

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DI DIVISI PRM PT. TELKOM INDONESIA JAKARTA

Imam Kurniawan Ihsanudin¹, Dewi Dyah Widyaastuti^{*2}, Iswandir ZA³

^{1,2}Program Studi Manajemen, ³Program Studi Sistem Informasi, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia

1211071005@students.unsurya.ac.id, [2dewidyah@unsurya.ac.id](mailto:dewidyah@unsurya.ac.id), [3iswandir11@gmail.com](mailto:iswandir11@gmail.com)

Received 23 Desember 2025 | Accepted 14 Januari 2026 | Published 24 Januari 2026

* Coresponden Author

Abstrak

Divisi PRM PT. Telkom Indonesia Jakarta membutuhkan pekerja yang bermotivasi tinggi agar bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya. Dalam penelitian kualitatif ini, digunakan metode pengambilan sampel (*purposive sampling*) bertujuan untuk memilih 55 individu dari populasi 56 karyawan dengan metode analisis regresi linier berganda. Penghimpunan data didapat dari kuesioner yang diisi oleh karyawan dengan menerapkan skala *Likert*. Program SPSS versi 26 digunakan untuk mengevaluasi data menggunakan validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, koefisien determinasi, dan uji lainnya. Kajian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja secara signifikan dan sebagian dipengaruhi oleh kepuasan kerja. 2) Motivasi karyawan di tempat kerja tidak sebagian dan tidak signifikan dipengaruhi oleh tempat kerja. 3) Di Divisi PRM PT. Telkom Indonesia Jakarta, kepuasan dan lingkungan tempat kerja mempunyai pengaruh simultan dan besar pada motivasi karyawan, yaitu sebesar 30,4% dari total, dengan faktor tambahan di luar penelitian ini yang mempengaruhi sebesar 69,6%.

Kata kunci: Kepuasan, Lingkungan, Motivasi

Abstract

The PRM Division of PT. Telkom Indonesia Jakarta requires highly motivated workers to be responsible for their duties and work. In this qualitative study, a sampling method was used to select 55 individuals from a population of 56 employees. The analysis method used was multiple linear regression. Data collection was obtained from questionnaires filled out by employees by applying a Likert scale. The SPSS version 26 program was used to evaluate the data using validity, reliability, normality, multiple linear regression, partial test (t test), simultaneous test (F test), coefficient of determination, and other tests. The results of this study indicate that: 1) Work motivation is significantly and partially influenced by job satisfaction. 2) Employee motivation in the workplace is not partially and not significantly influenced by the workplace. 3) In the PRM Division of PT. Telkom Indonesia Jakarta, job satisfaction and work environment have a simultaneous and large influence on employee work motivation, which is 30.4% of the total, with additional factors outside this study influencing 69.6%.

Keywords: Satisfaction, Environment, Motivation.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja yang ada di suatu organisasi dengan kemampuan yang dimiliki untuk menjadi roda penggerak organisasi. Tenaga kerja ini dikelola secara baik agar mereka mengikuti aturan dan didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga tercapailah tujuan yang efektif dan efisien. Untuk memeroleh hasil kerja yang optimal, diperlukan potensi dari setiap individu. Keberhasilan ini akan memicu individu bekerja dengan penuh semangat, iklas, dan bertanggung jawab. Motivasi kerja menjadi sangat penting dalam pencapaian hasil kerja. Motivasi meningkat disebabkan oleh bermacam faktor, antara lain kepuasan kerja, lingkungan tempat bekerja, kepemimpinan, kebijakan, budaya organisasi. Pengelolaan tenaga kerja ini disebut dengan manajemen sumber daya manusia yang keberadaannya sangat diperlukan guna mempertahankan karyawan. Menurut (Zahera, 2020:70) "manajemen SDM ialah suatu bidang manajemen yang memahami hubungan serta peranan manusia pada perusahaan."

PT. Telkom Indonesia memiliki salah satu departemen yang bernama Departemen *Entreprise and Business Service* (EBIS). Departemen ini membawahi salah satu divisi yaitu Divisi *Project Resolution Management* (PRM) yang berkonsentrasi memberikan layanan teknologi informasi dan komunikasi, dan solusi digital untuk segmen korporat dan bisnis. Penyelesaian proyek *Carry Forward Managed Solution* (CFMS) dan keselarasan proses *lead to cash and procure to pay* menjadi tanggung jawab Divisi PRM dalam memberikan layanan solusi kepada pelanggan. Dalam menjalankan proyeknya, Divisi PRM harus mengelola SDM dengan baik, antara lain melalui peningkatan motivasi kerja.

Topik permasalahan penelitian ini mencakup dua aspek yang dapat memengaruhi motivasi kerja, yaitu kepuasan serta lingkungan kerja. Rasa puas akan membuat karyawan menjadi senang serta bahagia dan lingkungan yang baik akan mendukung penyelesaian pekerjaan dengan nyaman. Kondisi inilah yang dapat membuat karyawan semangat atau termotivasi dalam bekerja.

Menurut Adinda, "motivasi kerja adalah dorongan psikologis seseorang yang mencari arah perilakunya dalam tingkatan organisasi, tingkatan usahanya ataupun ketahanannya didalam menghadapi hambatan" (Adinda, 2023:83). Faktor-faktor dari motivasi kerja menurut (Idrus, 2020:14) adalah yakni aspek internal serta eksternal. Aspek internal mencakup kepuasan, penghargaan, pengakuan serta kekuasaan, sedangkan aspek eksternal mencakup lingkungan kerja, prestasi, pengembangan diri, dan supervisi yang baik.

Perasaan senang dan terpenuhinya kebutuhan psikologis dalam bekerja berimplikasi langsung pada peningkatan dorongan berprestasi. Motivasi tersebut kerap terbentuk melalui mekanisme apresiasi organisasi, baik berupa penghargaan maupun kompensasi, sebagai wujud pengakuan atas kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Andriawan, "Dalam kerangka konseptual, kepuasan kerja dipahami sebagai sikap evaluatif secara menyeluruh terhadap pekerjaan, yang muncul dari perbandingan antara imbalan aktual yang diperoleh dengan tingkat imbalan yang secara subjektif dianggap layak untuk diterima" (Andriawan, 2021). Bonus yang diterima karyawan Divisi RPM merupakan salah satu bentuk penghargaan yang yang dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kenyamanan dan kekondusifan suasana kerja adalah gambaran suatu lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan motivasi kerja. Mengikuti definisi (Sedarmayanti, 2020), lingkungan kerja adalah seluruh peralatan dan perlengkapan yang ditemukan di ruang kerja seseorang, serta pengaturan dan praktik kerja individu dan kelompok mereka.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Suatu dorongan psikis seseorang yang menuntun seseorang melakukan sesuatu sesuai keinginannya. Motivasi kerja menjadi dorongan karyawan untuk mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab dalam mencapai hasil sesuai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Menurut (Muflihin, 2024:150), mengemukakan bahwa motivasi dibagi menjadi dua dimensi di antaranya :

1. Motivasi intrinsik

Adalah dorongan atau hasrat dari diri karyawan. Ini adalah keinginan untuk melakukan sesuatu karena akan memberikan kepuasan, kebahagiaan, atau rasa pencapaian.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi adalah dorongan faktor-faktor luar yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Ini melibatkan imbalan, pengakuan, dan tekanan dari lingkungan.

Indikator motivasi kerja menurut (Adinda, 2023:86) antara lain sebagai berikut :

1. Prestasi kerja, yaitu mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
2. Kesempatan promosi, yaitu kesediaan untuk menerima upah yang sesuai pekerjaannya.
3. Pengakuan kinerja, yaitu keinginan untuk menerima lebih dari imbalan utama.
4. Pekerjaan yang menantang, bekerja dengan keinginan untuk berlatih memahami bidang anda.

Kepuasan Kerja

Selain itu, menurut (Sutrisno, 2022:852) “kepuasan kerja ialah perasaan menyokong/tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja serta perasaan menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terkait pekerjaan berdasarkan harapan dengan imbalan yang diberikan instansi.”

Dimensi kepuasan kerja menurut (Setioningtyas, 2020:22) yaitu sebagai berikut:

1. Penghargaan

Penghargaan adalah suatu pengakuan atau tanda terima kasih yang diberikan kepada individu atau kelompok atas prestasi, kontribusi, dan perilaku positif yang mereka tunjukkan.

2. Gaji/Upah

Peningkatan pendapatan dapat menyebabkan ketidakpuasaan, dan besarnya uang yang diterima jarang diekspresikan sebagai bentuk kepuasan kerja.

3. Pekerjaan itu sendiri

Jika dibandingkan dengan pekerja yang level pekerjaannya yang rendah, mereka yang berada di level pekerjaannya yang tinggi sering melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kemampuan bekerja yang bagus dan kreatif/inovatif cenderung dimiliki oleh karyawan yang tingkat kemahirannya tinggi.

4. Supervisi

Pemberian pengarahan dan proses pengamatan kepada karyawan merupakan tindakan penting dan harus dilakukan dengan baik ketika mereka menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan agar kepuasan kerja karyawan pun meningkat.

5. Rekan kerja.

Kepuasan diukur dari adanya hubungan yang menyenangkan, kuat, dan saling melengkapi dengan rekan kerja.

Indikator kepuasan kerja menurut (Wibowo, 2020:465) yaitu sebagai berikut:

1. Upah
Yaitu imbalan dalam bentuk uang yang diperoleh seseorang dari kerja keras yang telah dilakukan berdasarkan kebutuhan dan persepsi keadilan mereka sendiri.
2. Promosi
Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang ke satu pekerjaan lain melalui kenaikan jabatan yang tanggung jawabnya lebih besar. Ada atau tidaknya naik jabatan, tahapan naik jabatan yang terbuka ataupun tidak dapat dirasakan karyawan.
3. Supervisi
Yaitu suatu pengarahan dan pengendalian kepada bawahan dalam suatu organisasi maupun kelompok.
4. Bonus
Selain gaji pokok, karyawan menerima ini sebagai tanda penghargaan atas prestasi mereka di tempat kerja.
5. Apresiasi
Yaitu penilaian terhadap keberhasilan karyawan dengan memberikan pengakuan dan penghargaan.

Lingkungan Kerja

Menunjuk konsep (Sedarmayanti, 2020:66) “lingkungan kerja ialah keseluruhan peralatan atau perkakas serta bahan yang ada di lingkungan kerjanya, cara kerja, dan pengaturan kerja ketika seseorang bekerja baik secara perseorangan maupun berkelompok.” Ketika para pekerja merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka akan merasa seperti di rumah dan akan mengerahkan upaya terbaik mereka untuk menghasilkan pekerjaan sebaik mungkin.

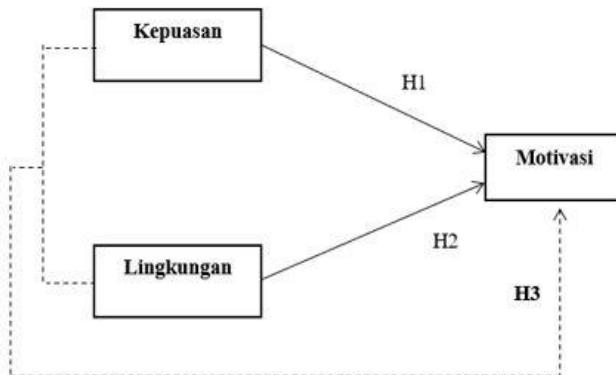
Sedangkan menurut (Susetyo, 2020:88), secara umum, Lingkungan tempat kerja yang bersifat fisik dan suasana kerja/lingkungan non-fisik merupakan aspek-aspek dari lingkungan bekerja.

1. Lingkungan fisik
Ini mencakup semua aspek fisik yang berada di tempat kerja akan dapat berdampak pada pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan non-fisik.
Adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan hubungan/*relation* di tempat di mana mereka bekerja, yaitu yang melibatkan pimpinan dan bawahan atau interaksi karyawan lainnya.

Kemudian menurut (Lindasari, 2022:140), lingkungan kerja ialah seperti berikut.

1. Fasilitas
Merupakan sarana-prasarana yang dibutuhkan atau suatu hal yang dapat memudahkan pelaksanaan kerja.
2. Kebisingan
Yaitu bunyi yang tidak diinginkan dan dapat mengganggu pendengaran
3. Sirkulasi udara
Yaitu proses pergantian atau keluar masuknya udara dalam ruangan.
4. Hubungan kerja.
Perjanjian kerja yang dibuat oleh pemberi kerja menjadi dasar hubungan antara karyawan dan pemberi kerja.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis (Sugiyono, 2020:75) ialah jawaban yang masih bersifat sementara dari permasalahan dan fakta-fakta observasional dari perolehan dari penghimpunan data.

Hipotesis diuraikan seperti berikut :

- H1 : Motivasi kerja sebagian dipengaruhi oleh kepuasan kerja.
- Ho1 : Motivasi karyawan di Divisi PRM PT Telekomunikasi Indonesia dianggap tidak terpengaruh oleh kepuasan kerja.
- Ha1 : Motivasi karyawan di Divisi PRM PT Telekomunikasi Indonesia dianggap agak terpengaruh oleh kepuasan kerja.
- H2 : Motivasi di tempat kerja mungkin sebagian dipengaruhi oleh tempat kerja.
- Ho2 : Motivasi karyawan di Divisi PRM PT Telekomunikasi Indonesia dianggap tidak terpengaruh oleh tempat kerja.
- Ha2 : Karyawan Divisi PRM PT Telekomunikasi Indonesia dianggap agak termotivasi oleh tempat kerja mereka.
- H3 : Motivasi dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepuasan dan lingkungan bekerja.
- Ho3 : Karyawan di Divisi PRM PT Telekomunikasi Indonesia diperkirakan tidak akan termotivasi untuk bekerja secara simultan oleh kepuasan dan lingkungan bekerja.
- Ha3 : Diperkirakan bahwa motivasi kerja karyawan di Divisi PRM PT Telekomunikasi Indonesia akan dipengaruhi secara simultan oleh kepuasan dan lingkungan bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif ini dilaksanakan di PT. Telekomunikasi Indonesia Jakarta, Jln. Kebon Sirih No.36, Gambir, Jakarta Pusat 10340. Populasi berjumlah 56 karyawan Divisi PRM, dan sampel menggunakan teknik purposive sampling sebanyak 55 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diolah dari hasil penyebaran formulir kepada karyawan PRM sebagai responden dengan karakteristik mencakup genus/jenis kelamin, lama kerja, umur, dan pendidikan. Adapun, tahapan uji statistik terdiri atas:

Uji Normalitas

Tujuan uji ini yaitu sebagai alat menentukan apakah residuum pada regresi terdistribusi secara teratur atau tidak. Dengan menggunakan kriteria yang sama seperti uji normalitas, uji ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Jika $\text{Sig.} > 0,05$, berarti bahwa

data dianggap terdistribusi secara normal; jika $Sig. < 0,05$, berarti bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,01424633
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,075
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Variabel kepuasan, lingkungan, dan motivasi bekerja ditemukan berdistribusi secara normal berdasarkan uji normalitas yang tertulis pada Tabel 1 dengan nilai Signifikansi yang yang didapat sebesar $0,200 > 0,05$ ($\alpha > 0,05$).

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	23,322	7,709	3,025	,004
	TOTAL_X1	,495	,105		
	TOTAL_X2	,023	,120		

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji t yaitu membandingkan perolehan t_{hitung} (tabel 4.22) dengan perolehan $Sig. 0,05$ serta sederajat kebebasan ($df = n-k-1 = 55-2-1 = 52$, dan t_{tabel} sejumlah 2,006, maka dapat disimpulkan:

1. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel 2, bahwa $t_{hitung} 4,719 > 2,006$, serta perolehan $Sig. 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak serta H_a diterima, yang berarti bahwa kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara parsial serta signifikan pada motivasi kerja (Y).

2. Pengujian Hipotesis 2

H_0 disetujui dan H_a ditolak jika nilai t adalah $0,191 > 2,006$ dan nilai $Sig.$ adalah $0,849 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa tempat kerja tidak memiliki pengaruh sebagian atau dapat diabaikan terhadap motivasi karyawan.

Uji Hipotesis Simultan

Tabel 3. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381,323	2	190,661	11,164
	Residual	870,992	51	17,078	
	Total	1252,315	53		

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Uji hipotesis (Tabel 3), diketahui F_{hitung} sebesar 11,164 serta $Sig.$ 0,000. Sebagaimana df dengan taraf $Sig.$ ($\alpha = 5\%$) serta $F_{tabel} = n - k = 55 - 3 = 52$. Dengan ketentuan tersebut, maka F_{tabel} sebesar 3,18. Data pada tabel mengindikasikan perolehan $F_{hitung} 11,164 > F_{tabel} 3,18$ serta perolehan $Sig.$ 0,000 $< 0,05$. Menunjuk dari table di atas, diartikan bahwasanya H_0 tidak diterima serta H_a disetujui, artinya “Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan Divisi PRM PT. Telkom Indonesia Jakarta”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,552 ^a	,304	,277	4,133

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Koefisien Determinasi (R^2) dari *summary* di atas, bahwa *R Square* bernilai 0,304. Mengkuadratkan Koefisien Korelasi (*R*) menghasilkan koefisien determinasi. Besarnya angka Koefisien Determinasi (R^2) yaitu 0,304 sama dengan 30,4%, artinya kepuasan dan lingkungan (X2) memiliki dampak simultan kepada motivasi kerja (Y) senilai 30,4%, selebihnya sejumlah 69,6% berasal dari aspek lain seperti penghargaan, kinerja kerja, gaya kepemimpinan, hubungan kerja, dan budaya kerja.

Pembahasan

Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Sebagaimana pengujian dari hipotesa pertama (H_1) menunjukkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi sebagian oleh kepuasan bekerja secara positif serta signifikan. Berdasarkan hipotesis parsial (Tabel 2) perolehan pengujian hipotesa parsial (Uji *t*) didapati perolehan t_{hitung} 4,719 lebih besar dari 2,006 serta perolehan Signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwasanya H_0 tidak diterima serta H_a diterima. Berarti, “kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja”. Diinterpretasikan secara nyata bahwa rasa kepuasan kerja pada karyawan itu penting. Apabila karyawan merasa puas, maka akan terjadi peningkatan pada motivasi kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan, Divisi PRM PT Telkom Indonesia Jakarta merasa bahwa keberadaan serta kontribusinya diperhatikan oleh pimpinan. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa hubungan pimpinan-bawahan berjalan dengan baik. Rasa dihargai dan diakui oleh atasan memberikan efek langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila kerja kerasnya diakui, mereka merasakan lebih nyaman dan akan membuat dirinya termotivasi dalam bekerja. Dapat ditegaskan bahwasanya secara teoritik dan empirik, motivasi kerja karyawan Divisi PRM PT. Telkom Indonesia Jakarta dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Perolehan hasil dari uji hipotesis kedua (H_2) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari lingkungan tempat kerja terhadap motivasi. Pengujian hipotesis parsial (*t*-test) menghasilkan besarnya perolehan t hitung $0,191 < t$ tabel $= 2,006$ dan nilai Signifikansi $= 0,849 > 0,05$ berdasarkan hasil hipotesis parsial pada Tabel 2.

Kesimpulannya adalah "lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Divisi PRM PT. Telkom Indonesia Jakarta" karena Ho diterima sedangkan Ha tidak diterima.

Menunjuk dari hasil penelitian, mayoritas pegawai Divisi PRM menilai lingkungan kerja cukup memadai, terutama dari sisi fasilitas penunjang pekerjaan. Namun, tidak cukup kuat memengaruhi motivasi kerja karyawannya. Begitu juga jika kondisi fasilitas dan peralatan kerja, serta hubungan kerja karyawan tidak terlalu berdampak pada motivasi kerja karyawan. Dapat ditegaskan bahwasanya secara empirik, motivasi kerja karyawan Divisi PRM tidak dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

Kepuasan dan Lingkungan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis yang ketiga (H3), lingkungan dan kepuasan memiliki pengaruh simultan pada motivasi kerja di Divisi PRM PT. Telkom Indonesia Jakarta. Pengaruh ini sebesar 30,4%, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil koefisien determinasi, sedangkan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini berpengaruh senilai 69,6%. Dengan demikian, bisa diambil kesimpulan yang menyatakan bahwa perubahan pada variabel dependen, motivasi, tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel-variabel independennya, yaitu kepuasan dan lingkungan kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan atau kajian yang telah dituliskan di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan bekerja karyawan berdampak secara parsial serta signifikan pada motivasi kerja karyawan, Lingkungan di tempat kerja tidak berdampak secara parsial serta tidak signifikan pada motivasi kerja, Kepuasan karyawan serta lingkungan bekerja berdampak secara simultan berdampak dan signifikan pada motivasi kerja. Besar kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta lingkungan kerja senilai 30,4%, dan 69,6% kemungkinan karena aspek/faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.

Saran

Untuk riset selanjutnya, kepada peneliti untuk mengeksplor lagi faktor lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Fokuskan pada variabel-variabel seperti penghargaan, prestasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja. Divisi PRM PT. Telkom Indonesia Jakarta disarankan untuk menyeimbangkan antara target kerja dengan dukungan yang diberikan kepada karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pendampingan, araham jelas, serta komunikasi terbuka. Karyawan tidak hanya melihat standar sebagai tekanan, namun dapat juga sebagai pedoman dalam meningkatkan motivasi dan kualitas kerja. Divisi PRM PT. Telkom Indonesia Jakarta disarankan untuk lebih sering memberikan umpan balik dan apresiasi terhadap hasil kinerja karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan menyampaikan secara langsung kontribusi karyawan terhadap pencapaian divisi, menampilkan pencapaian unit dalam diskusi internal atau memberikan penghargaan sederhana atas kinerja tertentu. Dengan adanya pengakuan dan penghargaan mengenai dampak pekerjaan mereka, karyawan akan lebih percaya diri serta termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Divisi PRM PT. Telkom Indonesia Jakarta disarankan untuk menciptakan ruang komunikasi yang lebih terbuka. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan diskusi bersama secara rutin untuk berbagi ide, memberi apresiasi pada setiap masukan yang disampaikan, serta memastikan pimpinan maupun rekan kerja menanggapi pendapat dengan sikap positif. Pembiasaan komunikasi yang terbuka membuat karyawan termotivasi untuk berkontribusi melalui ide-ide yang dimilikinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. *Jurnal Ilmu Bisnis Dan Administrasi*, Vol 4(1), 81–88.
- Andriawan, L. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT KB Bank Tbk Jakarta. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, Vol 2(4), 64–74. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i4.527>
- Idrus, I. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pabrik Kelapa Sawit. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 18.
- Lindasari, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1390–1407. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.965>
- Muflihin, H. (2024). *Motivasi Kinerja* (Sutarman (ed.)). Berkah Aksara Cipta Karya.
- Sedarmayanti. (2020). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Setioningtyas, W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (I. Sutopo, Dr (ed.)). Alfabeta. Bandung.
- Susetyo, W. (2020). Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumen Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83–93.
- Sutrisno, H. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Bisnis*, 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/1198>
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja* (Ketiga). Raja Grafindo Prasada. Jakarta.
- Zahera, M. (2020). *manajemen sumber daya manusia konsep & teori*. UNJ Press. Jakarta.