

BAB I

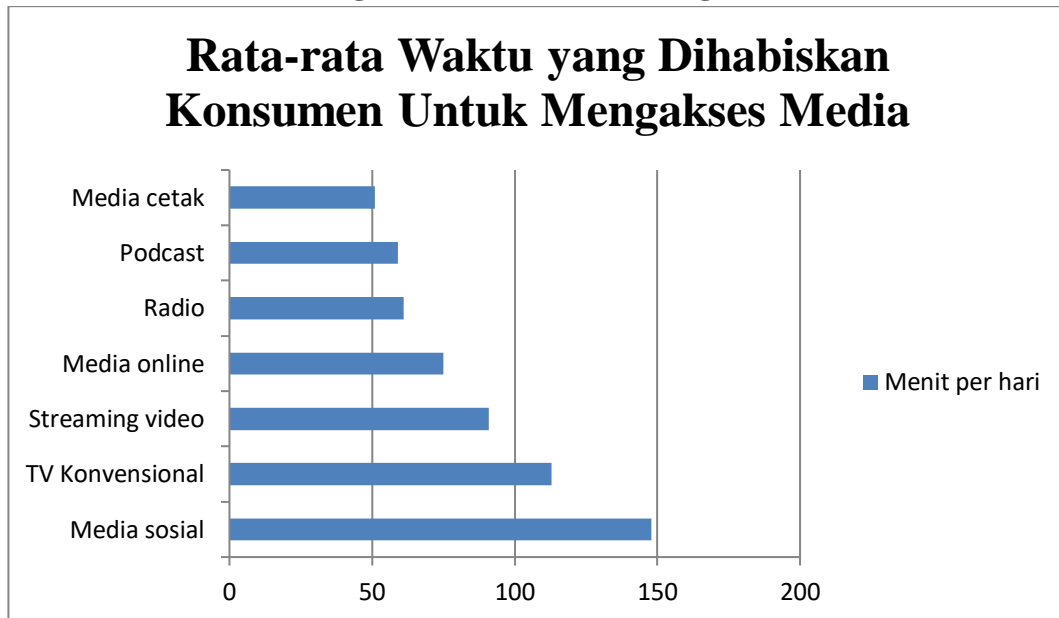
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan antar perusahaan sangatlah berat. Dalam era digitalisasi, dunia usaha berkembang sangat pesat sehingga persaingan di segala bidang menjadi semakin ketat. Media informasi berkembang amat pesat di era digitalisasi saat ini terutama media digital. Media digital mempengaruhi peningkatan yang pesat dalam penyampaian informasi dan juga telah didukung oleh teknologi yang semakin canggih. Kita sebagai pengguna teknologi harus mampu beradaptasi dan mampu memanfaatkan teknologi baru yang telah berkembang.

Perkembangan teknologi yang sangat pesat saat ini telah memberikan banyak manfaat dalam kemajuan di berbagai aspek. Contoh nyata yang dapat kita rasakan saat ini dapat dibuktikan dengan kehadiran media *online* yang telah memberikan banyak manfaat dalam kemajuan diberbagai aspek sosial dan mempermudah kita mengakses informasi yang kita butuhkan. Mulai dari hiburan, materi pembelajaran bisa kita akses di media *online*. Media *online* mempengaruhi peningkatan yang pesat dalam penyampaian informasi dan juga telah didukung oleh teknologi yang semakin canggih. Kita sebagai pengguna teknologi harus mampu beradaptasi dan mampu memanfaatkan teknologi baru yang telah berkembang. Perusahaan akan menjadikan hal ini menjadi sebuah peluang, terutama bagi perusahaan media *online*.

Tabel 1. 1
Waktu Yang Dhabiskan Untuk Mengakses Media



Sumber : *Global Web Index*

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa media *online* masih menjadi media yang banyak dikonsumsi. Walaupun tidak sebanyak media sosial, TV konvensional dan streaming *video* GWI menemukan tingkat konsumsi media *online* secara global meningkat dari 59 menit per hari pada 2018, menjadi 1 jam 15 menit per hari pada 2022. "Media *online* membuat konsumen lebih mudah menemukan berita, sehingga waktu yang dihabiskan di sana naik dan mencapai rekor tertinggi pada 2022," kata GWI. (Adi Ahdiat, 2022). Tak dapat dipungkiri bahwa era digital memang membawa dampak yang begitu dahsyat bagi kehidupan yang meliputi segala macam kegiatan di dalamnya. Salah satu bidang yang paling berdampak signifikan, yaitu komunikasi. Di era ini komunikasi tumbuh dan berkembang begitu pesat. Hal ini ditandai dengan kemudahan berkomunikasi serta percepatan informasi. Kemudahan berkomunikasi terjadi lantaran masyarakat

dapat terkoneksi dengan orang di seluruh penjuru dunia tanpa batasan ruang dan waktu. Sementara percepatan informasi terjadi akibat lahirnya media baru yaitu media *online*, dimana masyarakat mampu memperoleh informasi yang *up-to-date* dengan perangkat elektronik yang tersambung internet.

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang inovatif dan handal agar perusahaan media tersebut dapat menciptakan konten-konten yang dapat menarik banyak perhatian, hal ini akan berdampak pada upaya dalam mengelola sumber daya manusia di setiap organisasi dalam rangka menjamin ketersediaan tenaga kerja yang handal, profesional, dan memiliki daya saing tinggi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada bagaimana perusahaan tersebut mengelola dan mempersiapkan manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya, tak terkecuali pada perusahaan yang bergerak di bidang media *online*.

Tabel 1.2
10 Media Online Di Indonesia Yang Memiliki Kunjungan Tertinggi

| No. | Media online di Indonesia yang memiliki kunjungan tertinggi |
|-----|---|
| 1. | Kompas.com |
| 2. | Detik.com |
| 3. | Tribunnews.com |
| 4. | Pikiran-rakyat.com |
| 5. | Suara.com |
| 6. | Merdeka.com |
| 7. | Liputan6.com |
| 8. | Kontan.co.is |
| 9. | Cnbcindonesia.com |
| 10. | Republika.co.id |

Sumber: <https://www.ekrut.com/media/media-online>

Menurut <https://www.ekrut.com/media/media-online> (diakses pada tanggal 19 Februari 2023) Pikiran Rakyat menjadi salah satu 10 Media *online* dengan

kunjungan tertinggi di Indonesia. Akan tetapi persaingan yang ketat antara perusahaan media *online* menjadi acuan agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang inovatif dan handal agar perusahaan media tersebut dapat menciptakan konten-konten yang dapat menarik banyak perhatian.

Human Resource Management PT Pikiran Rakyat demi mencapai potensinya tersebut perlu membuat perencanaan dalam menangani organisasi sehingga dapat mengikuti perkembangan, tetapi menurut penuturan kepala HRD PT Pikiran Rakyat beranggapan bahwa karyawan PT Pikiran Rakyat menghadapi banyak kendala dengan adanya ekspektasi yang berbeda dari kondisi pekerjaan di lapangan, yang ditunjukkan salah satunya oleh tingginya tingkat karyawan yang resign atau berhenti bekerja setelah masa kerja kontrak 6 bulan pertama. Karakteristik psikolog manusia yang memberi kontribusi pada komitmen seseorang, menjadi permasalahan karyawan PT Pikiran Rakyat, yaitu motivasi. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan arah dan tekad seorang karyawan. Ada beberapa hal menurut penuturan kepala HRD PT Pikiran Rakyat yang membuat karyawan memutuskan kontrak 6 bulan pertama. Karyawan merasa dibebankan oleh tuntutan bagi perkembangan skill dan pekerjaan yang merangkap beberapa *jobdesk* dalam PT Pikiran Rakyat. Kondisi pekerjaan seperti ini cukup menantang bagi karyawan PT Pikiran Rakyat. Hal ini berkaitan dengan lima hirarki yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yaitu aktualisasi diri yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup, pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Menurut Sondang P. Siagian (2018:138) motivasi kerja merupakan daya

pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi dapat diciptakan atau ditingkatkan dengan kemampuan manajemen dalam memenuhi kebutuhan pegawai dan memberikan perhatian terhadap setiap pegawainya.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil optimal dengan motivasi yang kuat akan meningkatkan kualitas kerjanya. Maka dari itu penulis pun tertarik untuk melakukan penelitian di PT Pikiran Rakyat. Penulis memberikan kuisisioner terhadap 30 responden terlebih dahulu, ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan apa yang dialami sumber daya manusia di PT Pikiran Rakyat.

Tabel 1. 1
Kuesioner pra Survey pada PT Pikiran Rakyat

| No | Variabel | Tingkat Kesetujuan | | | | | Rata-rata |
|----|----------------|--------------------|-----|-----|-----|-----|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | |
| 1. | Motivasi Kerja | 0 | 8 | 12 | 10 | 0 | 2,93 |
| 2. | Kepuasan Kerja | 0 | 9 | 13 | 8 | 0 | 3,03 |
| 3. | Kinerja | 3 | 9 | 10 | 7 | 0 | 3,2 |
| 4. | Kopetensi | 1 | 7 | 21 | 1 | 0 | 3,26 |

| |
|---|
| Jumlah = Nilai x Frekuensi Rata-rata= Jumlah : Jumlah Responden (30 orang) Skor Rata-rata= Jumlah rata-rata : Jumlah Kuisisioner |
|---|

Sumber: Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai tiga variabel yang menjadi masalah karyawan di PT Pikiran Rakyat yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu motivasi kerja. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Pikiran Rakyat mengalami masalah. Motivasi sendiri menjadi hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil optimal dengan motivasi yang kuat yang akan mengerahkan seluruh kemampuannya. Sebagai penguat dari dugaan adanya permasalahan motivasi kerja, penulis menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan dimensi dalam motivasi kerja menurut Mc Clelland yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan karyawan kepada 30 responden yaitu karyawan PT Pikiran Rakyat berikut hasil pra survey mengenai motivasi kerja

Tabel 1. 2
Hasil Pra Survey Motivasi Kerja PT Pikiran Rakyat

| No | Dimensi | Tingkat Kesetujuan | | | | | Jumlah | Rata-rata |
|---|--------------------------|--------------------|-----|-----|-----|-----|--------|-------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | |
| 1. | Kebutuhan akan prestasi | 4 | 7 | 9 | 7 | 3 | 92 | 3,06 |
| 2. | Kebutuhan akan afiliasi | 3 | 5 | 7 | 8 | 7 | 79 | 2,63 |
| 3. | Kebutuhan akan kekuasaan | 8 | 4 | 7 | 6 | 5 | 94 | 3,13 |
| Jumlah Rata-rata | | | | | | | | 2,93 |
| Jumlah = Nilai x Frekuensi Rata-rata= Jumlah : Jumlah Responden (30 orang) Skor Rata-rata= Jumlah rata-rata : Jumlah Kuisisioner | | | | | | | | |

Sumber: Penulis 2023

Tabel 1.2 adalah hasil penelitian pendahuluan mengenai dimensi variabel motivasi kerja diperoleh bahwa motivasi kerja karyawan PT Pikiran Rakyat kurang baik dan diduga terdapat permasalahan. Berdasarkan Tabel 1.2 Dimensi kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan memiliki nilai rata-rata yang lebih baik yang dapat dikatakan berada dalam keadaan baik, namun terdapat dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu pada dimensi kebutuhan akan afiliasi. Dimensi kebutuhan akan afiliasi menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran karyawan akan hubungan antara anggota.

Selanjutnya perlu diketahui juga faktor atau variabel yang menyebabkan motivasi kerja tersebut kurang baik atau bermasalah dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan penulis menggunakan pendapat dari Abraham Maslow dalam Wilson Bangun (2020:316), bahwa setiap manusia pada umumnya mempunyai lima hirarkhi kebutuhan, yaitu :

1. Fisiologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan lain-lain.
2. Kemananan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal seperti; harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat. Eksternal seperti; status,

pengakuan dan perhatian.

5. Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup; pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

Penulis menyebarkan kuesioner yang memuat pernyataan dimensi dari beberapa variabel sebagai langkah awal untuk melihat variabel apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Pikiran Rakyat.

Berikut adalah Tabel hasil kuesioner pendahuluan untuk variabel yang dianggap berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Pikiran Rakyat :

Tabel 1. 3
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan PT Pikiran Rakyat

| No. | Variabel | Dimensi | Tingkat Kesetujuan | | | | | Jumlah | Rata-rata |
|--------------------------------------|----------------|--|--------------------|----------|-----------|-----------|------------|-------------|-----------|
| | | | SS (5) | S (4) | KS (3) | TS (2) | STS (1) | | |
| 1. | Kompensasi | Kompensasi Langsung | 10 | 7 | 6 | 4 | 3 | 107 | 3,57 |
| | | Kompensasi Tidak Langsung | 7 | 8 | 7 | 6 | 2 | 102 | 3,4 |
| Skor Rata-rata Kompensasi | | | | | | | | 3,48 | |
| 2. | Disiplin Kerja | Disiplin Waktu | 6 | 7 | 9 | 7 | 1 | 100 | 3,33 |
| | | Disiplin Tanggung Jawab | 9 | 10 | 5 | 2 | 4 | 108 | 3,6 |
| Skor Rata-rata Disiplin Kerja | | | | | | | | 3,46 | |
| 3. | Kepemimpinan | Kemampuan untuk membina hubungan kerjasama yang baik | 11 | 9 | 5 | 4 | 1 | 115 | 3,83 |
| | | Kemampuan efektifitas | 8 | 8 | 7 | 5 | 2 | 105 | 3,5 |
| | | Kemampuan partisipatif | 8 | 12 | 7 | 3 | 0 | 115 | 3,83 |
| | | Kemampuan mendelegasikan tugas dan waktu | 9 | 10 | 5 | 2 | 4 | 108 | 3,6 |
| | | Kemampuan mendelegasikan tugas dan | 10 | 4 | 6 | 9 | 1 | 103 | 3,43 |

| No. | Variabel | Dimensi | Tingkat Kesetujuan | | | | | Jumlah | Rata-rata |
|--|--------------------|--|--------------------|-----|-----|-----|-----|-------------|-----------|
| | | | SS | S | KS | TS | STS | | |
| | | | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) | | |
| | | wewenang | | | | | | | |
| Skor Rata-rata Kepemimpinan | | | | | | | | 3,63 | |
| 4. | Pengembangan Karir | Perlakuan yang adil dalam berkarir | 8 | 11 | 5 | 2 | 4 | 107 | 3,56 |
| | | Keperdulian para atasan langsung | 5 | 9 | 8 | 8 | 0 | 101 | 3,37 |
| | | Informasi tentang berbagai peluang promosi | 9 | 10 | 6 | 3 | 2 | 111 | 3,7 |
| | | Adanya minat untuk dipromosikan | 7 | 8 | 10 | 5 | 0 | 107 | 3,56 |
| | | Tingkat kepuasan. | 5 | 8 | 12 | 3 | 2 | 101 | 3,37 |
| Skor Rata-rata Pengembangan Karir | | | | | | | | 3,51 | |
| 5. | Lingkungan Kerja | Lingkungan kerja fisik | 5 | 6 | 9 | 8 | 2 | 94 | 3,13 |
| | | lingkungan kerja non fisik | 3 | 4 | 9 | 10 | 4 | 82 | 2,73 |
| Skor Rata-rata Lingkungan Kerja | | | | | | | | 2,93 | |
| 6. | Stres Kerja | Gejala Fisiologis | 5 | 8 | 9 | 8 | 0 | 100 | 3,33 |
| | | Gejala Psikologis | 5 | 10 | 6 | 8 | 1 | 100 | 3,33 |
| | | Gejala Perubahan Perilaku | 5 | 5 | 10 | 7 | 3 | 92 | 3,06 |
| Skor Rata-rata Stres Kerja | | | | | | | | 3,24 | |
| 7. | Budaya Organisasi | Kesadaran diri | 3 | 7 | 10 | 7 | 3 | 90 | 3,00 |
| | | Keagresifan | 5 | 6 | 9 | 8 | 2 | 94 | 3,13 |
| | | Kepribadian | 2 | 5 | 11 | 7 | 5 | 82 | 2,73 |
| | | Performa | 4 | 6 | 10 | 7 | 3 | 91 | 3,03 |
| | | Orientasi Tim | 4 | 5 | 7 | 11 | 3 | 86 | 2,86 |
| Skor Rata-rata Budaya Organisasi | | | | | | | | 2,95 | |

Sumber: Penulis 2023

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa menurut karyawan PT Pikiran Rakyat variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang mendapatkan nilai rata rata terendah yaitu variabel budaya organisasi dengan diperkuat oleh teori yang dikemukakan Robbins (2018:85) yaitu apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Hal ini di perkuat oleh penelitian

Ida et. al. (2014) mendapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kemudian ada variabel lingkungan kerja, Saydam dalam Kadarisman (2013:296) menyebutkan ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal, faktor eksternal salah satunya lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal ini di perkuat oleh penelitian Revi (2014), sedangkan upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan tujuan memperkuat penelitian ini maka penulis ingin melakukan survey pendalaman mengenai variabel-variabel yang menurut karyawan PT Pikiran Rakat dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu yaitu pada penyebaran kuesioner mengenai variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja guna mengetahui identifikasi-identifikasi masalah yang ada pada variabel yang dianggap lebih mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Pikiran Rakat.

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai variabel budaya organisasi hasil data prasurvey menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai rendah dengan skor rata-rata 2,95. Budaya organisasi mempunyai lima dimensi yaitu Kesadaran diri, Keagresifan, Kepribadian, Performa, dan Orientasi Tim. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi bermasalah pada Karyawan PT Pikiran Rakyat, hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan kepala HRD PT Pikiran Rakyat menurut penuturannya, cukup banyak karyawan khususnya *fresh graduate* kaget dikarenakan perubahan jobdesk serta banyak program dengan *deadline* waktu yang sedikit harus sesuai target. Akibatnya kualitas kerja karyawan menurun.

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai variabel lingkungan kerja hasil data

prasurvey menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai rendah dengan skor rata-rata 2,93. Lingkungan kerja mempunyai dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja bermasalah pada karyawan PT Pikiran Rakyat, hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Pikiran Rakyat bahwa banyak karyawan yang keberatan dengan job desk yang diberikan, dikarenakan keharusan multitasking karyawan PT Pikiran Rakyat.

Berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan di atas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah motivasi kerja yang didapat karyawan PT Pikiran Rakyat belum optimal yang disebabkan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian. Dengan itu peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pikiran Rakyat”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada guna memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Pikiran Rakyat.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Budaya Organisasi
 - a. Budaya organisasi yang diterapkan belum mencapai standar
 - b. Kurangnya kepribadian karyawan
 - c. Masih kurangnya kesadaran diri karyawan
2. Lingkungan Kerja
 - a. Lingkungan kerja kurang kondusif
3. Motivasi Kerja
 - a. Banyaknya karyawan yang *resign* atau berhenti bekerja setelah masa kerja kontrak 6 bulan pertama, dikarenakan adanya ekspektasi yang berbeda dari kondisi pekerjaan di lapangan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai budaya organisasi di PT Pikiran Rakyat.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja pada karyawan PT Pikiran Rakyat.
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja pada karyawan PT Pikiran Rakyat.

4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Pikiran Rakyat baik secara parsial dan simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka maksud dan tujuan dari penyusunan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji:

1. Tanggapan karyawan mengenai budaya organisasi di PT Pikiran Rakyat.
2. Tanggapan karyawan mengenai lingkungan kerja di PT Pikiran Rakyat.
3. Tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja karyawan di PT Pikiran Rakyat.
4. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Pikiran Rakyat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau sumbangan informasi bagi penelitian selanjutnya.

2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Pikiran Rakyat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini bagi penulis dapat mengetahui beberapa hal yaitu:

- a. Penelitian ini membantu saya dalam mengasah kemampuan saya, seperti cara mengambil data penelitian dan sekaligus menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis suatu masalah serta menambah pengalaman mengenai dunia kerja serta
- b. Penelitian ini membuat penulis bisa belajar bagaimana cara berkomunikasi yang baik dengan para karyawan PT Pikiran Rakyat
- c. Penelitian ini membuat penulis memahami dan mengetahui permasalahan yang terjadi pada dunia kerja, mudah-mudahan penulis menjadi lebih siap menghadapi dunia kerja dan memiliki sedikit pengalaman apabila suatu saat penulis menjadi seorang bagian dalam suatu instansi.
- d. Hal-hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Pikiran Rakyat

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi khususnya mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan Hal-hal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT Pikiran Rakyat. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang baik.

3.. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai sumber sarana informasi untuk kepada para pembaca dan peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya sebagai bahan referensi tambahan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

