

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu aset paling penting dalam menjalankan dan mengembangkan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). SDM yang unggul dapat sangat memengaruhi produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mengelola SDM secara strategis agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan memuaskan bagi seluruh karyawan (Sudiarman et al., 2023:64). Kepuasan kerja menjadi indikator utama yang mencerminkan bagaimana seorang karyawan merasakan kenyamanan, kebahagiaan dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak positif pada performa individu, tetapi juga dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2022:146). Oleh karena itu, memahami faktor – faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen perusahaan.

Salah satu fokus utama dalam pengelolaan SDM adalah penciptaan kepuasan kerja. Menurut Nurpratama & Yudianto (2022:87), kepuasan kerja tergantung pada pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan, mencakup aspek finansial (gaji) dan nonfinansial (pengakuan, pengembangan karier, *work-life balance*). Selain aspek finansial dan nonfinansial, komunikasi juga memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang terbuka memungkinkan adanya arus informasi yang jelas, transparan, serta timbal balik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Sebaliknya, apabila komunikasi dalam organisasi tidak berjalan dengan baik, dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, bahkan menurunkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, komunikasi menjadi faktor penting dalam menjaga keharmonisan hubungan kerja sekaligus meningkatkan kepuasan karyawan.

Selain komunikasi, penghargaan (*reward*) juga merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa hasil kerja kerasnya diakui akan

memiliki motivasi lebih tinggi, perasaan bangga, dan loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Pemberian *reward* yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan dapat menurunkan semangat kerja dan bahkan menimbulkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, sistem penghargaan yang efektif dan konsisten menjadi salah satu kunci dalam membangun kepuasan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

PT Rame Rakaguna Prakarsa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang-barang teknik, khususnya sebagai *supplier valve*, pipa, *instrumentation*, dan *fitting* yang diimpor dari berbagai negara seperti Amerika Serikat, Inggris, Singapura, dan Tiongkok. Sebagai perusahaan penyedia barang teknik industri, idealnya diperlukan sistem kerja yang profesional dan komunikasi internal yang terstruktur. Namun, hasil observasi menunjukkan adanya fenomena yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu tidak adanya forum musyawarah atau rapat evaluasi bulanan. Karyawan tidak pernah diajak berdiskusi untuk meninjau hasil pekerjaan bulan sebelumnya atau menyampaikan kendala kerja yang dihadapi. Kondisi ini menciptakan kurangnya transparansi dan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan (Reddy, 2025:473). Menurut Robbins & Judge (2022:151), persepsi terhadap manajemen yang adil dan komunikatif merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kepuasan kerja. Ketika komunikasi tidak berjalan efektif, karyawan merasa tidak dilibatkan, tidak dihargai, dan sulit berkembang dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya menurunkan rasa puas terhadap pekerjaan mereka.

Peneliti telah menyebarkan prasurvei kepada 10 responden secara online yang bertujuan untuk menentukan masalah untuk membuktikan observasi awal terkait fenomena yang berpengaruh terhadap rendahnya kepuasan di PT Rame Rakaguna Prakarsa. Berikut ini disajikan data hasil prasurvei pada PT Rame Rakaguna Prakarsa guna menggambarkan mengenai kondisi terkait kepuasan kerja, survei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator kepuasan kerja.

Tabel 1. 1 Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja (Y)					
No	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
Lingkungan kerja					
1	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja saya.	4	40%	6	60%
Penghargaan finansial dan nonfinansial					
2	Saya merasa penghargaan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.	3	30%	7	70%
Kesempatan untuk berkembang					
3	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan.	2	20%	8	80%
Persepsi terhadap manajemen yang adil dan komunikatif					
4	Saya merasa manajemen bersikap adil dan komunikatif terhadap karyawan.	3	30%	7	70%
Karakteristik psikologis					
5	Saya merasa puas secara psikologis terhadap pekerjaan saya.	3	30%	7	70%
Jumlah Responden		10			

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei, 2025

Berdasarkan hasil tabel 1.1 hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 10 karyawan PT Rame Rakaguna Prakarsa, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih tergolong rendah pada beberapa aspek utama. Indikator dengan tingkat ketidakpuasan tertinggi terdapat pada aspek kesempatan untuk berkembang, dimana sebanyak 80% menyatakan bahwa mereka tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan. Selain itu, tiga indikator lainnya yang meliputi penghargaan finansial dan nonfinansial, persepsi terhadap manajemen yang adil dan komunikatif, serta karakteristik psikologis, masing-masing memperoleh persentase 70% responden menjawab tidak. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa penghargaan yang diterima belum sesuai dengan beban pekerjaan, manajemen belum sepenuhnya bersikap terbuka dan adil, serta mereka belum merasa puas secara psikologis terhadap pekerjaan yang dijalani. Sementara itu, pada aspek lingkungan kerja, sebanyak 60% menyatakan belum merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada. Secara keseluruhan, hasil prasurvei ini menunjukkan bahwa rendahnya

kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terbatasnya kesempatan untuk berkembang, kurangnya sistem penghargaan yang sesuai, serta kurang terbukanya komunikasi antara manajemen dan karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan komunikasi dan memperbaiki sistem penghargaan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih positif, transparan, serta mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Untuk menentukan faktor-faktor spesifik yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, peneliti melakukan prasurvei kepada 10 orang karyawan PT Rame Rakaguna Prakarsa, yang bertujuan untuk menggali aspek-aspek internal yang dirasakan memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat kepuasan kerja. Adapun hasil lengkap dari prasurvei tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2 Faktor - faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

No	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	Jumlah Responden	Frekuensi Responden	%
1	Komunikasi	10 orang	9 orang	90%
2	Penghargaan	10 orang	8 orang	80%
3	Keterampilan	10 orang	6 orang	60%
4	<i>Job-Desk</i>	10 orang	4 orang	40%

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei, 2025

Berdasarkan hasil tabel 1.2 mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, diketahui bahwa dua faktor yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi dan penghargaan. Komunikasi memperoleh frekuensi responden sebesar 90% menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka dalam organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam menciptakan suasana kerja yang sehat dan transparan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, penghargaan juga menempati posisi penting dengan frekuensi 80%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menilai pentingnya pengakuan atas hasil kerja mereka. Penghargaan, baik dalam bentuk pujian verbal, bonus, promosi, maupun insentif lainnya, menciptakan perasaan dihargai dan berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Menurut Sukardi & Saputro (2024:166) komunikasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif bagi karyawan. Kurangnya komunikasi organisasi menghambat aliran informasi, mengurangi kepercayaan antarkaryawan, dan meningkatkan potensi konflik internal. Menurut Fraditha (2024:7545) keterbukaan (*openness*) adalah kesediaan untuk bertukar informasi secara positif dalam hubungan interpersonal, yang penting untuk menciptakan komunikasi transparan dan mengurangi hambatan. komunikasi memiliki pengaruh yang penting terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Komunikasi yang terbuka memberi kesempatan bagi karyawan untuk merasa lebih terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan serta arah perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan didengarkan, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Jika komunikasi di dalam organisasi buruk, karyawan mungkin merasa terisolasi, tidak diberdayakan, atau bahkan tidak memahami apa yang diharapkan dari mereka, yang dapat menyebabkan rasa frustrasi, kebingungan dan pada akhirnya terjadi penurunan kepuasan kerja (Mubaraq et al., 2024:7).

Berikut ini disajikan data hasil prasurvei penelitian kepada 10 responden pada PT Rame Rakaguna Prakarsa guna menggambarkan mengenai kondisi terkait komunikasi, prasurvei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator komunikasi.

Tabel 1. 3 Hasil Prasurvei Komunikasi

Komunikasi (X ₁)					
No	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
Kemudahan memperoleh informasi					
1	Saya merasa mudah mendapatkan informasi yang saya butuhkan dari atasan.	3	30%	7	70%
Intensitas komunikasi					
2	Saya sering berdiskusi dengan rekan kerja tentang pekerjaan.	4	40%	6	60%
Efektivitas komunikasi					
3	Saya merasa informasi yang saya terima dari atasan mudah dipahami.	2	20%	8	80%

Komunikasi (X ₁)					
No	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
Tingkat pemahaman pesan					
4	Saya menyadari tidak ada kebingungan dalam memahami pesan di tempat kerja.	2	20%	8	80%
Perubahan sikap					
5	Saya merasa komunikasi yang terbuka membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja.	3	30%	7	70%
Jumlah Responden		10			

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei, 2025

Berdasarkan hasil tabel 1.3 prasurvei yang dilakukan terhadap 10 karyawan PT Rame Rakaguna Prakarsa, diketahui bahwa tingkat komunikasi di lingkungan kerja masih tergolong rendah. Indikator dengan tingkat ketidaksetujuan tertinggi terdapat pada aspek efektivitas komunikasi dan tingkat pemahaman pesan, di mana masing-masing sebanyak 80% menyatakan bahwa informasi yang disampaikan oleh atasan belum mudah dipahami dan masih menimbulkan kebingungan dalam memahami pesan di tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa arus informasi dari manajemen kepada karyawan belum berjalan secara efektif sehingga berpotensi menyebabkan miskomunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, pada aspek kemudahan memperoleh informasi dan perubahan sikap, masing-masing 70% menyatakan bahwa mereka belum merasa mudah mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari atasan serta belum merasakan bahwa komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan motivasi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa komunikasi dua arah di dalam perusahaan belum berjalan optimal dan masih bersifat satu arah. Sementara itu, pada indikator intensitas komunikasi 60% mengaku jarang berdiskusi dengan rekan kerja mengenai pekerjaan, yang menandakan bahwa interaksi antar karyawan masih kurang intens. Secara keseluruhan, hasil prasurvei ini menunjukkan bahwa komunikasi di PT Rame Rakaguna Prakarsa masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kejelasan penyampaian informasi, kemudahan akses komunikasi, serta peningkatan partisipasi karyawan agar tercipta komunikasi yang efektif, transparan, dan mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Selain komunikasi, faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah penghargaan yang diterima oleh karyawan. Faktor-faktor seperti tanggung jawab, penghargaan, serta pencapaian kerja merupakan motivator intrinsik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja (Elma et al., 2025:174). Kurang optimalnya sistem penghargaan di perusahaan menjadi masalah penting dalam manajemen SDM. Idealnya, penghargaan terdiri dari aspek finansial (gaji, bonus, insentif) dan nonfinansial (apresiasi verbal, promosi, lingkungan kerja). Menurut Steven & Yanuar (2024:488), penghargaan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja positif di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkinerja maksimal, sistem penghargaan yang baik juga mampu meningkatkan retensi, mengurangi stres kerja, dan memperkuat hubungan antara karyawan dengan manajemen. Semakin besar penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka tingkat kepuasan kerja yang dirasakan juga akan meningkat (Elma et al., 2025:175). Berikut ini disajikan data hasil prasurvei penelitian kepada 10 responden pada PT Rame Rakaguna Prakarsa guna menggambarkan mengenai kondisi terkait penghargaan, prasurvei dilakukan dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan indikator penghargaan.

Tabel 1. 4 Hasil Prasurvei Penghargaan Karyawan

Penghargaan (X ₂)					
No	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
Gaji dan bonus					
1	Saya merasa gaji dan bonus yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya.	2	20%	8	80%
Kesejahteraan karyawan					
2	Saya merasa fasilitas kesejahteraan yang diberikan perusahaan mencukupi.	3	30%	7	70%
Pengembangan karier					
3	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier saya.	2	20%	8	80%
Penghargaan psikologis dan sosial					

Penghargaan (X ₂)					
No	Item Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
4	Saya merasa dihargai dan diakui secara sosial maupun psikologis oleh perusahaan.	3	30%	7	70%
Jumlah Responden		10			

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei, 2025

Berdasarkan hasil tabel 1.4 prasurvei yang dilakukan terhadap 10 karyawan PT Rame Rakaguna Prakarsa, diketahui bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem penghargaan masih tergolong rendah. Indikator dengan tingkat ketidakpuasan tertinggi terdapat pada aspek gaji dan bonus serta pengembangan karier, di mana masing-masing sebanyak 80% menyatakan bahwa gaji dan bonus yang diterima belum sesuai dengan kontribusi yang diberikan, serta perusahaan belum memberikan kesempatan yang memadai untuk mengembangkan karier. Selain itu, pada aspek kesejahteraan karyawan dan penghargaan psikologis serta sosial, masing-masing 70% menyatakan bahwa fasilitas kesejahteraan yang diberikan perusahaan belum mencukupi dan mereka belum merasa dihargai atau diakui secara sosial maupun psikologis. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan di PT Rame Rakaguna Prakarsa, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, masih belum berjalan secara optimal. Ketidaksesuaian antara beban kerja dengan imbalan yang diterima serta kurangnya pengakuan dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat berdampak pada rendahnya motivasi, menurunnya semangat kerja, dan berkurangnya komitmen terhadap perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian lebih dari pihak manajemen untuk memperbaiki sistem penghargaan, baik dari sisi kompensasi, kesejahteraan, maupun penghargaan nonmateri, agar karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan pentingnya komunikasi dan penghargaan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian Permatasari & Yanuar (2024:733) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian Eunike et al., (2020:96) juga menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Imbang et al., (2023:1065) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Surahman (2022:8) menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Selain itu, belum banyak studi yang secara khusus meneliti pengaruh komunikasi dan penghargaan secara simultan terhadap kepuasan kerja, khususnya di konteks perusahaan *supplier* seperti PT Rame Rakaguna Prakarsa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menelusuri bagaimana komunikasi dan penghargaan berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam konteks industri pemasok.

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara lebih mendalam mengenai pengaruh komunikasi dan penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Rame Rakaguna Prakarsa. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan serta motivasi karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih strategis dan berbasis pada kebutuhan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rame Rakaguna Prakarsa?
2. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rame Rakaguna Prakarsa?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rame Rakaguna Prakarsa.
2. Menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rame Rakaguna Prakarsa

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis: Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi atau sebagai data perbandingan sesuai bidang yang akan diteliti, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti dari penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan di Perusahaan supplier PT Rame Rakaguna Prakarsa.
2. Manfaat Praktis: Memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan mengenai komunikasi dan penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Rame Rakaguna Prakarsa.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada karyawan PT Rame Rakaguna Prakarsa sebagai objek penelitian. Variabel yang diteliti meliputi komunikasi dan penghargaan sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini hanya membahas komunikasi dan penghargaan sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, tanpa mempertimbangkan faktor lain.
2. Responden dalam penelitian ini hanya mencakup karyawan PT Rame Rakaguna Prakarsa sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan di sektor lain.
3. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil survei dalam periode tertentu, sehingga dinamika perubahan kebijakan perusahaan di masa mendatang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulis melaporkan secara sistematis gambaran peneliti secara garis besar bagian dari penelitian untuk membuat proses penulisan lebih lugas. Berikut adalah sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan landasan dan acuan dalam melakukan penelitian, Bab ini terdiri dari Latar Belakang Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah, serta Sistematika Pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan secara teoritis mengenai definisi kepuasan kerja, faktor-faktor kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja. Definisi komunikasi, faktor-faktor komunikasi, indikator komunikasi. Definisi penghargaan, faktor-faktor penghargaan, indikator penghargaan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis-jenis sumber data, Teknik pengumpulan data, instrumen penelitian meliputi variabel komunikasi, penghargaan dan kepuasan kerja, teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, uji signifikansi (uji t), uji F (Anova) dan uji koefisien determinasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel komunikasi, deskripsi data variabel penghargaan, deskripsi data variabel kepuasan kerja, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan yang mencakup gambaran analisis data *output* melalui SPSS 23.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penulisan skripsi yang berisi ringkasan dari keseluruhan hasil dan analisis penelitian serta pembahasan. Kemudian saran yang disampaikan peneliti sebagai bahan pertimbangan, bahan masukan pada PT Rame Rakaguna Prakarsa.