



Peran Komunikasi Internal dan *Reward* Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hermano Jaya Energi

Aldi Mesa Fernando¹, Widiana Indah Permata²

^{1, 2} Universitas Teknologi Digital

¹aldi1211598@digitechuniversity.ac.id ²widianaindah@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Agustus 2025

Disetujui 8 September 2025

Diterbitkan 30 September 2025

Kata kunci:

Komunikasi Internal,
Reward, Kepuasan Kerja,
PT. Hermano Jaya Energi.

Keywords :

Internal Communication,
Reward, Job
Satisfaction, PT.
Hermano Jaya Energi.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis secara mendalam peran komunikasi internal serta sistem penghargaan (*reward*) dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Hermano Jaya Energi. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode deskriptif kualitatif, di mana penelitian ini melibatkan 10 karyawan yang berada di berbagai posisi di perusahaan, termasuk *Project Coordinator*, staff di HSE, teknisi, dan administrasi, dengan tujuan untuk mendapatkan perspektif yang komprehensif tentang pengalaman mereka terkait komunikasi dan sistem *reward*. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara mendalam, dan pengumpulan dokumentasi terkait yang relevan dengan subjek penelitian. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif melalui proses yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan yang valid dan relevan. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif, yang mencakup kejelasan, keterbukaan, konsistensi, *responsivitas*, dan aksesibilitas, memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, sistem penghargaan yang adil, meliputi gaji, bonus, dan kesempatan untuk pengembangan karir juga diketahui dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen PT. Hermano Jaya Energi terus berupaya untuk meningkatkan kualitas komunikasi internal dan sistem penghargaan agar dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal bagi seluruh karyawan di perusahaan.

ABSTRACT

This study aims to explore and analyze the role of internal communication and reward systems in enhancing employee job satisfaction at PT. Hermano Jaya Energi. The study employs a qualitative descriptive research method. The informants in this study consisted of 10 employees from PT. Hermano Jaya Energi, holding various positions such as Project Coordinator, HSE staff, technicians, and administrators. Data collection methods included observations, in-depth interviews, and relevant documentation. The collected data were then analyzed descriptively through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The findings indicate that effective internal communication, including factors such as clarity, openness, consistency, responsiveness, and accessibility, significantly contributes to employee job satisfaction. Additionally, a fair reward system involving salaries, bonuses, and opportunities for career development enhances employee motivation and loyalty. This study recommends that the management of PT. Hermano Jaya Energi continually improve internal communication and reward systems to achieve optimal job satisfaction.



©2025 Aldi Mesa Fernando, Windiana Indah Pertama . Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Industri kontraktor elektrik dan mekanikal telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan pesat sektor infrastruktur dan peningkatan kebutuhan energi di berbagai negara, termasuk Indonesia, telah mendorong kebutuhan akan layanan di sektor ini. Penambahan infrastruktur publik yang kualitas dan efisiensinya harus dijamin, serta peningkatan gedung-gedung komersial dan proyek energi terbarukan, telah menciptakan tantangan baru yang harus dihadapi para kontraktor di bidang ini.

Transformasi digital dan kemajuan teknologi memainkan peran yang semakin penting dalam operasi industri ini. Para kontraktor harus mampu beradaptasi dengan kemajuan tersebut agar tetap relevan dan dapat bersaing di pasar yang terus berkembang. Ini tidak hanya berkaitan dengan penggunaan alat dan teknologi baru, tetapi juga menuntut perubahan dalam cara berpikir dan beroperasi

para pekerja di lapangan. Hal ini mendorong para pelaku industri kontraktor untuk terus mencari solusi inovatif dan efisien dalam melaksanakan proyek-proyek mereka.

Di satu sisi, perkembangan ini menawarkan peluang besar bagi kontraktor untuk memperluas portofolio layanan mereka. Dengan pengembangan sistem energi yang lebih efisien dan solusi otomatisasi, kontraktor dapat menarik lebih banyak klien dan memperluas bisnis mereka. Sementara di sisi lain, tantangan seperti persaingan yang semakin ketat di sektor industri, serta meningkatnya tuntutan akan standar keselamatan dan keberlanjutan lingkungan, memaksa para pelaku industri untuk berfokus pada manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berdaya saing.

Dalam konteks tersebut, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di lini depan menjadi salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Komunikasi internal yang jelas dan efektif antara semua tingkat pimpinan dan karyawan menjadi krusial. Ini bertujuan untuk memastikan kelancaran alur informasi, yang penting untuk mendukung koordinasi antar tim dan mempercepat pengambilan keputusan yang kritis dalam lingkungan kerja yang kompleks sekaligus dinamis.

Sistem penghargaan atau *reward system* juga berfungsi sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar memberikan kinerja terbaik. Apabila penghargaan diberikan secara adil dan transparan, akan berdampak positif pada motivasi karyawan yang menyadari bahwa kontribusi mereka dihargai. Strategi komunikasi internal yang solid yang digabungkan dengan sistem penghargaan yang sistematis telah terbukti mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan di banyak perusahaan di seluruh dunia.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dan dapat dikatakan sebagai fondasi bagi keberhasilan organisasi. Karo & Sihombing (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "persepsi individu terhadap pekerjaannya yang mencakup persepsi tentang keadilan, hubungan kerja, dan manajemen yang mendukung pencapaian personal." Definisi ini menggarisbawahi esensi pengalaman karyawan dalam konteks tempat kerja yang harus dipahami secara holistik. Dalam pandangan lain, Wijiharta (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian positif yang dihasilkan dari interaksi antara nilai, motivasi, dan pengalaman kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik menjadi sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, dan bahwa perusahaan harus merancang program motivasi yang efektif untuk mendorong semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Keterlibatan karyawan dalam organisasi juga berkaitan erat dengan komunikasi internal yang efektif. Rustandi et al. (2025) menemukan bahwa komunikasi yang efisien tidak hanya memperbaiki pemahaman karyawan tentang tujuan dan nilai-nilai perusahaan, tetapi juga memfasilitasi kejelasan dalam peran serta tanggung jawab individu. Karyawan yang memahami arah strategis organisasi cenderung merasa lebih terhubung dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.

Mengacu pada definisi yang diberikan oleh Romero-Rodríguez & Castillo-Abdul (2024), komunikasi internal dapat dipahami sebagai proses strategis yang tidak hanya berfungsi untuk membagikan informasi, tetapi juga untuk membangun keterlibatan serta kolaborasi antara manajemen dan karyawan. Dalam konteks ini, komunikasi internal bukanlah sekadar penyampaian informasi satu arah, tetapi juga berfungsi sebagai fondasi bagi budaya organisasi yang inklusif dan responsif.

PT. Hermano Jaya Energi muncul sebagai subjek yang menarik untuk penelitian ini. Sebagai kontraktor listrik dan mekanikal yang menitikberatkan pada layanan pemeliharaan tenaga listrik, perusahaan ini telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan sejak didirikan pada tahun 2019. Perusahaan ini menawarkan berbagai layanan, seperti pemeliharaan, overhaul tenaga listrik, serta pengadaan material tenaga listrik, yang menjadikan fokus terhadap kualitas pengelolaan sumber daya manusia sangat vital.

Menciptakan lingkungan kerja yang positif di PT. Hermano Jaya Energi adalah langkah yang penting agar karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan sumbangsih yang terbaik. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak komunikasi internal dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana dua faktor ini berinteraksi dan saling mempengaruhi dalam konteks organisasi yang spesifik. Dengan mempertimbangkan aspek-aspek tersebut, penelitian ini berjudul "Peran Komunikasi Internal dan *Reward* Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hermano Jaya Energi".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena secara mendalam mengenai peran komunikasi internal serta sistem penghargaan dalam meningkatkan kepuasan kerja di PT. Hermano Jaya Energi. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali makna dari pengalaman dan persepsi karyawan serta memahami konteks sosial dan organisasi secara lebih dalam. Menurut Sugiyono (2022), pendekatan kualitatif sering kali dilaksanakan dalam kondisi alamiah (*natural setting*), dengan penekanan pada makna, proses, serta konteks dari interaksi sosial yang berlangsung.

Jenis penelitian deskriptif dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang komprehensif dan menyeluruh terhadap situasi yang sedang diteliti. Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Lexy Moleong (2018) dalam bukunya, "Metodologi Penelitian Kualitatif," menyebut bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau yang dilandasi oleh orang-orang dan perilaku yang diamati. Melalui metode ini, peneliti berharap dapat menampilkan gambaran yang nyata mengenai komunikasi serta sistem penghargaan di dalam organisasi.

Jenis penelitian deskriptif dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang komprehensif dan menyeluruh terhadap situasi yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2022), pendekatan kualitatif dilaksanakan dalam kondisi alamiah (*natural setting*) dengan penekanan pada makna, proses, serta konteks dari interaksi sosial yang berlangsung. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, yang semuanya akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara non-partisipatif, yang berarti peneliti tidak berinteraksi langsung dengan karyawan untuk memengaruhi perilaku mereka. Tujuan observasi ini adalah untuk mendapatkan gambaran nyata mengenai kondisi lingkungan kerja serta perilaku karyawan saat menjalankan tugas sehari-hari. Melalui observasi ini, peneliti dapat mengidentifikasi aspek-aspek komunikasi internal di antara karyawan, apakah terdapat saluran komunikasi yang efektif, serta bagaimana implementasi sistem penghargaan dan pengakuan di tempat kerja berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja. Observasi juga diperuntukkan untuk mengevaluasi kondisi fisik tempat kerja, seperti kebersihan, kenyamanan, dan pengaturan ruang kerja. Aspek-aspek tersebut berkontribusi pada proses komunikasi dan interaksi karyawan, serta mempengaruhi semangat kerja mereka.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan pedoman pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi yang lebih dalam, termasuk persepsi karyawan tentang komunikasi internal, bagaimana mereka memahami dan merasakan sistem *reward*, serta dampaknya terhadap kepuasan kerja mereka. Wawancara ini melibatkan 10 karyawan dari berbagai posisi di PT. Hermano Jaya Energi, termasuk Project Coordinator, staff HSE, dan teknisi. Dengan beragam posisi ini diharapkan dapat diperoleh perspektif yang kaya dan bervariasi mengenai bagaimana komunikasi internal dan sistem penghargaan diterapkan. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam wawancara dirancang untuk memperoleh informasi yang relevan dengan fokus penelitian serta memberikan ruang bagi karyawan untuk berbagi pengalaman dan pandangan mereka secara bebas. Proses ini diharapkan dapat mengungkap kedalaman masalah dan menciptakan kejelasan tentang pengaruh komunikasi dan penghargaan terhadap kepuasan kerja.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berfungsi sebagai sumber data pendukung yang dapat digunakan untuk memperkuat dan melengkapi informasi yang diperoleh dari pengamatan dan wawancara. Data dokumentasi diperoleh dari berbagai dokumen perusahaan, termasuk laporan kinerja, kebijakan-policies internal terkait komunikasi, catatan tentang sistem penghargaan serta pengakuan yang ditawarkan kepada karyawan, dan file arsip relevan lainnya. Melalui analisis dokumentasi ini, peneliti dapat memperoleh konteks tambahan yang membantu menjelaskan hasil wawancara dan observasi. Dokumentasi memungkinkan peneliti untuk memverifikasi pernyataan yang dihasilkan

dari wawancara serta memberikan data kuantitatif yang memungkinkan perbandingan antara persepsi karyawan dengan kebijakan yang sebenarnya dijalankan di perusahaan.

Proses Analisis Data

Teknik atau metode analisis data merupakan tahap penting yang digunakan untuk menyusun dan mengorganisasikan data yang diperoleh selama penelitian. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa analisis data dilakukan dengan cara mengorganisasi data ke dalam kategori, menjabarkan ke unit-unit, serta membuat kesimpulan yang mudah dipahami. Di dalam penelitian ini, analisis data melalui tiga tahap penting:

1. Reduksi Data:

Proses ini melibatkan pemilahan dan penyaringan data yang relevan dengan fokus penelitian. Dalam tahap ini, peneliti akan menyederhanakan, mengorganisasi, dan meringkas data untuk memastikan perhatian diarahkan pada informasi yang paling penting dan signifikan bagi penelitian. Reduksi data akan membantu mengurangi volume data yang tidak diperlukan, sehingga lebih mudah dalam mengidentifikasi pola dan tema yang keluar.

2. Penyajian Data:

Semua data yang telah direduksi akan disajikan dalam bentuk narasi serta tabel ringkasan dari hasil wawancara. Penyajian ini bertujuan untuk mempermudah analisis dan identifikasi tema serta pola-pola yang muncul dalam data. Dengan cara ini, pembaca diharapkan dapat dengan mudah memahami konteks dan informasi yang disajikan, serta melihat hubungan antara komunikasi internal, penghargaan, dan kepuasan kerja.

3. Penarikan Kesimpulan:

Kesimpulan akan diambil melalui interpretasi data yang telah dianalisis untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian. Proses penarikan kesimpulan ini melibatkan penafsiran dari data yang ada, sehingga menghasilkan pemahaman yang menyeluruh mengenai peran komunikasi internal dan sistem *reward* dalam kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran holistik tentang hubungan antara faktor-faktor tersebut, serta memberikan rekomendasi kepada manajemen mengenai langkah-langkah strategis yang dapat diambil untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Hermano Jaya Energi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Hermano Jaya Energi, sebuah perusahaan yang berfokus pada bidang kontraktor elektrik dan mekanikal yang didirikan pada tahun 2019. Lokasi perusahaan berada di Citra Indah City, Bukit Orchid, BE.03/No.12, Singajaya, Jonggol, Bogor, Jawa Barat. Lokasi ini strategis dan mudah diakses oleh berbagai jenis kendaraan, yang memudahkan mobilisasi karyawan dan logistik proyek. Perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan layanan berkualitas tinggi dan membangun sumber daya manusia yang kompeten.

Peran Komunikasi Internal Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hermano Jaya Energi.

Untuk mengetahui peranan komunikasi internal dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Hermano Jaya Energi, peneliti menggunakan indikator menurut Aranda & Suryanti (2024), yaitu Kejelasan, Keterbukaan, Konsistensi, Responsivitas, dan Aksesibilitas.

1. Kejelasan

Kejelasan informasi yang disampaikan oleh manajemen sangat berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 informan, mayoritas menyatakan bahwa kejelasan yang disampaikan manajemen membuat mereka lebih memahami tugas dan harapan dari perusahaan. Bapak Agusti Fikri, selaku Staff HSE Officer, menegaskan bahwa "Ketika informasi dijelaskan dengan jelas, kami merasa lebih siap dan percaya diri dalam bekerja." Kejelasan ini mencakup tidak hanya instruksi yang harus diikuti, tetapi juga bagaimana karyawan dapat berkontribusi terhadap tujuan perusahaan secara keseluruhan.

2. Keterbukaan

Keterbukaan manajemen terhadap masukan karyawan tercermin dalam suasana kerja yang lebih positif. Semua informan setuju bahwa ketika manajemen membuka kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan, hal itu meningkatkan rasa keterlibatan dan kepuasan. Bapak Rizki

Afandi, seorang *QC* dan *QA*, menyebutkan, "Keterbukaan manajemen menunjukkan bahwa pendapat kami diperhatikan, membuat kami merasa dihargai." Ini menunjukkan bahwa komunikasi dua arah yang baik tidak hanya menumbuhkan kepercayaan, tetapi juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Konsistensi

Konsistensi dalam komunikasi membantu menciptakan kepercayaan di antara karyawan. Dari hasil wawancara, semua informan fokus pada pentingnya komunikasi yang konsisten dalam setiap penyampaian informasi. Ibu Nani Fitriani, *Project Control & HSE*, menjelaskan, "Konsistensi informasi membuat kami merasa lebih aman dan membantu kami untuk merencanakan pekerjaan dengan lebih baik." Dengan adanya konsistensi, karyawan memiliki acuan yang jelas dan dapat meminimalisir kebingungan dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

4. Responsivitas

Responsivitas manajemen dalam menangani pertanyaan dan isu yang muncul berkontribusi sangat besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Bapak Ahmad Afandi menyatakan, "Ketika manajemen cepat tanggap terhadap permasalahan kami, itu membuat kami merasa diperhatikan dan dihargai." Responsivitas yang tinggi menandakan bahwa manajemen peduli pada kesejahteraan karyawan, yang langsung berdampak pada semangat dan produktivitas kerja mereka.

5. Aksesibilitas

Aksesibilitas informasi yang diperlukan untuk pekerjaan memainkan peran penting dalam kinerja dan kepuasan kerja. Semua informan sepakat bahwa akses yang mudah terhadap informasi relevan mendukung efektivitas kerja mereka, seperti yang diungkapkan oleh Bapak Yendi Rifaldi, seorang *Technician*, "Semakin mudah informasi diakses, semakin baik saya dapat menyelesaikan pekerjaan." Dengan meningkatkan aksesibilitas, perusahaan tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga mempercepat proses pembuatan keputusan.

Peran *Reward* Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hermano Jaya Energi.

Untuk mengetahui peranan *reward* dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Hermano Jaya Energi, peneliti menggunakan indikator menurut Sunarto dalam Aprelia & Andjarwati (2024), yaitu Gaji & Bonus, Kesejahteraan, Pengembangan Karir, dan Penghargaan Psikologis & Sosial.

1. Gaji & Bonus

Gaji dan bonus yang diterima karyawan menjadi salah satu hal yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil wawancara mengungkapkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa gaji dan bonus sudah sepadan dengan kontribusi mereka. Bapak M. Abdurrahman, *Technician*, menyatakan, "Gaji yang layak dan bonus yang tepat waktu meningkatkan motivasi kami untuk bekerja lebih baik." Pembayaran yang adil memiliki hubungan langsung dengan seberapa besar rasa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka.

2. Kesejahteraan

Program kesejahteraan yang ditawarkan perusahaan memberikan dampak positif kepada karyawan. Informan mengungkapkan bahwa dukungan kesejahteraan, seperti asuransi kesehatan dan program kesehatan, sangat membantu mereka dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Bapak Yayat Rusmana menyoroti, "Program kesejahteraan membantu kami merasa lebih baik dan lebih fokus dalam bekerja." Karyawan yang merasa diperhatikan dalam aspek kesejahteraan akan lebih termotivasi dan memiliki produktivitas yang lebih tinggi.

3. Pengembangan Karir

Peluang pengembangan karir memberikan motivasi tambahan bagi karyawan. Dari hasil wawancara, semua informan menghargai pelatihan dan kesempatan belajar yang diberikan oleh perusahaan. Ibu Nani Fitriani menyatakan, "Kesempatan untuk belajar dan berkembang membuat saya merasa bahwa perusahaan peduli terhadap karir kami." Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan perhatian pada pengembangan karir karyawan akan menginspirasi mereka untuk bekerja lebih keras dan tetap berkomitmen.

4. Penghargaan Psikologis & Sosial

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa penghargaan psikologis dan sosial dari manajemen berkontribusi terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan merasa lebih termotivasi ketika mereka menerima pengakuan atas kontribusi mereka. Bapak Asad mengatakan, "Pengakuan

dari atasan dan rekan kerja meningkatkan semangat saya untuk berprestasi lebih baik." Ini menunjukkan bahwa aspek penghargaan yang tidak bersifat finansial tetap memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai peran komunikasi internal dan *reward* dalam meningkatkan kepuasan kerja di PT Hermano Jaya Energi, ditemukan bahwa kedua faktor ini berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Komunikasi internal yang efektif, yang meliputi kejelasan, keterbukaan, konsistensi, responsivitas, dan aksesibilitas, terbukti berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kejelasan informasi yang disampaikan manajemen membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga mengurangi kesalahan komunikasi dan meningkatkan kepercayaan diri. Selain itu, keterbukaan manajemen terhadap masukan karyawan menciptakan suasana kolaboratif, di mana karyawan merasa didengarkan dan dihargai, sedangkan konsistensi dalam penyampaian informasi memberikan rasa stabilitas.

Responsivitas manajemen dalam menangani isu-isu yang dihadapi karyawan memperkuat rasa diperhatikan, membuat karyawan lebih nyaman dan puas. Aksesibilitas informasi yang baik memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien, berujung pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Di sisi lain, sistem *reward* yang diterapkan PT Hermano Jaya Energi menunjukkan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan gaji kompetitif dan bonus yang adil berfungsi sebagai motivator penting. Program kesejahteraan yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan, pengembangan karir melalui pelatihan, serta penghargaan psikologis atas prestasi, semuanya berkontribusi terhadap keseimbangan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi internal yang efektif dan sistem *reward* yang baik tidak hanya mendorong kepuasan kerja karyawan, tetapi juga memperkuat loyalitas dan keterlibatan mereka dalam organisasi, menunjukkan bahwa PT Hermano Jaya Energi telah menciptakan dasar yang kuat untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprelia, D., & Andjarwati, T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudaang Dc Sakinah Surabaya. *Manajemen Kreatif Jurnal (Makreju)*, 2(3), 32–47. <https://doi.org/10.55606/Makreju.V2i3.3200>
- Aranda, K., & Suryanti, F. I. (2024). Studi Literatur: Peran Elemen Komunikasi Internal Dan Teknologi Digital Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 4(2), 306–317. <https://doi.org/10.52436/1.Jishi.206>
- Karo, E. K. K., & Sihombing, M. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt. Mitra Agung Sawita Sejati (Mass). *Njms : Nusantara Journal Of Multidisciplinary Science*, 2(1), 152–158. <https://jurnal.intekom.id/index.php/Njms/article/view/784>
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Romero-Rodríguez, L. M., & Castillo-Abdul, B. (2024). Internal Communication From A Happiness Management Perspective: State-Of-The-Art And Theoretical Construction Of A Guide For Its Development. *Bmc Psychology*, 12(1), 644. <https://doi.org/10.1186/S40359-024-02140-7>
- Rustandi, R. S., Rahmawati, R., & Rahman, M. F. R. (2025). Komunikasi Efektif: Kunci Sukses Manajemen Organisasi. *Karimah Tauhid*, 4(6), 3899–3915. <https://doi.org/10.30997/Karimahtauhid.V4i6.17765>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Wijiharta. (2021). Kepuasan Kerja. In E. Kembauw (Ed.), *Perilaku Organisasi*. Widina Bhakti Persada. Diakses dari http://www.ga.gov.au/image_cache/GA11825.pdf