050%	Silver	Rp	100.000
15.	Kustinah	6867%	Silver	Rp	100.000
16.	Sugiarti	6667%	Silver	Rp	100.000
17.	Tri Yuniningsih	6550%	Silver	Rp	100.000
18.	Widyanisah	6483%	Silver	Rp	100.000
19.	Rahmawati	6100%	Bronze	Rp	100.000
20.	Hartini	7283%	Silver	Rp	100.000
21.	Ita Uswati	6700%	Silver	Rp	100.000
22.	Tianingsih	6175%	Bronze	Rp	100.000
23.	Yeni Yusnia	6100%	Bronze	Rp	100.000
24.	Nur Khamidah	6333%	Silver	Rp	100.000
25.	Na Nuraenah	5817%	Bronze	Rp	100.000
26.	Takhimah	5613%	Bronze	Rp	100.000
27.	Istiqomah	6083%	Bronze	Rp	100.000
28.	Fatekah	5613%	Bronze	Rp	100.000
29.	Muli'ah	6267%	Bronze	Rp	100.000
30.	Castunik	5717%	Bronze	Rp	100.000
31.	Marissa	8137%	Silver	Rp	175.000
32.	Ayu F	7157%	Silver	Rp	100.000
33.	Marliyah	6463%	Silver	Rp	100.000
34.	Mutmainnah	6400%	Silver	Rp	100.000
35.	Aminah	7027%	Silver	Rp	100.000
36.	Juliana	5680%	Bronze	Rp	100.000
37.	Anggun	7030%	Silver	Rp	100.000

Sumber: PT. Urip Sugiharto Pekalongan

Berdasarkan Tabel 1.2 yang menampilkan hasil penilaian supervisor MPS PKU bulan Desember 2024, setiap supervisor dinilai dari berbagai aspek yang kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan nilai total. Nilai ini digunakan untuk mengelompokkan mandor menjadi kategori BRONZE atau SILVER serta menentukan besar insentif berupa bonus tunai yang diterima. Dari 37 mandor yang dinilai, sebagian besar masuk ke kategori SILVER, sementara sisanya berada di kategori BRONZE. Mandor yang memiliki nilai Q4 tertinggi mendapatkan 81,37 poin dan masuk dalam kategori SILVER, sehingga berhak menerima insentif sebesar Rp 175. 000. Sementara itu, mandor dengan nilai Q4 terendah yaitu 56,40, berada di kategori BRONZE dan menerima insentif sebesar Rp100. 000. Total insentif yang diberikan kepada seluruh supervisor mencapai Rp3. 850. 000, dengan rata-rata nilai keseluruhan sebesar 62,65. Berikut ini adalah ringkasan hasil penilaian mandor MPS PKU bulan Desember 2024 berdasarkan data penilaian dan grafik terkait.

Diagram 1.2 Penilaian Mandor MPS PKU Bulan Desember 2024



Ada perbedaan cukup besar antara skor tertinggi dan terendah dalam penilaian kinerja para mandor, yaitu sebanyak 24,97 poin. Skor tertinggi mencapai 81,37, sedangkan skor terendah adalah 56,40. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kinerja para mandor masih tidak merata, dan belum sepenuhnya konsisten. Mandor yang mendapatkan skor tertinggi dinilai memiliki hasil kerja yang konsisten, mampu memenuhi spesifikasi pekerjaan secara tepat, hadir secara teratur, serta menerapkan inspeksi secara efektif. Hal ini mencerminkan kemampuan manajerial, disiplin, serta penguasaan teknis yang baik. Di sisi lain, skor yang rendah menunjukkan kesulitan dalam mencapai target pekerjaan, yang bisa disebabkan oleh rendahnya efisiensi, ketidaksesuaian hasil kerja dengan spesifikasi yang ditetapkan, atau tingkat absensi yang tinggi, sehingga berdampak pada skor keseluruhan. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kualitas komunikasi. Komunikasi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan timnya pada tahun 2023 menunjukkan bahwa cara orang berkomunikasi sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan di CV. Persaudaraan Oke Sekali. Namun, hasil penelitian Damanik dan timnya pada tahun 2022 menunjukkan bahwa komunikasi justru memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi karyawan di PT. Transdata Satkomindo Medan. Motivasi seseorang dalam bekerja di perusahaan sangat dipengaruhi oleh komunikasi dan hubungan yang baik. Komunikasi yang baik dapat membuat karyawan merasa dihargai dan

diperhatikan, sehingga semangat mereka meningkat. Sebaliknya, komunikasi yang buruk bisa menyebabkan stres dan mengurangi semangat bekerja (Lestari dkk. , 2023). Selain komunikasi, ada tiga faktor utama lain yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, yaitu hubungan kerja, pengalaman kerja, dan pengakuan (Indrawati dkk. , 2021). Hubungan antar karyawan sangat penting untuk meningkatkan semangat dan produktivitas mereka. Di PT. Urip Sugiharto Pekalongan, hubungan karyawan cukup baik, terutama dalam berbagi informasi terbaru mengenai pekerjaan. Hubungan antara kepala departemen dan staf juga berjalan lancar, tanpa hambatan dalam proses memberikan arahan dan umpan balik. Penelitian oleh Indrawati dkk. (2021) menyatakan bahwa hubungan kerja mempengaruhi antusiasme karyawan di Dinas Pariwisata Kabupaten Solok. Sementara itu, Puspita dan Pradhanawati (2018) menemukan bahwa hubungan kerja berpengaruh positif terhadap antusiasme karyawan di Restoran Soto Bangkong.

Namun, Kurniasari (2019) menemukan hal yang berbeda, yaitu bahwa hubungan antar rekan kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kubu Raya memiliki korelasi yang lemah dengan semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sukmayanti dkk. (2024) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa dukungan dari rekan kerja hanya berdampak sedikit terhadap semangat kerja perawat. Di sisi lain, PT. Urip Sugiharto Pekalongan telah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Area kerja perusahaan dirancang dengan baik, dilengkapi peralatan yang cukup, pencahayaan yang memadai, serta sirkulasi udara yang baik, sehingga

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Kebersihan lingkungan kerja juga dipertahankan agar pekerja dapat lebih fokus pada tugasnya. Selain itu, perusahaan peduli pada karyawan dengan memberikan tempat istirahat, kafetaria yang menyediakan makanan, serta mengadakan acara sosial dan kegiatan yang menambah keakraban antar karyawan. Selanjutnya, pengujian kualitas lingkungan dilakukan pada tanggal 22 April hingga 3 Mei 2024, dengan memeriksa aspek seperti kualitas udara, kebisingan, pencahayaan, dan suhu di PT. Urip Sugiharto Pekalongan, dan memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3 Penilaian Lingkungan Kerja PT. Urip Sugiharto Pekalongan

Parameter	Satuan	Hasil	Baku Mutu	Keterangan
Sulfur Dioksida (SO ₂)	mg/m ³	0.40 - 0.78	0.20	Memenuhi standar
Nitrogen Dioksida (NO ₂)	BDS	0.055 - 0.070	0.20	Memenuhi standar
Karbon Monoksida (CO)	mg/m ³	15.75 - 19.40	29	Memenuhi standar
Kebisingan	dBA	73.7 - 80.1	85	Masih dalam batasan aman
Pencahayaan	Lux	285 - 360	200 - 300	Memenuhi standar SNI
Suhu lingkungan kerja	°C	28 - 30.1	31	Ideal untuk beban kerja ringan

Sumber: PT. Urip Sugiharto Pekalongan

Berdasarkan aspek lingkungan PT. Urip Sugiharto Pekalongan, dapat dikatakan bahwa perusahaan telah memenuhi semua aturan yang dibutuhkan. Semua hal utama yang diperhatikan, seperti kualitas udara, tingkat kebisingan, pencahayaan, dan suhu, aman dan baik bagi para pekerja. Udara bersih, polusi rendah, dan pencahayaan serta suhu membantu orang bekerja dengan baik, menunjukkan tempat kerja yang sehat dan layak. Selain itu, perusahaan telah mengikuti semua aturan, seperti yang terlihat dalam pengujian yang memenuhi standar SNI dan aturan dari Kementerian Lingkungan Hidup. Meskipun

demikian, pemeriksaan rutin tetap diperlukan untuk memastikan semuanya tetap baik dan tempat kerja tidak memburuk. Sebuah studi oleh Rezita pada tahun 2014 menemukan bahwa lingkungan kerja membantu pekerja merasa lebih termotivasi di kantor pusat Bank Jatim Surabaya. Semakin baik tempat kerja, semakin besar keinginan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Hasil serupa ditemukan dalam studi oleh Nurofik dan Yuliana pada tahun 2022, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi pekerja di AgniCom Padang Pariaman. Namun, studi lain yang dilakukan Manao pada tahun 2022 menemukan bahwa lingkungan kerja tidak terlalu mempengaruhi motivasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum Nias Selatan. Jawabridkk. pada tahun 2022 juga mendapatkan hasil serupa, yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti pencahayaan, kebisingan, dan desain kantor tidak terlalu mempengaruhi motivasi kerja pekerja jarak jauh. PT. Urip Sugiharto Pekalongan, sebuah perusahaan di Pekalongan, berupaya meningkatkan motivasi kerja para pekerjanya agar mereka dapat bekerja lebih baik dan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan.

PT. Urip Sugiharto Pekalongan merupakan entitas swasta nasional yang fokus pada produksi rokok kretek. Lokasi perusahaan ini berada di Jalan Kusuma Bangsa No. 96, Panjang Wetan, Pekalongan Utara, Kota Pekalongan. Mereka memproduksi rokok kretek berkolaborasi dengan mitra, dan menyediakan beragam produk termasuk Sampoerna, Dji Sam Soe Kretek, Dji Sam Soe Super Premium, serta Sampoerna Hijau. Perusahaan ini sangat bertekad untuk memastikan mutu produk dan kepuasan pelanggan, terlihat melalui proses

produksinya yang memanfaatkan mesin dan alat yang memerlukan tingkat kehati-hatian yang tinggi. Untuk mencapai hal ini, perusahaan secara rutin mengimplementasikan tindakan pencegahan terkait kecelakaan kerja, termasuk merawat lingkungan kerja, mesin, dan peralatan produksi.

Adapun persamaan antara studi ini dengan penelitian sebelumnya adalah keduanya mengambil objek yang sama, yaitu PT. Urip Sugiharto Pekalongan. Namun, perbedaan mencolok terletak pada fokus penelitian masing-masing. Penelitian ini lebih menekankan pada motivasi kerja sebagai variabel yang dipengaruhi, sementara penelitian sebelumnya berjudul "Pengaruh Kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja pada PT. Urip Sugiharto Pekalongan" lebih menyoroti kepuasan kerja sebagai variabel yang dipengaruhi, dengan kompensasi dan K3 bertindak sebagai variabel penyebab, serta prestasi kerja sebagai variabel penghubung dalam proses tersebut.

Alasan mengapa motivasi dipilih sebagai variabel terikat dalam penelitian ini adalah karena motivasi dan kepuasan kerja adalah dua konsep yang berbeda. Kepuasan kerja lebih menitikberatkan pada perasaan seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya, sedangkan motivasi fokus pada dorongan atau semangat seseorang untuk meningkatkan kualitas kerja dan mencapai hasil yang lebih baik. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengisi celah penelitian yang belum banyak dibahas sebelumnya, terutama mengenai faktor-faktor selain kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang bisa mempengaruhi motivasi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis secara menyeluruh berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Urip Sugiharto Pekalongan. Celah dalam penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Lini Latia Sari (2022) yang menjadi dasar penting untuk mengeksplorasi faktor-faktor baru yang relevan dengan motivasi kerja di lingkungan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis pengaruh komunikasi kerja, hubungan kerja, serta lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, dengan judul: "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KARYAWAN DI PT. URIP SUGIHARTO PEKALONGAN. "

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka masalah yang akan dianalisis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap motivasi karyawan PT. Urip Sugiharto Pekalongan ?
2. Apakah ada pengaruh signifikan hubungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. Urip Sugiharto Pekalongan?
3. Apakah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. Urip Sugiharto Pekalongan?
4. Apakah ada pengaruh signifikan komunikasi, hubungan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi karyawan PT. Urip Sugiharto Pekalongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis serta memperoleh bukti empiris pengaruh komunikasi kerja terhadap motivasi karyawan PT. Urip Sugiharto Pekalongan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis serta memperoleh bukti empiris pengaruh hubungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. Urip Sugiharto Pekalongan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis serta memperoleh bukti empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan PT. Urip Sugiharto Pekalongan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis serta memperoleh bukti empiris pengaruh komunikasi, hubungan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi karyawan PT. Urip Sugiharto Pekalongan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait teori motivasi karyawan. Peneliti

mendapatkan pengalaman langsung dalam menganalisis dan memecahkan masalah nyata di lapangan, khususnya di lingkungan PT. Urip Sugiharto Pekalongan. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik meneliti topik serupa.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan

Penelitian ini dapat menjadi studi kasus bagi mahasiswa atau akademisi yang mempelajari manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait motivasi karyawan. Temuan penelitian dapat digunakan untuk memperkaya materi pembelajaran terkait manajemen motivasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi PT. Urip Sugiharto Pekalongan

Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, perusahaan dapat mengambil langkah strategis untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas. Penelitian ini dapat membantu perusahaan mengidentifikasi penyebab rendahnya motivasi karyawan PT. Urip Sugiharto Pekalongan, sehingga perusahaan dapat mengambil tindakan preventif. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang program atau kebijakan yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Data dan temuan dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam membuat kebijakan yang lebih efektif terkait pengelolaan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika mempunyai manfaat untuk memudahkan seseorang untuk membaca serta mempelajari pembahasan suatu permasalahan, sistematika penulisan penelitian ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah dalam penelitian, perumusan masalah yang ada, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi telaah teori, telaah penelitian terdahulu yang melandasi penelitian yang akan dilakukan, kerangka pemikiran, penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, sumber data, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi penelitian, sampel penelitian, sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang uraian mengenai deskripsi objek penelitian serta hasil analisis data disertai dengan pembahasannya.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan di bab IV, keterbatasan, saran, serta implikasi.