



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping pada PT. Telkom Property Medan

Karin Amanda^{1*}, Tika Nirmala Sari²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama, Medan, Indonesia
Email: ¹*karinnamandaaa@gmail.com, ²t.nirmalasari@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan divisi housekeeping PT. Telkom Property Medan mengalami penurunan yang ditandai dengan meningkatnya keluhan pelanggan dan indikasi rendahnya kepuasan serta motivasi kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan perusahaan dan realita di lapangan, sehingga perlu diteliti pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan housekeeping yang berjumlah 42 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Metode analisis yang digunakan meliputi regresi linear berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perhitungan thitung kepuasan kerja sebesar $-0,809 < t_{tabel} 2,023$ dan signifikansi $0,423 > 0,05$ sedangkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung $5,555 > t_{tabel} 2,023$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi $0,674$ ($67,4\%$) kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar $32,6\%$ dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti. Sementara secara simultan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the influence of store atmosphere, location, and promotion on consumer purchase decisions at Eiger Adventure Store Medan Marelan. The research objectives are: (1) to identify and analyze the partial influence of store atmosphere on consumer purchase decisions; (2) to identify and analyze the partial influence of location on consumer purchase decisions; (3) to identify and analyze the partial influence of promotion on consumer purchase decisions; and (4) to identify and analyze the simultaneous influence of store atmosphere, location, and promotion on consumer purchase decisions. This research applies a quantitative approach with a causal associative design. The sample consists of 120 respondents selected using accidental sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with partial (t) and simultaneous (F) tests. The results show that, partially, store atmosphere does not have a significant effect on purchase decisions, location has a positive and significant effect, while promotion does not have a significant effect. However, simultaneously, all three variables significantly influence consumer purchase decisions. These findings emphasize that store location plays a crucial role in influencing purchase decisions, while improvements in store atmosphere and promotion strategies are necessary to enhance consumer attraction and loyalty.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana diketahui dalam sebuah perusahaan salah satu aspek penting lainnya adalah kinerja karyawan yang merupakan suatu yang diharapkan oleh perusahaan kepada karyawan agar mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan target kerja yang diberikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan. Sedangkan pendapat lain mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari tugas-tugas yang diberikan. Divisi Housekeeping PT. Telkom Property memiliki peran penting dalam menjaga kualitas kebersihan



gedung, namun dalam beberapa bulan terakhir kinerja karyawan menunjukkan penurunan. Hal ini terlihat dari meningkatnya keluhan pelanggan terkait kondisi toilet yang kotor, perlengkapan yang tidak lengkap, hingga bau tidak sedap. Kerusakan pada peralatan kerja seperti vacuum cleaner dan alat pembersih jendela yang tidak segera diperbaiki juga menghambat proses pembersihan, membuat pekerjaan menjadi kurang efisien. Permasalahan tersebut tidak hanya berasal dari faktor teknis, melainkan juga dari lemahnya komunikasi antara karyawan dan manajemen yang menyebabkan keterlambatan penanganan masalah. Pengawasan langsung dari atasan juga belum berjalan efektif, sehingga monitoring lebih sering dilakukan ketika ada keluhan, bukan sebagai rutinitas pengendalian mutu[1].

PT. Telkom Property menetapkan target nilai yang harus memenuhi standar nilai minimal 75-85 dengan kategori Baik. Dimana terdapat ketentuan jika Nilai <75 selama satu tahun terakhir, maka karyawan yang bersangkutan akan diberikan pembinaan dan surat peringatan. Jika karyawan housekeeping memperoleh Nilai <65 selama satu tahun terakhir akan diberlakukan masa percobaan selama 6 bulan. Setelah melewati 6 bulan masa percobaan, kinerja karyawan Housekeeping akan dievaluasi kembali, dengan ketentuan jika kinerja karyawan tersebut mampu memenuhi standar penilaian kinerja, maka kontrak karyawan tersebut akan diperpanjang. Namun jika dalam masa percobaan tersebut, karyawan tidak dapat memenuhi nilai standar kinerja, maka kontrak kerja karyawan Housekeeping tidak diperpanjang oleh PT. Telkom Property. Selama masa percobaan 6 bulan, kinerja karyawan divisi Housekeeping dievaluasi secara berkala setiap bulan menggunakan indikator penilaian mencakup kebersihan, kedisiplinan, penguasaan SOP, sikap kerja dan kemampuan bekerjasama. Nilai dari masing-masing bulan dirata-ratakan untuk menentukan hasil akhir masa percobaan. Jika rata-rata nilai akhir mencapai 80 atau lebih, karyawan dinyatakan lulus masa percobaan dan dipertahankan. Sebaliknya jika nilai akhir dibawah 70, maka karyawan dianggap belum memenuhi standar dan perlu dipertimbangkan untuk pembinaan lanjutan[2].

Kinerja yang menurun ini berkaitan erat dengan kepuasan kerja. mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya, di mana seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang dengan tingkat kepuasan rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Berdasarkan wawancara dengan 5 orang karyawan Housekeeping diketahui bahwasannya kondisi kerja mereka cukup memuaskan, baik tempat maupun kenyamanan dalam bekerja. Seharusnya dengan kondisi seperti ini karyawan sudah merasakan puas dengan pekerjaannya, namun pada kenyataannya karyawan masih terlihat belum merasakan kepuasan dalam bekerja, karena upah yang mereka terima dirasa belum sebanding dengan tugas yang mereka kerjakan, apalagi kalau sedang diadakan kegiatan atau Event, maka akan menambah tugas karyawan housekeeping namun tidak ada penambahan upah kerja. Selain itu ditemukan juga fenomena pada pengawasan divisi housekeeping PT. Telkom Property Medan belum berjalan efektif. Kehadiran atasan di lapangan yang jarang membuat pengawasan langsung terhadap kualitas kerja karyawan kurang maksimal. Monitoring hasil kerja juga belum dilakukan secara rutin, melainkan hanya ketika ada keluhan dari pelanggan. Selain itu pola komunikasi yang dibangun pengawas cenderung satu arah dan penegakan disiplin belum konsisten. Kondisi ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan[3].

Hal ini diperkuat dengan wawancara oleh selaku Branch manager pada PT. Telkom Property, beliau menyampaikan bahwa memang ada kondisi tertentu di mana karyawan housekeeping diminta untuk melakukan pekerjaan tambahan di luar tugas rutinnya. Misalnya saat ada acara kantor mendadak, kunjungan tamu penting, kegiatan lembur tim lain, atau kebutuhan mendesak dari bagian lain. Namun, dari sisi karyawan, tugas tambahan ini dianggap sebagai beban kerja ekstra yang tidak dihargai secara adil, terutama jika dilakukan diluar jam kerja atau ketika harus melakukan pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian dari tanggung jawab pokok mereka. Fenomena ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, karena karyawan merasa kontribusi tambahan mereka tidak dihargai atau tidak mendapat perharian. Jika hal ini berlangsung dalam waktu jangka panjang, maka kepuasan kerja secara keseluruhan bisa menurun. Hal ini bisa disebabkan karena jika karyawan merasa puas terhadap apa yang dikerjakannya maka semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan akan tinggi, oleh karena itu akan berdampak mempengaruhi kinerja karyawan.



Selain kepuasan kerja, motivasi juga berperan besar dalam menentukan kinerja. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang bekerja secara maksimal untuk mencapai target. Namun, motivasi karyawan housekeeping masih tergolong rendah karena kurangnya pengakuan dari atasan, sistem insentif yang belum adil, serta terbatasnya kesempatan pengembangan diri. Jika kondisi ini berlanjut, maka semangat, loyalitas, dan kualitas pelayanan berisiko semakin menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung. Berarti motivasi yang dilakukan perusahaan mampu mendorong semakin baiknya kinerja karyawan. Dengan adanya pengakuan dan penghargaan dari perusahaan ketika menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan dengan baik menjadi salah satu faktor yang memotivasi karyawan housekeeping untuk bekerja dengan baik[4].

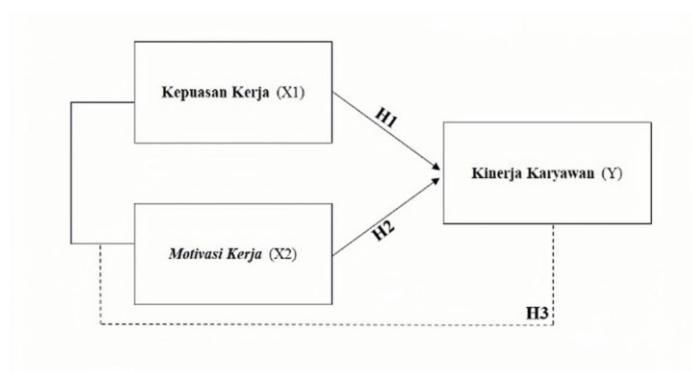
Berdasarkan wawancara kepada 5 orang karyawan housekeeping ditemukan bahwa motivasi kerja berada pada tingkat yang rendah. Salah satu faktor utama Adalah minimnya pengakuan dari atasan terhadap hasil kerja mereka. Meskipun tugas dilakukan dengan baik, penghargaan dalam bentuk pujian, ucapan terima kasih, atau pengakuan di depan rekan kerja sangat jarang diberikan. Dengan demikian, berdasarkan uraian fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan, dapat disimpulkan bahwa menurunnya kepuasan dan motivasi kerja karyawan housekeeping memiliki dampak langsung terhadap penurunan kualitas kinerja mereka. Dalam hal ini motivasi dalam diri seorang karyawan tentu dapat mempengaruhi perilaku atau sikap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang merasa tidak dihargai, tidak diperhatikan, serta tidak diberikan kompensasi atau apresiasi yang sepadan atas kerja kerasnya, cenderung kehilangan semangat dalam menjalankan tugas[5].

Berdasarkan fenomena tersebut disusun rumusan permasalahan antara lain: Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja HouseKeeping pada PT. Telkom Property Medan?, Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Telkom Property Medan?, Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja housekeeping pada PT. Telkom Property?

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping PT. Telkom Property Medan. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian terdahulu serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan jasa berskala besar[6].

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Property Medan yang beralamat di Jln. Putri Hijau No 1 Medan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan housekeeping pada PT. Telkom Property Medan dengan jumlah 42 orang. Metode penentuan sampel menggunakan metode non probability sampling yaitu seluruh karyawan housekeeping dipergunakan sebagai sampel penelitian[7]. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan wawancara yang disebarkan kepada responden. Teknik uji yang digunakan ada uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f[8]. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisa Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	14.093	4.327		3.257	.002					
Kepuasan Kerja	-.128	.158	-.138	-.809	.423	.667	-.129	-.072	.274	3.645
Motivasi Kerja	.579	.104	.945	5.555	.000	.828	.665	.495	.274	3.645

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada kolom Unstandardized Coeffisien bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut[9]:

$$Y = 14,093 - 0,128X_1 + 0,579X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (Constant) sebesar 14,093 dengan standar error 4,327, yang berarti jika nilai dari variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dianggap nol atau tidak ada pengaruh, maka nilai kinerja karyawan diprediksi sebesar 14,093.
2. Kepuasan Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,128 dengan standar error sebesar 0,158. Angka ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepuasan kerja justru menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,128, jika variabel lain dianggap tetap. Namun, karena nilai koefisien ini negatif dan cukup kecil, serta standar error-nya cukup tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja kemungkinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Motivasi Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,579 dengan standar error sebesar 0,104. Artinya, setiap kenaikan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,579, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien ini cukup besar dan positif, serta memiliki standar error yang relatif kecil.

Tabel 2. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.093	4.327		3.257	.002
1 Kepuasan kerja	-.128	.158	-.138	-.809	.423
Motivasi Kerja	.579	.104	.945	5.555	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa angka-angka variabel bebas Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengambilan keputusan dalam uji t dilakukan berdasarkan:

Terima H_0 (tolak H_a) jika $\text{Sig.} > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Tolak H_0 (terima H_a) jika $\text{Sig.} < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) = 42 dan jumlah variabel independen (k) = 2, maka derajat kebebasan (df) = $n - k = 42 - 3 = 39$. Berdasarkan distribusi t pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh $t \text{ tabel} = 2,023$.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Nilai $t \text{ hitung} = -0,809 < t \text{ tabel} = 2,023$ dan nilai signifikansi = $0,423 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TelkomProperty. Meskipun kepuasan kerja penting secara teori, dalam penelitian ini tidak ditemukan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja[10].

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nilai $t \text{ hitung} = 5,555 > t \text{ tabel} 2,023$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari[11].

**Tabel 3. Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1164.000	2	582.000	43.473	.000 ^b
Residual	522.119	39	13.388		
Total	1686.119	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Uji ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 3 diperoleh nilai $F \text{ hitung}$ sebesar 43,473 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($43,473 > 3,24$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. TelkomProperty[12].



Tabel 4. Hasil Uji *R. Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	0,690	0,674	3.659

Sumber: diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui perolehan nilai Adjusted R square 0,690 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,674 (67,4%) kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 32,6% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti[13].

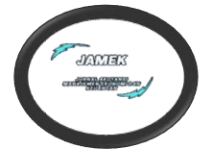
3.2 Pembahasan Penelitian

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa model penelitian ini valid dan memiliki daya penjas yang kuat. Berdasarkan uji simultan (Uji F), ditemukan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Property, dengan nilai F-hitung sebesar 43,473 pada tingkat signifikansi 0,000. Kekuatan model ini juga dikonfirmasi oleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,674, yang mengartikan bahwa 67,4% variasi dalam Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Namun, analisis parsial (Uji t) mengungkapkan dinamika yang lebih kompleks dan menarik mengenai peran masing-masing variabel. Variabel Motivasi Kerja (X_2) terbukti menjadi faktor prediktor yang paling dominan dan signifikan secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai t-hitung sebesar 5,555 (jauh di atas t-tabel 2,023) dan signifikansi 0,000, temuan ini menegaskan bahwa dorongan internal, semangat untuk mencapai target, dan keinginan untuk berkembang merupakan pendorong utama produktivitas karyawan. Koefisien regresi positif sebesar 0,579 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,579 unit. Hasil ini sejalan dengan penelitian serta teori Herzberg, yang menekankan bahwa faktor motivator seperti pengakuan dan tanggung jawab adalah kunci peningkatan performa[14].

Sebaliknya, temuan yang paling kontras muncul dari variabel Kepuasan Kerja (X_1) yang secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (t-hitung = -0,809; sig. = 0,423). Lebih jauh lagi, koefisien regresi yang bernilai negatif (-0,128) mengindikasikan sebuah anomali di mana peningkatan kepuasan kerja justru memiliki kecenderungan (meskipun tidak signifikan) untuk sedikit menurunkan kinerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan yang dirasakan karyawan di PT. Telkom Property mungkin bersifat pasif sebatas rasa nyaman dengan kondisi kerja tanpa disertai dorongan untuk berprestasi lebih sehingga tidak secara aktif mendorong peningkatan produktivitas. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh yang juga menemukan tidak signifikannya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja[15].

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa signifikansi model secara keseluruhan sangat didominasi oleh pengaruh kuat dari Motivasi Kerja, yang menutupi tidak signifikannya peran Kepuasan Kerja dalam konteks ini. Implikasinya bagi manajemen PT. Telkom Property adalah bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja tidak cukup hanya dengan menciptakan kepuasan kerja semata. Perusahaan perlu lebih strategis dalam mengidentifikasi dan memperkuat faktor-faktor motivasional yang terbukti secara langsung menggerakkan kinerja, seperti memberikan pengakuan



yang jelas atas pencapaian, menciptakan jalur karier yang menantang, dan memberikan tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan.

4. PENGUJIAN

4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t), diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar -0,809 dengan nilai signifikansi sebesar 0,423. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,423 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Property. Artinya, meskipun beberapa indikator menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup puas dengan pekerjaannya (misalnya dari segi kenyamanan kerja, kesesuaian pekerjaan dengan keahlian, dan penghargaan dari atasan), namun kepuasan tersebut belum cukup kuat atau belum terfokus pada aspek yang benar-benar mendorong kinerja secara langsung. Hal ini dapat terjadi jika kepuasan yang dirasakan bersifat pasif, seperti hanya merasa cukup puas tanpa disertai dorongan untuk berprestasi lebih baik. Maka, meskipun puas, karyawan belum tentu menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Young and Health Indonesia dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini memberikan catatan penting bagi manajemen bahwa tidak semua bentuk kepuasan kerja akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Diperlukan upaya untuk menyelaraskan elemen-elemen kepuasan kerja agar benar-benar dapat mendorong output dan produktivitas karyawan, seperti pengakuan atas hasil kerja, kesempatan pengembangan karier, dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Young and Health Indonesia dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

4.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki t-hitung sebesar 5,555 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama dalam menentukan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki, seperti semangat untuk menyelesaikan tugas, keinginan untuk mencapai target, dan ketertarikan dalam bekerja sama dengan tim, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Motivasi kerja juga mendorong karyawan untuk bertahan dalam menghadapi tekanan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasil uji statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Artinya, pegawai yang memiliki dorongan internal yang tinggi, merasa dihargai, serta memiliki keinginan untuk berkembang, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg, di mana motivator seperti penghargaan, pencapaian, dan tanggung jawab dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek motivasional dengan menyediakan insentif yang adil, peluang promosi, pelatihan, dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasil uji statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Artinya, pegawai yang memiliki dorongan internal yang tinggi, merasa dihargai, serta memiliki keinginan untuk berkembang, cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik..



4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan (uji-F) menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 43,473 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun kepuasan kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan, ketika dikombinasikan dengan motivasi kerja, ternyata kedua variabel ini secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara tunggal, tetapi merupakan hasil interaksi dari beberapa faktor psikologis dan lingkungan kerja, termasuk rasa puas dan motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil dalam penelitian ini, di mana motivasi kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja, sementara kepuasan kerja tetap memiliki peran meskipun tidak selalu menjadi variabel utama. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa dorongan internal dan kepuasan dalam bekerja merupakan dua aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN

Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa rasa puas terhadap pembagian tugas, kenyamanan, maupun sistem upah belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara nyata. Karyawan tetap bekerja sesuai standar meskipun merasa puas, sehingga kepuasan lebih berfungsi sebagai faktor pendukung, bukan pendorong utama kinerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Baik motivasi intrinsik seperti keinginan mencapai target, maupun motivasi ekstrinsik seperti dukungan atasan dan penghargaan atas hasil kerja, mampu mendorong karyawan lebih aktif, bertanggung jawab, dan produktif dalam melaksanakan tugas. Secara simultan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya, kombinasi kepuasan dan motivasi dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih optimal, meskipun motivasi tetap menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Telkom Property Medan, khususnya pada bagian housekeeping.

REFERENCES

- [1] S. P. . Robbins and Tim. Judge, *Organizational behavior*. Pearson Education, Limited, 2024.
- [2] R. A. Agustin *et al.*, “BEBAN KERJA, STRES KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL JAVA HERITAGE PURWOKERTO”.
- [3] J. Ekonomi Bisnis, M. dan Akuntansi, D. Novriansya, I. Idayati, and A. Riance, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara,” vol. 1, no. 1, 2022.
- [4] K. Widya Bina Ummah *et al.*, “Journal of Management and Accounting (JMA) ISSN xxxxxx (print) dan xxxxxx (online),” 2022. [Online]. Available: <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- [5] Z. Martono and F. Rangkuti, “The influence of compensation, job stress, and job satisfaction on employee performance in the outsourcing company PT. Citra Bersama,” *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, vol. 31, no. 2, pp. 131–148, Dec. 2024, doi: 10.46806/jep.v31i2.1255.
- [6] K. Widya Bina Ummah *et al.*, “Journal of Management and Accounting (JMA) ISSN xxxxxx (print) dan xxxxxx (online),” 2022. [Online]. Available: <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- [7] W. Sujarweni, “Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami,” 2014.
- [8] “BukuDigital-MetodologiPenelitianKuantitatifdanKualitatif”.
- [9] S. Santoso, *Panduan lengkap SPSS versi 23*. Elex Media Komputindo, 2016.



- [10] R. Lucky, I. N. Falah, S. Pramudia, Y. A. Lubis, Y. Yustisiwo, and Z. A. Sharhana, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 1, no. 1, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.
- [11] V. Trioda, D. Syahyuni, and D. Warpindyastuti, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengadilan Agama Jakarta Timur," vol. 27, 2025, doi: 10.55606/jupiman.v3i1.
- [12] M. Haekel Awwali and E. Sentosa, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri", doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.
- [13] Evi Vanda Amijanti and Jumadi Jumadi, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kabupaten Kulonprogo," *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, vol. 5, no. 1, pp. 474–491, Apr. 2025, doi: 10.55606/jebaku.v5i1.5457.
- [14] E. Sitanggang and T. Nirmala Sari, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada PT. Jasa Marga Tol Road Operator Ruas Belmera Medan," vol. 4, 2024.
- [15] "Pengaruh+Kepemimpinan+Transformasional,+Lingkungan+Kerja+dan+motivasi".