

Pengaruh Komunikasi Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Inti Pantja Press Industri

Khalishah Ika Putri¹, Muhammad Asif Khan², Eri Bukhari³, Dian Sudiantini⁴,
Bintang Narpati⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
putrikhalishahika@gmail.com¹, Baristerasi@yahoo.com², eribukhari@gmail.com³,
dian.sudiantini@gmail.com⁴, bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: Khalishah Ika Putri putrikhalishahika@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja Karyawan, Motivasi Kerja

Received : 13, Jan

Revised : 23, Jan

Accepted: 14, Feb

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan memiliki populasi sebanyak 114 responden. Sampel yang digunakan adalah sampel slovin sebanyak 114 responden. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner diolah dengan menggunakan alat analisis SmartPLS 4.0. untuk menghasilkan hasil penelitian hipotesis dan validitas data. 1. bahwa Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja ditolak; 2. Bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima; 3. Bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima.; 4. Bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan diterima 5. Bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan maka ditolak.; 6. Bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan maka ditolak.; 7. Bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan diterima.; 8. Bahwa Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediating.; 9. Bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediating.; 10. Bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediating. Keterbatasan ini yaitu objek penelitian yang dilakukan oleh karyawan PT. Inti Pantja Press Industri, sehingga dapat dijadikan saran bagi peneliti selanjutnya.

PENDAHULUAN

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 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.

Oleh karna 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”.

TINJAUAN TEORITIS

Komunikasi

Pendukung teori ini menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dalam organisasi. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan koordinasi antar karyawan, mengurangi konflik dan meningkatkan kepuasan kerja yang semuanya berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik. Terdapat elemen-elemen kunci meliputi: komunikasi formal dan informal, jaringan komunikasi dan pola komunikasi yang dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas karyawan. (Cahyani et al., 2024).

Komunikasi yang efektif adalah suatu interaksi sosial, dan interaksi sosial dapat menimbulkan dampak positif dan negatif karena dapat mempengaruhi sifat suatu hubungan yang terbentuk dalam suatu proses. Untuk mencapai kerja profesional, manajemen puncak dan divisi alam sumber daya digunakan untuk menciptakan lingkungan kerja berkualitas tinggi bagi organisasi melalui sistem manajemen yang efektif. (Syaipudin., 2020).

Budaya Organisasi

Menurut Madjidu et al (2022) Budaya organisasi dipandang sebagai suatu sistem yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, yang dipegang teguh oleh para anggotanya.

Budaya organisasi merupakan peluang yang diciptakan organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia yang menunjukkan perilaku dan sikap sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Masduki Asbari et al. (2019) juga menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan skema yang terbentuk dari pengalaman terkait etika, yang kemudian ditingkatkan oleh organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Putri (2023). mengartikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, dan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan selama proses bekerja. Lingkungan kerja mencakup semua alat perkakas dan bahan yang ditemui, serta kondisi sekitar tempat kerja, metode serta pengaturan kerja, baik secara individu maupun dalam kelompok. Aprilia (2022).

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien. (Rayhan Vansuri et al. 2024).

Menurut Asmaradinanda et al., (2022) suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap aktivitas para pegawai dalam melaksanakan tugas.

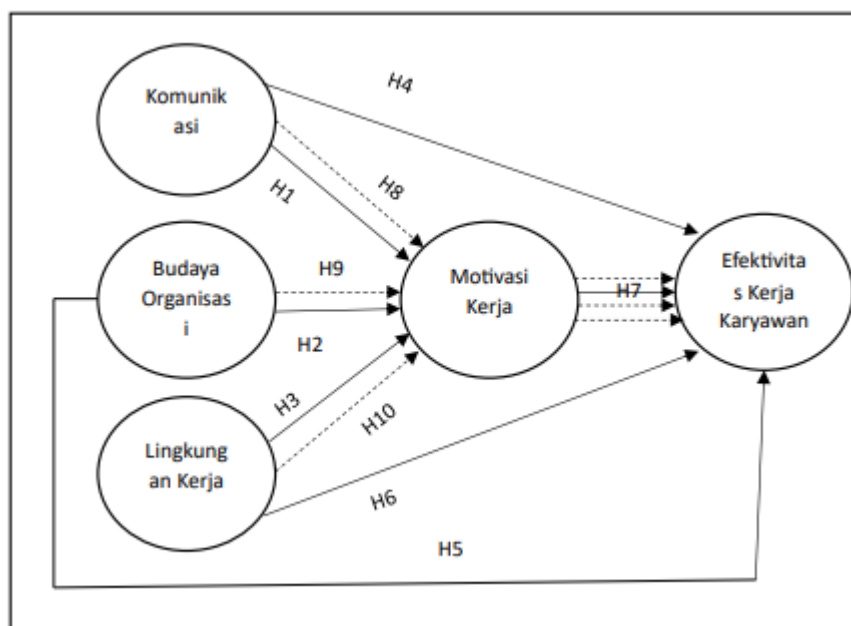
Efektivitas Kerja Karyawan

Efektivitas kerja karyawan adalah kemampuan seseorang atau sekelompok karyawan untuk mencapai tujuan secara efisien dan dengan hasil yang memuaskan sehingga pihak-pihak yang berkepentingan dapat mencapai tujuannya. (Febrian& Widwi, 2023).

Efektivitas kerja karyawan yang mengacu pada keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan. (Hackman dan Oldham 2020).

Kerangka Konseptual

Penelitian ini tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi pengaruh komunikasi budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating.



METODOLOGI

Metode penelitian adalah alat yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian, membantu dalam memecahkan masalah penelitian. Sugiyono (2022) Metode penelitian adalah alat yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian, membantu dalam memecahkan masalah penelitian. Penelitian ini menjelajahi Pengaruh Komunikasi Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pantja Press Industri Motivasi Kerja dipertimbangkan sebagai mediasi. Di penelitian ini, digunakan

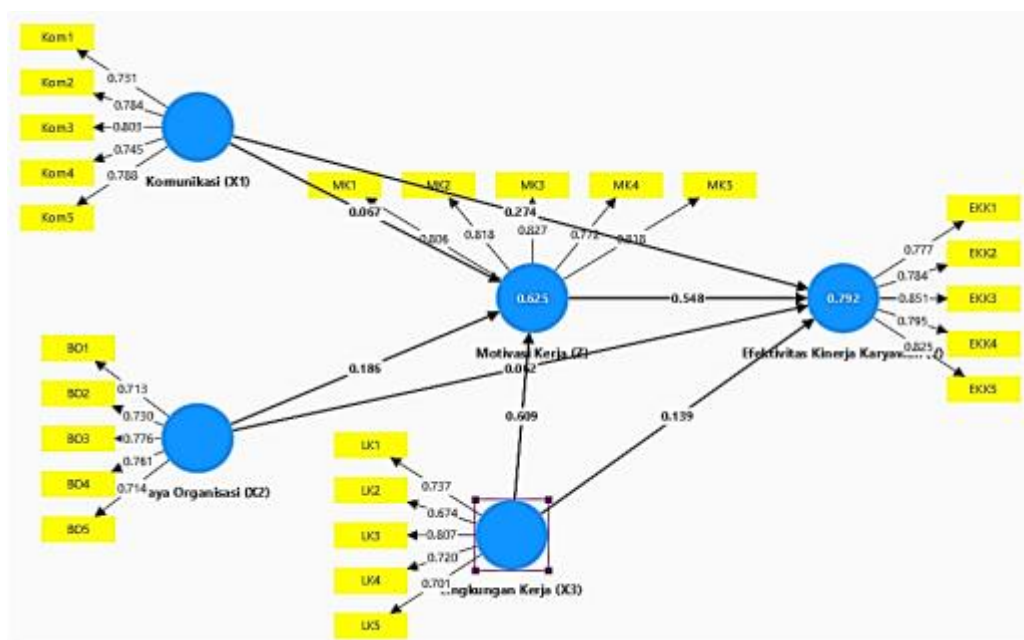
pendekatan kuantitatif. Analisis data pada kuantitatif dilakukan dalam bidang statistik dengan tujuan untuk menjelaskan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Peneliti menemukan bahwa target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Inti Pantja Press Industri yang berjumlah 400 orang.

Penelitian ini akan menggunakan alat statistik SmartPLS versi 3 yang akan menguji outer model dan inner model untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian.

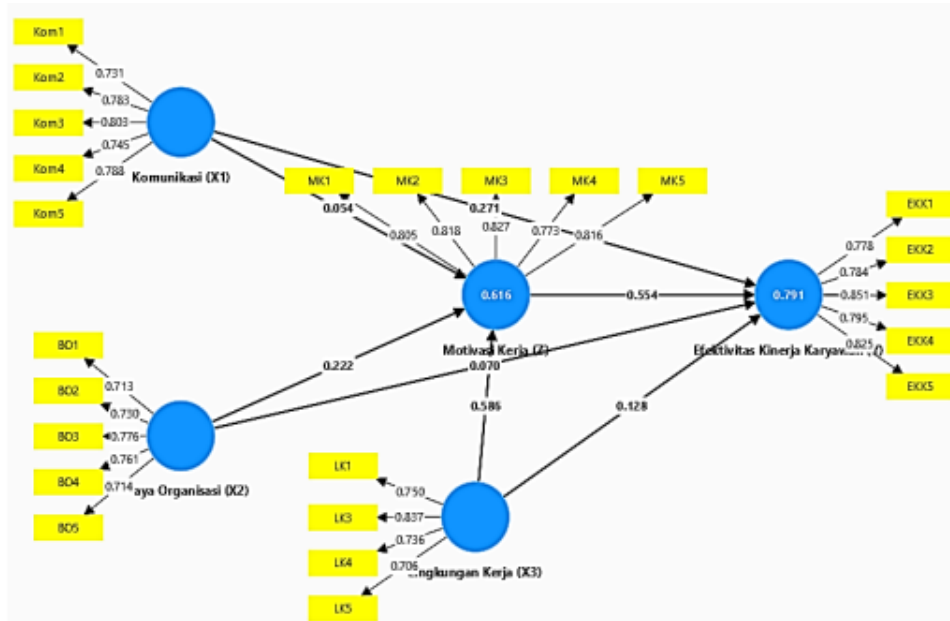
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan diuraikan hasil penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Inti Pantja Press Industri. Analisis data dilakukan berdasarkan jawaban dari kuesioner yang telah disebarakan kepada 114 responden karyawan. Pengolahan data menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk melakukan pengujian model struktural dan model pengukuran guna mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti dengan hasil sebagai berikut:



Gambar: Model PLS I

Gambar diatas menjelaskan hasil olahan dengan menggunakan SmartPLS, dimana gambar tersebut menunjukkan adanya item pernyataan yang belum memenuhi validitas konvergen yakni $> 0,7$. Item pernyataan tersebut diantaranya adalah LK 2 yang perlu dihilangkan.



Gambar: Model PLS II

Selanjutnya adalah uji reliability yang diukur dengan Composite Reliability. Composite Reliability digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator dalam setiap konstruk, dengan nilai yang disarankan di atas 0,70 untuk menunjukkan reliabilitas yang baik. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator dari konstruk atau variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.794	0.799	0.857	0.546
Efektivitas Kerja Karyawan	0.866	0.867	0.903	0.651
Komunikasi	0.829	0.830	0.880	0.594
Lingkungan Kerja	0.753	0.757	0.844	0.576
Motivasi Kerja	0.867	0.868	0.904	0.653

Sumber: Data diolah (2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki reliabilitas dan validitas yang baik. Semua konstruk, yaitu Budaya Organisasi,

Efektivitas Kerja Karyawan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, memiliki nilai Cronbach's Alpha dan rho_A di atas 0.7, yang mengindikasikan konsistensi internal yang tinggi. Selain itu, nilai Composite Reliability rho_c untuk semua konstruk juga lebih dari 0.7, dengan rentang 0.857 hingga 0.904, yang menunjukkan bahwa konstrukkonstruk tersebut dapat diandalkan. Sementara itu, Average Variance Extracted (AVE) untuk sebagian besar konstruk lebih besar dari 0.5, yang berarti konstruk-konstruk tersebut memiliki validitas yang baik. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki keandalan dan validitas yang cukup memadai untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tahapan berikutnya adalah pengujian inner model untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Hasil outer model ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
KOMUNIKASI (X1) - > MOTIVASI KERJA (Z)	0.054	0.050	0.120	0.452	0.651
BUDAYA ORGANISASI (X2) -> MOTIVASI KERJA (Z)	0.222	0.224	0.112	1.984	0.047
LINGKUNGAN KERJA (X3) -> MOTIVASI KERJA (Z)	0.586	0.579	0.088	6.625	0.000
KOMUNIKASI (X1) - > EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)	0.271	0.272	0.074	3.658	0.000
BUDAYA ORGANISASI (X2) - > EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)	0.070	0.074	0.080	0.873	0.383
LINGKUNGAN KERJA (X3) -> EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)	0.128	0.133	0.087	1.467	0.142
MOTIVASI KERJA (Z) -> EFEKTIVITAS	0.554	0.542	0.096	5.753	0.000

KERJA KARYAWAN (Y)					
KOMUNIKASI (X1) - >MOTIVASI KERJA (Z) -> EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)	0.030	0.032	0.066	0.457	0.648
BUDAYA ORGANISASI (X2) - >MOTIVASI KERJA (Z) -> EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)	0.123	0.122	0.066	1.864	0.062
LINGKUNGAN KERJA (X3) -> 0.324 0.314 0.073 4.447 0.000 MOTIVASI KERJA (Z) -> EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)	0.324	0.314	0.073	4.447	0.000

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas maka pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Diduga Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t statistik $0,452 < 1,981$ dengan pvalue $0,651 > 0.05$. Maka H1 tolak, artinya Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.
2. H2: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t statistik $1.984 > 1,981$ dengan pvalue $0.047 < 0.05$. Maka H2 diterima, artinya Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
3. H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t statistik $6.625 > 1,981$ dengan pvalue $0.000 < 0.05$. Maka H3 diterima, artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
4. H4: Diduga Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t statistik $3.658 > 1,981$ dengan pvalue $0.000 < 0.05$. Maka H4 diterima, artinya Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja karyawan.

5. H5: Diduga Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t statistik $0.873 < 1,981$ dengan pvalue $0.383 > 0.05$. Maka H5 ditolak, artinya Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja karyawan.
6. H6: Diduga Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t statistik $1.467 < 1,981$ dengan pvalue $0.142 > 0.05$. Maka dan H6 ditolak, artinya Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja karyawan.
7. H7: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t statistik $5.753 > 1,981$ dengan pvalue $0.000 < 0.05$. Maka H7 diterima, artinya Efektivitas kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.
8. H8 : Diduga Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi Hasil analisis diperoleh nilai t statistik $0.457 < 1,981$ dengan P value sebesar $0,648 > 0,05$, artinya bahwa Motivasi Kerja tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan
9. H9 : Diduga Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi Analisis diperoleh nilai t statistik $1.864 < 1,981$ dengan P value sebesar $0,062 > 0,05$, artinya bahwa Motivasi Kerja tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.
10. H10 : Diduga Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t statistik $4.447 > 1,981$ dengan P value sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa Motivasi Kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

Selain itu penelitian ini juga mendapatkan hasil R² yang menunjukkan sejauh mana variabel laten eksogen mampu menjelaskan variasi pada variabel laten endogen. Berikut tabel Uji Coeficient Of Determinant (R²):

Tabel Hasil Uji Coeficient Of Determinant (R²)

	R Square
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Y)	0.791
MOTIVASI KERJA(Z)	0.616

Sumber: Data diolah oleh penelitian (2025)

Hasil analisis R Square diperoleh nilai R Square sebesar 0.616 menunjukkan bahwa sekitar 61,6% Motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Pengaruhnya termasuk kategori kuat. Sedangkan sisanya sebesar 38.4% dipengaruhi factor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Efektivitas Kerja Karyawan memiliki nilai R Square sebesar 0.791 menunjukan bahwa sekitar 79,1% efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja (Z), Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan 20,9% Efektivitas Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Nilai R Square yang tinggi pada kedua variabel ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Inti Pantja Press Industri

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai t-statistik sebesar 0.452 yang lebih kecil dari t-tabel 1,981, serta p-value sebesar 0.651 yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ditolak. dapat menunjukkan adanya pengaruh, t-statistik yang lebih kecil dari nilai t-tabel memberikan indikasi bahwa pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja tidak signifikan.

Dan adanya beberapa faktor komunikasi yang kurang baik dengan karyawan lainnya, tidak percaya diri saat presentasi dan tidak memperhatikan dengan baik. Dengan demikian, komunikasi tidak dapat dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan di PT. Inti Pantja Press Industri.

Namun, dalam penelitian ini, meskipun komunikasi mungkin mempengaruhi motivasi kerja, hasil statistik menunjukkan bahwa pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Ini bisa disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan di perusahaan ini. Misalnya, komunikasi yang ada di perusahaan mungkin belum efektif atau kurang optimal dalam membangun hubungan yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja individu.

Selain itu, bisa jadi bahwa karyawan di PT. Inti Pantja Press Industri memiliki kebutuhan atau faktor motivasi lain yang lebih berpengaruh, seperti budaya organisasi atau lingkungan kerja, yang mungkin lebih dominan dibandingkan dengan komunikasi itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali strategi komunikasi internalnya agar lebih efektif dalam memotivasi karyawan. Salah satu pendekatan yang bisa diambil adalah memperkuat komunikasi dua arah yang memungkinkan karyawan memberikan umpan balik dan merasa dihargai.

Untuk meningkatkan motivasi kerja melalui komunikasi, perusahaan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan atas pencapaian, serta menciptakan suasana komunikasi yang terbuka dan jujur. Hal ini akan membantu memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan, serta menciptakan lingkungan yang lebih mendukung motivasi kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. Inti Pantja Press Industri

Hasil analisis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1.984 yang lebih besar dari t-tabel 1,981 dengan p-value 0,047 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis ketiga (H2) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Inti Pantja Press Industri.

Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk pola pikir, nilai-nilai, dan perilaku karyawan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di perusahaan ini cukup kuat untuk menghasilkan motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat mencapai dengan kebutuhan atau harapan karyawan.

Budaya organisasi dapat membantu karyawan dalam proses pengembangan budaya tersebut, menciptakan nilai-nilai yang lebih inklusif, serta memperkuat implementasi budaya yang positif dalam setiap aspek operasional perusahaan. budaya organisasi dapat lebih berperan dalam membentuk motivasi kerja yang lebih kuat di antara karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Inti Pantja Press Industri

Hasil analisis menunjukkan nilai t-statistik sebesar 6.625 yang lebih besar dari t-tabel 1,981 dengan p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan

hasil ini, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja di PT. Inti Pantja Press Industri.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memengaruhi motivasi dan kerja karyawan secara langsung. Faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, fasilitas yang memadai, serta hubungan antar karyawan dapat menciptakan atmosfer yang mendukung efektivitas dan semangat kerja. Di PT. Inti Pantja Press Industri, lingkungan kerja yang mendukung terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan merasa lebih dihargai dan lebih bersemangat untuk bekerja ketika mereka berada di lingkungan yang nyaman dan mendukung.

Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Inti Pantja Press Industri

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-statistik sebesar 3.658 yang lebih besar dari t-tabel 1,981 dan p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan diterima. Artinya, komunikasi yang baik di perusahaan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Komunikasi yang efektif dapat menciptakan saluran informasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan pemahaman tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan komunikasi yang baik, karyawan menjadi lebih terinformasi tentang tujuan perusahaan dan peran mereka dalam mencapainya, yang dapat memperbaiki cara mereka melaksanakan tugas sehari-hari. Selain itu, komunikasi yang lancar memungkinkan karyawan untuk mengungkapkan ide, masalah, atau kendala yang mereka hadapi, sehingga dapat ditemukan solusi bersama yang meningkatkan efektivitas kerja.

Pentingnya komunikasi dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan juga dapat dilihat dari seberapa cepat karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan yang ada di perusahaan. Dalam lingkungan yang penuh dengan perubahan dan tantangan, komunikasi yang baik akan membantu karyawan untuk tetap fokus dan produktif, serta merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ke depan, perusahaan harus memperhatikan dan memperkuat komunikasi antarkaryawan, serta antara karyawan dan manajemen. Hal ini akan membantu menciptakan budaya kerja yang lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan karyawan dan perubahan yang ada di dalam industri. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga dapat memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Inti Pantja Press Industri

Berdasarkan analisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan, hasil yang diperoleh menunjukkan nilai t-statistik sebesar 0.873 yang lebih kecil dari t-tabel yaitu 1,981 dengan p-value 0,383 yang lebih besar dari 0,05. maka hipotesis kelima (H5) ditolak. Artinya, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Inti Pantja Press Industri.

Karena faktor-faktor lain yang lebih mendominasi dalam mempengaruhi kinerja. faktor lingkungan kerja ruangan suhu yang nyaman, fasilitas memadai atau motivasi kerja yang lebih berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, gaji dan tunjangan yang layak untuk karyawan.

Budaya organisasi memang memiliki peran yang penting dalam membentuk pola pikir dan perilaku karyawan, namun dalam konteks perusahaan ini, pengaruh budaya terhadap efektivitas kerja karyawan tidak terbukti signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh ketidaksesuaian antara budaya organisasi yang ada dengan nilai-nilai atau harapan karyawan, atau bisa juga karena faktor-faktor lain yang lebih mendominasi dalam mempengaruhi kinerja. Misalnya, faktor lingkungan kerja atau motivasi kerja yang lebih berperan dalam meningkatkan efektivitas karyawan.

Budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Namun, dalam penelitian ini, terlihat bahwa meskipun budaya organisasi dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan, pengaruh tersebut tidak cukup besar untuk berkontribusi langsung pada peningkatan efektivitas kerja secara signifikan.

Untuk meningkatkan pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja, perusahaan dapat melakukan penyesuaian terhadap budaya yang ada, seperti memperkenalkan nilai-nilai yang lebih inklusif dan memfasilitasi

karyawan untuk lebih terlibat dalam pembentukan budaya tersebut. Langkah ini dapat membantu menciptakan budaya yang lebih mendukung kinerja karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Inti Pantja Press Industri

Berdasarkan analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan, hasil yang diperoleh menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1.467 yang lebih kecil dari t-tabel yaitu 1,981 dengan p-value 0,142 yang lebih besar dari 0,05. maka hipotesis kelima (H₆) ditolak. Artinya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Inti Pantja Press Industri.

Karena faktor-faktor lain yang lebih mendominasi dalam mempengaruhi kinerja. Misalnya, faktor lingkungan kerja yang nyaman seperti pertemanan, aman dalam menerapkan K3, dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Semangat kerja dan fokus dapat dipengaruhi oleh hal-hal seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan ruang, ketersediaan peralatan, dan keharmonisan antar rekan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mengurangi gangguan dan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Namun, jika kondisi kerja tidak ideal, seperti berisik, kurangnya peralatan, atau kurang kondusif, hal ini dapat mengurangi semangat kerja dan memperlambat pencapaian hasil. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan manajemen lingkungan kerja mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang ideal, termasuk meningkatkan ergonomi dan memperhatikan masalah kesehatan dan keselamatan pekerja.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Dengan terus meningkatkan kondisi kerja, PT. Inti Pantja Press Industri dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan sekaligus menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan produktif.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Inti Pantja Press Industri

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai t-statistik sebesar 5,753 yang lebih besar dari t-tabel 1,981 dengan p-value 0,000 yang lebih kecil dari 0,050.

Oleh karena itu, hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan diterima. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di PT. Inti Pantja Press Industri.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih efisien dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka akan lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka, yang akhirnya akan berdampak langsung pada efektivitas kinerja. Di perusahaan ini, motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perlu terus diperhatikan oleh manajemen.

Untuk terus meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat menyediakan berbagai insentif dan program penghargaan yang relevan, serta memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi karyawan dipenuhi. Program pelatihan dan pengembangan karir juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya akan memperbaiki efektivitas kerja mereka.

Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai p-value sebesar 0,062 yang lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi secara signifikan pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Inti Pantja Press Industri. Maka dari itu hipotesis kedelapan (H8) ditolak. Dengan demikian, komunikasi secara langsung berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan tanpa melibatkan motivasi kerja sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun komunikasi yang baik dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan, faktor motivasi kerja tidak cukup kuat untuk memperkuat hubungan tersebut.

Hasil penelitian ini menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dalam meningkatkan efektivitas kerja. Komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan karyawan dapat menghilangkan kebingungannya dan meningkatkan pemahaman tentang tujuan perusahaan. Namun, dalam hal ini, komunikasi langsung lebih berpengaruh terhadap kerja tanpa harus melalui peningkatan motivasi kerja.

Meskipun motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks PT. Inti Pantja

Press Industri, komunikasi yang efektif sudah cukup untuk mendorong kinerja yang optimal. Hal ini mungkin disebabkan oleh kenyataan bahwa karyawan merasa sudah cukup termotivasi dengan informasi yang disampaikan melalui saluran komunikasi yang baik, tanpa memerlukan pengaruh langsung dari motivasi kerja.

Implikasi dari hasil ini adalah bahwa perusahaan perlu lebih fokus pada memperkuat saluran komunikasi internal. Komunikasi yang efektif dan transparan dapat memotivasi karyawan secara langsung tanpa perlu mediasi dari variabel lain seperti motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan budaya komunikasi yang terbuka, yang dapat membantu karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan dapat memperkenalkan alat komunikasi yang lebih modern, seperti platform digital atau forum interaktif, untuk mempercepat aliran informasi dan memfasilitasi diskusi antara manajemen dan karyawan. Dengan demikian, komunikasi yang lebih cepat dan efisien akan meningkatkan efektivitas kinerja tanpa harus bergantung pada motivasi kerja sebagai variabel penghubung.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0,648 lebih besar dari 0,05, yang berarti motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan. Maka dari itu hipotesis kesembilan (H9) ditolak. Dengan kata lain, meskipun budaya organisasi dapat mempengaruhi kerja karyawan, motivasi kerja tidak berperan signifikan dalam memperkuat hubungan ini. Budaya organisasi yang baik di perusahaan ini tampaknya cukup kuat untuk langsung meningkatkan efektivitas kerja tanpa melibatkan motivasi kerja sebagai faktor perantara. Budaya yang kuat dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan di tempat kerja.

Budaya yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, dan kerja tim yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang produktif dan meningkatkan kerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini, budaya organisasi berpengaruh langsung tanpa melalui peningkatan motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa budaya yang diterapkan sudah cukup efektif untuk mempengaruhi kerja. Meskipun motivasi kerja dapat memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kerja sudah cukup kuat untuk tidak memerlukan mediasi motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor budaya organisasi mungkin sudah tertanam kuat dalam nilai-nilai karyawan, sehingga mereka

secara otomatis berperilaku sesuai dengan budaya tersebut tanpa perlu dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu terus memperkuat budaya organisasi yang positif, seperti mendukung inovasi, kerjasama, dan komunikasi antar karyawan. Dengan budaya organisasi yang kuat, karyawan akan lebih terikat dengan perusahaan dan merasa lebih nyaman dalam melaksanakan tugas mereka, yang akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Perusahaan dapat meningkatkan upaya penguatan budaya organisasi melalui pelatihan nilai-nilai perusahaan yang lebih mendalam, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam pengembangan budaya tersebut. Dengan cara ini, perusahaan dapat memastikan bahwa budaya organisasi terus mendukung efektivitas kerja karyawan, meskipun tanpa mengandalkan variabel motivasi kerja sebagai mediator.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri

Berdasarkan hasil analisis, nilai p-value yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Inti Pantja Pres Industri. Maka dari itu hipotesis kesepuluh (H10) diterima. Hal ini berarti bahwa selain faktor lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya berpengaruh pada efektivitas kinerja.

Teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja, seperti kebersihan, fasilitas, dan suasana kerja yang nyaman, berfungsi sebagai faktor pemuasan yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika lingkungan kerja baik, karyawan akan merasa lebih dihargai dan terjaga kesejahteraannya, yang meningkatkan motivasi kerja mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien.

Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih fokus untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja yang kemudian berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek psikologis, seperti hubungan yang baik antara rekan kerja dan manajemen, serta adanya dukungan sosial yang memadai di tempat kerja.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu berinvestasi lebih banyak dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan, yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Beberapa langkah yang dapat diambil perusahaan antara lain memperbaiki fasilitas kerja, meningkatkan komunikasi antar karyawan, serta memastikan bahwa manajemen memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan karyawan. Perusahaan dapat memperkenalkan berbagai program kesejahteraan, seperti kesehatan mental, pelatihan keterampilan, dan peluang pengembangan diri, untuk memastikan bahwa lingkungan kerja terus mendukung motivasi kerja karyawan. Program-program ini akan membantu karyawan merasa lebih termotivasi dan dapat bekerja dengan lebih efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kerja perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terkait Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Inti Pantja Press Industri dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai jawaban rumusan masalah sebagai berikut:

1. Komunikasi Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Inti Pantja Press Industri. Pengaruh komunikasi terhadap motivasi kerja tidak signifikan karena adanya beberapa faktor komunikasi yang kurang baik dengan karyawan lainnya, seperti, tidak percaya diri saat presentasi, tidak memperhatikan dengan baik.
2. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Inti Pantja Press Industri. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karena budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk pola pikir, nilai-nilai, dan perilaku karyawan.
3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Inti Pantja Press Industri. Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja diterima. Karena memiliki faktor seperti kebersihan, kenyamanan, fasilitas yang memadai, serta hubungan antar karyawan dapat menciptakan kerja yang positif.
4. Komunikasi Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inti Pantja Press Industri. Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan diterima. Karena komunikasi yang baik, karyawan menjadi lebih terinformasi tentang tujuan perusahaan dan peran mereka dalam mencapainya, yang dapat memperbaiki cara mereka melaksanakan tugas sehari-hari.

5. Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inti Pantja Press Industri. Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan ditolak. Karena adanya faktor-faktor lain yang lebih mendominasi dalam mempengaruhi kinerja. Seperti, faktor lingkungan kerja ruangan suhu yang nyaman, fasilitas memadai atau motivasi kerja yang lebih berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan, misalnya, gaji dan tunjangan yang layak untuk karyawan.
6. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inti Pantja Press Industri. Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan ditolak. karena adanya faktor-faktor lain yang lebih mendominasi dalam mempengaruhi kinerja. Seperti, faktor lingkungan kerja yang nyaman seperti pertemanan, aman dalam menerapkan K3, dan mendukung sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan.
7. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Inti Pantja Press Industri. Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan diterima. Karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih efisien dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
8. Komunikasi Tidak Berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri. Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Inti Pantja Press Industri. Hal ini menunjukkan meskipun komunikasi yang baik dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan, faktor motivasi kerja tidak cukup kuat untuk memperkuat hubungan tersebut. Hal ini mungkin disebabkan oleh kenyataan bahwa karyawan merasa sudah cukup termotivasi dengan informasi yang disampaikan melalui saluran komunikasi yang baik, tanpa memerlukan pengaruh langsung dari motivasi kerja. Perusahaan dapat memperkenalkan alat komunikasi yang lebih modern, seperti platform digital atau forum interaktif, untuk mempercepat aliran informasi dan memfasilitasi diskusi antara manajemen dan karyawan.
9. Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri. Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Inti Pantja Press Industri. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kerja sudah

cukup kuat untuk tidak memerlukan mediasi motivasi kerja. Budaya yang kuat dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan di tempat kerja. Budaya yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, dan kerja tim yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang produktif dan meningkatkan kerja karyawan.

10. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediating pada PT. Inti Pantja Press Industri.

Hasil ini menunjukkan bahwa menyatakan Motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan di PT. Inti Pantja Press Industri. Hal ini bahwa selain faktor lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja. Perusahaan dapat memperkenalkan berbagai program kesejahteraan, seperti kesehatan mental, pelatihan keterampilan, dan peluang pengembangan diri, untuk memastikan bahwa lingkungan kerja terus mendukung motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2021). Jurnal Optimalisasi Motivasi Kinerja Pegawai : Memahami Faktor-Faktor yang Memengaruhinya. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Aloita Purba. (2019). Skripsi Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Adei Plantation dan Industri Kabupaten Pelalawan. Universitas Islam Riau.
- Aloysius Ranga Aditya Nalendra, d. (2021). Jurnal Statistika Seri Dasar Dengan rumus dasar slovin. Media Sains Indonesia
- Aprilia, S. &. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Personel Di Kolinlamil Tni Al Jakarta Utara.Kalbisiana Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi, 8(4), 4682-4688.
- Asmaradinanda, R. V., Khan, M. A., Rianto, M. R., Bukhari, E., Woestho, C., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara

- Astuti, P., & Kurnia, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Intervening. In Prosiding 3rd Business and Economics Conference in Utilizing of Modern Technology (Vol. 5, hal. 691–712).
- Della Restu Cahyani et al (2024) Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Z. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajeme Vol.2, No.8 Agustus 2024. DOI: <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2234>
- Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Media Mahardhika, 17(2), 278.
- Fajar Adi Saputro, Ahmad Jauhari, & Nur Hidayati. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri. Journal of Creative Student Research, 1(5), 101–111.
- Febrian Valentino, Widwi Handari Adji (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Dinas Perdagangan Kota Bandung, JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS Vol.16, No.2 <https://doi.org/10.51903/ebisnis.v16i2>
- Hari sulaksono. 2019. Jurnal Budaya organisasi dan kinerja. Sleman: Deepublish.
- Hasibuan, J. S. & Silvya, B., 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mewah Indah Jaya Binjai. Seminar Nasional Multidisiplin, 2(1), Pp. 134-147.
- Hermin Nainggolan. (2020). Pengaruh Komunikasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress). Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma) Volume:2 Nomor 3.
- Jufrizen dan Khairani Nurul Ramadhani, (2020). pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara, Vol. 3, No. 1, halaman 66–79.
- Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti, (2020). pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di LLDIKTI Wilayah III Jakarta. Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol. 4, No. 1, Halaman 1–10

- Luh, N., Widayani, A., Luh, N., Purnawan, R., & Pradipta, A. D. (2021). Pola komunikasi antar penggemar “ikon” sebagai “cyberfandom” di Twitter. *Ilmu Komunikasi*, 2(3), 1–9. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/komunikasi/article/view/77265>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi& Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462.
- Mahrawati., (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. BRI Pasero Cabang Palangka Raya. *Al- ulum ilmu sosial dan humaniaro volume 6 no 2*, STIE Palang Raya.
- Mifta Wahyu , Anita Sumelvia., Erwin Syahputra. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Insumo Palace Kediri. *Journal Islamic Business and Entrepreneurship*.Universitas Islam Kadiri.
- Masduki Asbari, Priyono Budi Santoso, Agus Purwanto, (2019). pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja, *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Putera Batam*, Vol. 8, No. 1.
- Nova, S., & Yanti, E. M. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1).
- Peace, G. R., Visel, J., Fitria, H., & Sibarani, B. (n.d.). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel Tanjung Morawa. Puspitasari, D., Putra Danaya, B., & Penulis, K. (2022). Pentingnya peranan komunikasi dalam organisasi., Lisan, non verbal, dan tertulis (Literature Review Manajemen).
- Putri, N. L. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Coca Cola Tirtalina Cong, Mengwi Badung. (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Rafika Chandra, (2020), pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di PT. Bank Bukopin Padang. *urnal Matua*, Vol. 2, No. 4, Desember 2020, Halaman 411-420
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Zusrony,Ed.) Prima Agus Teknik.
- Rahmawati, D., Chinsia, L., Rindang, D. R., & Tulungagung, U. (2022). Optimal Loyalitas, Semangat, Dan Displin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan

- Produktivitas Karyawan. In Business, Entrepreneurship, and Management Journal (Vol. 1, Issue 1).
- Rayhan Vansuri et al., (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di SDIT At-Taqwa Lubang Buaya Setu. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.4, No.3 September 2024. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i3.4059>
- Robert Fransiska. (2019). Analisis Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Palangka Raya. Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen.
- Santosa, G., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Langlangbuana, U. (2019). Kerja Pada PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk Bandung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis.
- Siagian, M., & Pranoto, S. B. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Dana Nusantara Di Kota Batam. Open Journal System, 2(3), 272–282.
- Sinta Fauziah, Roy Irawan, (2024) Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Interskala Sehat Sejahtera., Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia., Journal of Economics and Business Volume. 4, No. 3, 2024
- Siswanto. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIMS - Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 7 No. 2 Juni 2019.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunardi, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BBTA3-BPPT Kawasan PUSPIPTEK Setu Tangerang Selatan. Jurnal Arastirma, 1(1), 130–140.
- Syaipudin, L. (2020). Efektifitas Media Komunikasi di Tengah Pandemi: Respon Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 Kabupaten Tulungagung. Kalijaga Journal of Communication, 1(2), 165–178.
- Tafsir, M., Alam, W. I., Kanto, M., & Data, M. U. (2023). Pengaruh Motivasi,Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. Yume : Journal Of Management, 6(1), 161–169.

- Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., & Madjidu, A. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Tri Ariyanti, K. Emi. Trimiati. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal PRO* Vol. 5 No. 2 Tahun 2024. Universitas AKI Semarang, Indonesia.
- Wahyuddin, Ariska Bimasari, Ira Yuniar, Marzuki, (2021). pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di UIN Alauddin Makassar. *EduLeadership*, Vol. 1, No. 1, Halaman 61–69
- Wandi, D., Tinggi, S., Banten, I. E., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. 2(2).
- Wasiman. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Pinang Kencana. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 382–389.
- Winata, E., Sari Lubis, K., Meliza, J., & Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan, S. (n.d.). Escafpre 1 st 2022 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara.
- Yuvan Damai Mendrofa, Sukaaro Waruwu, Peringatan Harefa, & Otanius Laia. (2024). Dampak Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(2), 346–353.