

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena menggambarkan sejauh mana karyawan merasakan kenyamanan, keterikatan, dan pemenuhan kebutuhan psikologis selama menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks global, perhatian terhadap kondisi kepuasan kerja terus meningkat seiring dengan banyaknya temuan empiris yang menilai kualitas pengalaman kerja para pekerja di berbagai negara. Laporan *State of the Global Workplace (2025)* yang diterbitkan oleh Gallup mencatat bahwa hanya sekitar 21 persen tenaga kerja global yang berada dalam kategori *engaged*, yaitu pekerja yang memiliki keterikatan emosional tinggi serta merasakan kepuasan kerja yang memadai. Sebaliknya, sekitar 62 persen pekerja berada pada kondisi *not engaged* dan menjalankan aktivitas kerja tanpa keterhubungan emosional yang kuat dengan organisasi. Sementara itu, 17 persen pekerja global termasuk dalam kelompok *disengaged* yang menunjukkan tingkat kelelahan dan tekanan kerja yang lebih tinggi dibandingkan kelompok lain. Kondisi tersebut berimplikasi pada efektivitas organisasi secara luas. Gallup memperkirakan bahwa rendahnya tingkat kepuasan dan keterlibatan pekerja berkontribusi terhadap kerugian produktivitas dunia yang mencapai sekitar 438 miliar dolar AS pada tahun 2024. Data tersebut mempertegas bahwa kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan pandangan individu terhadap pekerjaannya, tetapi juga menjadi dasar penting bagi organisasi dalam membangun lingkungan kerja yang

produktif, stabil, dan berkelanjutan serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang.

Di Indonesia, perhatian terhadap kondisi kepuasan kerja semakin menguat seiring berkembangnya kesadaran organisasi bahwa pengalaman kerja yang nyaman dan mendukung memiliki peran besar dalam menjaga keberlangsungan kinerja karyawan. Banyak perusahaan mulai menaruh perhatian pada bagaimana karyawan merasakan kesehariannya di tempat kerja, karena rasa puas bukan hanya hadir dari penghargaan atau pencapaian tertentu, tetapi juga dari bagaimana pekerja merasa didukung dalam menjalankan perannya. Survei Asia-Pacific Workforce 2023 yang dirilis Pricewaterhouse Coopers (PwC) menunjukkan bahwa 75 persen pekerja Indonesia menyatakan puas terhadap pekerjaan mereka, suatu gambaran yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasakan lingkungan kerja yang cukup mendukung. Data ini diperkuat oleh laporan GoodStats yang mencatat bahwa 64,9 persen pekerja Indonesia berada pada kategori puas terhadap pekerjaannya. Angka-angka tersebut memberikan gambaran bahwa banyak karyawan merasakan kenyamanan dalam aktivitas kerja sehari-hari, baik melalui hubungan kerja yang harmonis, pemenuhan kebutuhan dasar, kejelasan informasi, pola interaksi, komunikasi yang terjalin, maupun tersedianya dukungan yang memadai dari organisasi. Kualitas pengalaman kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengomunikasikan kebijakan, aturan, dan bentuk dukungan yang tersedia, karena komunikasi menjadi sarana utama bagi karyawan untuk memahami dan memaknai perhatian yang diberikan perusahaan (Ratnasari et al., 2021)

Kepuasan kerja semakin mendapat perhatian dalam dinamika organisasi karena berkaitan langsung dengan bagaimana karyawan merasakan keseharian mereka di tempat kerja. Dukungan yang diberikan organisasi melalui hubungan kerja yang positif dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan berperan dalam memperkuat stabilitas psikologis, meningkatkan keterikatan kerja, serta mendorong tumbuhnya motivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari (Mascarenhas et al., 2022). Pengalaman kerja yang positif banyak dipengaruhi oleh bentuk kesejahteraan yang diberikan organisasi. Kesejahteraan yang mencakup kompensasi, fasilitas kesehatan, dan dukungan terhadap kebutuhan dasar pekerja berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Ilmiyah et al., 2025). Bentuk kesejahteraan yang memadai juga memperkuat perasaan dihargai serta meningkatkan kenyamanan dalam menjalankan tugas sehari-hari (Sahbillah et al., 2023). Pada berbagai sektor, perhatian organisasi terhadap kesejahteraan terbukti membantu menjaga keseimbangan psikologis karyawan dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis (Hafifa et al., 2025).

Konsep kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui *Value Theory* yang menekankan bahwa pengalaman kerja menjadi memuaskan ketika nilai yang diharapkan karyawan sejalan dengan nilai yang diterima melalui pekerjaannya. Teori ini menjelaskan bahwa pekerjaan memiliki nilai ketika mampu memberikan manfaat, kegunaan, serta hasil yang dianggap berarti bagi individu (Locke, 1976: 313). Dalam hal ini, komunikasi organisasi berperan sebagai sarana penyampaian informasi, kejelasan peran, serta penyelarasan pemahaman antara organisasi dan karyawan, yang secara langsung memengaruhi penilaian karyawan terhadap nilai pekerjaan dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Siva et al., 2021).

Kepuasan muncul ketika terdapat kesesuaian antara upaya yang dicurahkan dengan penghargaan yang diterima, baik dalam bentuk kompensasi, pengakuan, maupun kondisi kerja yang mendukung (Locke, 1976: 315). Teori nilai juga menegaskan bahwa individu akan merasakan kepuasan yang lebih tinggi ketika pekerjaan memungkinkan mereka menggunakan kemampuan, memperoleh hasil yang bernilai, dan melihat hubungan yang jelas antara kontribusi dan manfaat yang mereka terima.

Dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia, *employee welfare* menjadi salah satu aspek yang mendapat perhatian besar karena mencakup berbagai bentuk dukungan yang diberikan organisasi untuk menjaga kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja karyawan. Dukungan tersebut hadir melalui pemberian kompensasi yang layak, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pemenuhan kebutuhan dasar pegawai, sehingga mampu menciptakan pengalaman kerja yang lebih nyaman, terarah, dan mendukung peningkatan kepuasan kerja (Aulia et al., 2024). *Employee welfare* dipahami sebagai upaya untuk memastikan bahwa pekerja berada dalam kondisi yang aman, terlindungi, dan memiliki akses terhadap fasilitas yang mendukung keberlangsungan pekerjaan mereka (Zai et al., 2025). Berbagai bentuk layanan dan fasilitas yang disediakan perusahaan juga menjadi bagian dari sistem kesejahteraan yang dirancang untuk menjaga kenyamanan, menjaga keberlangsungan aktivitas kerja, serta memperkuat hubungan yang terbangun antara karyawan dan organisasi (Kumari, 2020). Namun, keberadaan *employee welfare* tidak selalu secara langsung meningkatkan kepuasan kerja apabila informasi mengenai fasilitas, prosedur, dan mekanisme pemanfaatannya tidak dikomunikasikan secara jelas kepada karyawan (Fauzi et al., 2022).

Karyawan yang merasakan perhatian dan dukungan dari perusahaan cenderung menunjukkan komitmen, loyalitas, serta stabilitas kinerja yang lebih baik (Gemilang & Riana, 2021), karena pengalaman tersebut memberikan rasa aman secara emosional dan membangun hubungan psikologis yang sehat antara karyawan dan organisasi. Walaupun berbagai bentuk kesejahteraan telah disediakan, tingkat kepuasan kerja tetap bergantung pada bagaimana karyawan menafsirkan perhatian tersebut dalam pengalaman kerja sehari-hari, termasuk melalui interaksi, komunikasi, serta pengakuan terhadap kontribusi yang mereka berikan (Sulistyawati & Sufriadi, 2020). Pada konteks ini, *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki peran sentral karena menggambarkan sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai usaha mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986a). Persepsi dukungan organisasi tidak terbentuk secara otomatis, melainkan berkembang melalui proses komunikasi yang konsisten dan responsif antara organisasi dan karyawan dalam menyampaikan perhatian serta penghargaan atas kontribusi kerja (Nurdin & Prinandita, 2023). Ketika persepsi tersebut terbentuk dengan baik, karyawan memperoleh dukungan psikologis yang memperkuat ketenangan, kenyamanan emosional, dan keterarahan dalam bekerja, sehingga meningkatkan peluang munculnya kepuasan kerja.

Dalam upaya menjaga stabilitas operasional dan memperkuat pengalaman kerja karyawan, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menyediakan kebijakan kesejahteraan, tetapi juga memastikan adanya komunikasi organisasi yang efektif dalam lingkungan kerja. Komunikasi organisasi yang berjalan dengan baik memungkinkan karyawan memperoleh kejelasan informasi terkait kebijakan, tugas,

tanggung jawab, serta harapan organisasi, sehingga dapat mengurangi ketidakpastian dalam pelaksanaan pekerjaan. Kejelasan dan keterbukaan komunikasi tersebut berperan penting dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap lingkungan kerja serta meningkatkan rasa keterlibatan dalam organisasi. Secara teoretis, komunikasi organisasi yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan pemahaman karyawan terhadap peran dan kontribusinya, serta mendorong terbentuknya pengalaman kerja yang bernilai, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja (Tarigan & Nawawi, 2023).

Konteks nasional ini semakin relevan bagi perusahaan yang bergerak di sektor logistik, terutama karena pekerjaan di bidang ini menuntut mobilitas tinggi dan menghadirkan risiko kerja yang tidak ringan. PT Duta Media Mandiri yang berlokasi di Cibitung, sebagai bagian dari Mayasari Group, beroperasi dalam transportasi logistik dan perdagangan dengan dukungan berbagai jenis armada seperti *Wing Box Tronton*, *Full Box Tronton*, *Head Traktor Trailer*, hingga *Fuso Box*. Dalam operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kesiapan dan kenyamanan karyawan yang menjalankan proses distribusi setiap hari. Lingkungan kerja yang dinamis membuat perhatian terhadap kesejahteraan, keamanan, dan pengalaman kerja menjadi hal penting, karena kualitas dukungan yang diterima karyawan berpengaruh langsung pada kelancaran operasional dan stabilitas kinerja perusahaan.

Situasi serupa terlihat pada PT Duta Media Mandiri, perusahaan logistik di bawah Mayasari Group yang beroperasi di Cibitung dan bergerak dalam bidang pekerjaan dengan mobilitas tinggi serta risiko operasional yang cukup besar.

Karyawan memerlukan kesejahteraan kerja yang memadai untuk menjaga kelancaran aktivitas distribusi dan mempertahankan kondisi fisik maupun psikologis yang stabil. Perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk *employee welfare*, termasuk BPJS Ketenagakerjaan dan tunjangan kesehatan sebagai bagian dari dukungan formal kepada karyawan. Namun, sebagian karyawan masih mengalami hambatan dalam memanfaatkan fasilitas tersebut, misalnya kesulitan memahami prosedur pemanfaatan BPJS, mekanisme klaim yang dirasa rumit, serta sistem tunjangan kesehatan berbasis *reimburse* yang dianggap kurang praktis. Selain itu, beberapa fasilitas pendukung lainnya juga dinilai belum sepenuhnya optimal dalam mendukung aktivitas kerja harian. Kendala dalam pemahaman prosedur kerja, mekanisme klaim, serta sistem tunjangan yang dirasakan kurang praktis mencerminkan belum optimalnya komunikasi organisasi di lingkungan kerja. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakjelasan informasi dan ketidakpastian bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi penilaian karyawan terhadap pengalaman kerja serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Nurdin & Prinandita, 2023).

Peneliti melakukan pra-survei terhadap 32 orang karyawan PT Duta Media Mandiri, Cibitung, untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kepuasan kerja karyawan. Pra-survei ini menggunakan sepuluh pernyataan terkait aspek kenyamanan kerja, lingkungan kerja, fasilitas, keamanan, komunikasi, perhatian perusahaan, beban kerja, produktivitas, serta hubungan sosial di tempat kerja. Setiap pernyataan dijawab dengan pilihan “Ya” atau “Tidak” untuk melihat apakah karyawan merasa kondisi tersebut sudah terpenuhi atau belum. Hasil pra-survei tersebut disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Pra-Survei *Job Satisfaction*

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Aktivitas kerja sehari-hari sudah berjalan dengan nyaman.	43,75%	56,25%
2.	Lingkungan kerja mendukung dalam menyelesaikan tugas.	46,87%	53,13%
3.	Gaji atau upah yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan yang ada.	40,63%	59,37%
4.	Perusahaan memberikan kesempatan yang jelas untuk berkembang dan meningkatkan karier.	46,88%	53,12%
5.	Pusahaan mendukung pengembangan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.	65,62%	34,38%
6.	Informasi atau arahan pekerjaan disampaikan dengan jelas.	84,38%	15,62%
7.	Suasana kerja saat ini membantu untuk bekerja dengan produktif.	28,13%	71,87%
8.	Beban kerja yang diterima masih dalam batas wajar.	31,25%	68,75%
9.	Hubungan dengan rekan kerja dan atasan berjalan dengan baik.	100%	0%
10.	Pengalaman kerja di perusahaan ini memberikan kenyamanan.	6,25%	93,75%
Rata-rata Keseluruhan		49,38%	50,62%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025).

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 32 orang karyawan PT Duta Media Mandiri memberikan gambaran awal mengenai kondisi kepuasan kerja di lingkungan perusahaan. Secara umum, tingkat kepuasan kerja yang tercermin dari sepuluh pernyataan menunjukkan bahwa 49,38 persen responden menyatakan “Ya”, sementara 50,62 persen respon menyatakan “Tidak”, yang mengindikasikan bahwa berbagai aspek kenyamanan kerja belum sepenuhnya terpenuhi secara optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja sehari-hari karyawan masih menghadapi sejumlah hambatan yang berpotensi memengaruhi kenyamanan serta keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Rata-rata keseluruhan pra-survei yang mencapai 49,38 persen memperlihatkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan belum berada pada kondisi yang optimal. Temuan ini menjadi dasar penting bagi peneliti untuk menelaah lebih jauh bagaimana implementasi *employee welfare*, persepsi dukungan

organisasi dan komunikasi organisasi berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Duta Media Mandiri.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *employee welfare* berkontribusi dalam menciptakan pengalaman kerja yang lebih nyaman, karena fasilitas kerja dan dukungan kesejahteraan yang memadai dapat meningkatkan rasa aman dan stabilitas psikologis karyawan (Rizal, 2023). Studi lain menemukan bahwa kualitas implementasi kesejahteraan kerja sangat menentukan sejauh mana karyawan merasakan manfaatnya, sehingga kondisi tersebut berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja yang diperoleh selama menjalankan tugas sehari-hari (Ramasamy et al., 2023). Penelitian mengenai *perceived organizational support* menunjukkan bahwa POS memiliki peran dalam membentuk respons emosional karyawan terhadap lingkungan kerja, karena persepsi mengenai penghargaan dan perhatian dari organisasi mampu memperkuat rasa terhubung dengan perusahaan (Annisa et al., 2023). Peneliti lain menekankan bahwa cara perusahaan berkomunikasi, memberikan informasi, dan merespons kebutuhan dapat memengaruhi cara karyawan menilai dukungan yang mereka terima, sehingga kualitas komunikasi berperan dalam pembentukan kepuasan kerja (Nusraningrum et al., 2024). Pada konteks organisasi yang berbeda, penelitian menemukan bahwa dinamika budaya kerja dan karakteristik pekerjaan turut memengaruhi hubungan antara POS dan kepuasan kerja, sehingga pengalaman karyawan dalam menerima dukungan dapat membentuk variasi kepuasan kerja di tiap sektor (Fitriana & Muslim, 2024). Hasil meta-analisis menunjukkan bahwa *employee welfare* dan POS cenderung memberikan dampak yang lebih kuat ketika karyawan dapat merasakan manfaatnya secara langsung dalam rutinitas kerja, sehingga pendekatan kesejahteraan yang

konkret menjadi penting untuk diperhatikan dalam pengembangan pengalaman kerja (Rahmawati et al., 2022). Penelitian internasional menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat berkembang ketika perusahaan memberikan kejelasan kebijakan dan komunikasi organisasi yang konsisten, sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dipahami dalam menghadapi tuntutan kerja (Zhou et al., 2023). Studi lain menegaskan bahwa keberadaan fasilitas kerja, lingkungan pendukung, dan sumber daya yang memadai memberikan kontribusi terhadap kenyamanan dan kepuasan kerja, terutama pada pekerjaan dengan tingkat tuntutan yang tinggi (Marzocchi et al., 2023). Penelitian tambahan menjelaskan bahwa ketersediaan manfaat kerja yang konkret, seperti dukungan terhadap keseimbangan peran kerja dan kehidupan, menjadi salah satu faktor yang memperkuat kepuasan kerja karena memberikan rasa dihargai dan dipenuhi kebutuhannya (Vargas et al., 2023).

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa keterkaitan antara *employee welfare*, *perceived organizational support*, komunikasi organisasi dan *job satisfaction* belum menjelaskan secara komprehensif, karena sebagian besar penelitian cenderung menelaah pengaruh masing-masing variabel secara terpisah dan langsung terhadap kepuasan kerja. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *employee welfare*, *perceived organizational support*, dan komunikasi organisasi merupakan faktor-faktor penting yang berkontribusi terhadap pembentukan kepuasan kerja karyawan. *Employee welfare* berperan dalam memenuhi kebutuhan dan kenyamanan kerja, *perceived organizational support* mencerminkan perhatian serta dukungan organisasi terhadap karyawan, sementara komunikasi organisasi berfungsi dalam menciptakan kejelasan informasi, efektivitas koordinasi, serta kualitas hubungan kerja antarindividu. Ketiga variabel tersebut secara bersama-

sama membentuk pengalaman kerja karyawan dan memengaruhi bagaimana karyawan menilai pekerjaannya. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kontribusi sebesar 29,7%, yang menunjukkan bahwa kualitas komunikasi internal merupakan faktor penting dalam membentuk pengalaman kerja yang memuaskan (Wardani & Yuanita, 2025).

Pada sektor logistik, kebutuhan akan kesejahteraan kerja dan dukungan organisasi memiliki karakter khusus akibat tuntutan mobilitas, dinamika operasional, dan risiko pekerjaan yang tinggi, sehingga diperlukan pemahaman yang lebih terstruktur mengenai bagaimana *employee welfare*, *perceived organizational support* dan komunikasi organisasi memengaruhi *job satisfaction*. Hingga saat ini, penelitian yang secara langsung mengkaji hubungan antara *employee welfare*, *perceived organizational support*, komunikasi organisasi, dan *job satisfaction* dalam lingkungan kerja logistik masih terbatas, sehingga diperlukan kajian empiris yang mampu menggambarkan keterhubungan keempat variabel tersebut secara lebih menyeluruh pada konteks PT Duta Media Mandiri Cibitung.

Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh *employee welfare*, *perceived organizational support* dan komunikasi organisasi terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Duta Media Mandiri. Dalam konteks pekerjaan yang memiliki tuntutan mobilitas tinggi dan ritme operasional yang intens, kesejahteraan yang memadai, dukungan organisasi yang jelas dan komunikasi yang terstruktur menjadi fondasi penting bagi karyawan untuk merasakan kenyamanan, keamanan, dan penghargaan atas kontribusi yang

mereka berikan. Kesejahteraan kerja yang memadai dan dukungan organisasi yang jelas memberikan rasa kenyamanan, keamanan, serta penghargaan atas kontribusi karyawan, sementara komunikasi organisasi yang efektif memastikan tersedianya kejelasan informasi, pemahaman prosedur, serta kelancaran koordinasi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Ketiga aspek tersebut secara bersama-sama membentuk persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan memengaruhi tingkat kenyamanan psikologis dalam menjalankan tugas. Pengalaman kerja yang positif akan tercermin ketika karyawan merasakan kejelasan kebijakan, ketersediaan fasilitas kerja, serta keterbukaan komunikasi organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pembentukan kepuasan kerja yang lebih stabil. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai peran komunikasi organisasi dalam menjembatani *employee welfare*, *perceived organizational support* dan komunikasi organisasi terhadap pembentukan *job satisfaction*, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merancang pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih responsif dan relevan dengan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memfokuskan analisis pada, **Pengaruh *Employee Welfare*, *Perceived Organizational Support* dan Komunikasi Organisasi terhadap *Job Satisfaction* (Studi pada Karyawan PT Duta Media Mandiri, Cibitung).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana kondisi *employee welfare*, *perceived organizational support*, dan komunikasi organisasi terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Duta Media Mandiri, Cibitung.
2. Bagaimana pengaruh *employee welfare* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Duta Media Mandiri, Cibitung.
3. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Duta Media Mandiri, Cibitung.
4. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Duta Media Mandiri, Cibitung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kondisi *employee welfare*, *perceived organizational support*, dan komunikasi organisasi terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Duta Media Mandiri, Cibitung.
2. Pengaruh *employee welfare* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Duta Media Mandiri, Cibitung.
3. Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Duta Media Mandiri, Cibitung.
4. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Duta Media Mandiri, Cibitung.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu

Penelitian ini ditujukan untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami bagaimana *employee welfare*, *perceived organizational support* (POS) dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap *job satisfaction* di lingkungan kerja. Selain memperkaya kajian teoritis, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan perspektif baru mengenai peran kesejahteraan kerja dan dukungan organisasi dalam membentuk kepuasan kerja karyawan serta hubungan yang positif antara karyawan dan perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana bagi penulis untuk memperdalam pemahaman mengenai keterkaitan antara *employee welfare*, *perceived organizational support* (POS), komunikasi organisasi, dan *job satisfaction*. Selain itu, penelitian ini memberikan pengalaman langsung dalam menerapkan serta menguji teori-teori manajemen sumber daya manusia di lingkungan perusahaan logistik.

2. Bagi Perusahaan (PT Duta Media Mandiri)

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen dalam mengevaluasi efektivitas pelaksanaan program *employee welfare*, kualitas dukungan organisasi, serta proses komunikasi organisasi yang berjalan di perusahaan. Temuan penelitian ini juga membantu perusahaan memahami bahwa *employee welfare*, *perceived organizational support*, komunikasi organisasi merupakan faktor-faktor penting yang secara langsung

memengaruhi *job satisfaction* karyawan, sehingga dapat menjadi dasar dalam perbaikan kebijakan serta praktik pengelolaan sumber daya manusia di masa mendatang.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini memberikan informasi berdasarkan hasil empiris mengenai peran *employee welfare*, *perceived organizational support* (POS) dan komunikasi organisasi dalam meningkatkan *job satisfaction* karyawan.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *employee welfare*, *perceived organizational support* (POS), komunikasi organisasi dan *job satisfaction*, khususnya dalam konteks perusahaan logistik atau sektor lain dengan karakteristik kerja yang serupa. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya pengembangan kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Duta Media Mandiri yang berlokasi di Jl. Teuku Umar, Raya Cibitung-Bekasi, Telaga Asih, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Dilaksanakan pada bulan Oktober 2025 sampai dengan selesai, meliputi kegiatan pengumpulan data, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian. Rincian jadwal penelitian terdapat pada lampiran 1.