

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

##### 4.1.1 Sejarah dan Profil Singkat PT. Siam Maspion Terminal

PT Siam Maspion Terminal merupakan perusahaan hasil kerja sama antara PT Maspion Investindo dan SCG Chemicals (Singapore) Pte. Ltd., yang berdiri berdasarkan hukum Republik Indonesia. Kantor pusat operasionalnya terletak di Jalan Kembang Jepun 38-40, Surabaya 60162. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1996 dan mulai beroperasi secara komersial sejak 1998, dengan tujuan utama melayani aktivitas logistik dan distribusi perusahaan-perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kawasan Industri Maspion serta wilayah sekitarnya. Adapun lokasi fasilitas PT Siam Maspion Terminal berada di Kawasan Industri Maspion, Jalan Raya Manyar, Gresik 61151, Jawa Timur.

PT Siam Maspion Terminal menyediakan fasilitas dermaga khusus untuk aktivitas bongkar muat berbagai jenis muatan, termasuk cairan dan gas kimia, petrokimia, muatan curah kering, dan barang umum, baik dari kapal ke terminal maupun sebaliknya. Sejak Juli 2004, perusahaan ini telah berhasil mengimplementasikan ISPS Code (*International Ship and Port Facility Security Code*) sebagaimana diwajibkan oleh International Maritime Organization (IMO). Sertifikasi *Statement of Compliance of a Port Facility* (SoCPF) dengan nomor 02-0339-DN telah diterbitkan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Direktorat Penjagaan Laut dan Pantai, dan berlaku hingga 26 Oktober 2024. Seluruh kegiatan operasional yang berkaitan dengan keamanan kapal, terminal, dan pelabuhan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dalam kode tersebut.

#### **4.1.2 Kebijakan PT. Siam Maspion Terminal**

PT Siam Maspion Terminal bertekad untuk memberikan layanan bongkar muat yang efektif, efisien, dan berwawasan lingkungan, dengan menjadikan keselamatan serta kesehatan kerja sebagai prioritas utama. Perusahaan senantiasa mematuhi regulasi keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku, serta terus melakukan peningkatan berkelanjutan dalam setiap aspek operasionalnya.

#### **4.1.3 Visi dan Misi PT. Siam Maspion Terminal**

##### **1. Visi**

Mewujudkan peran strategis sebagai pemimpin layanan dermaga di Indonesia melalui inisiatif pembangunan pelabuhan berkelanjutan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

##### **2. Misi**

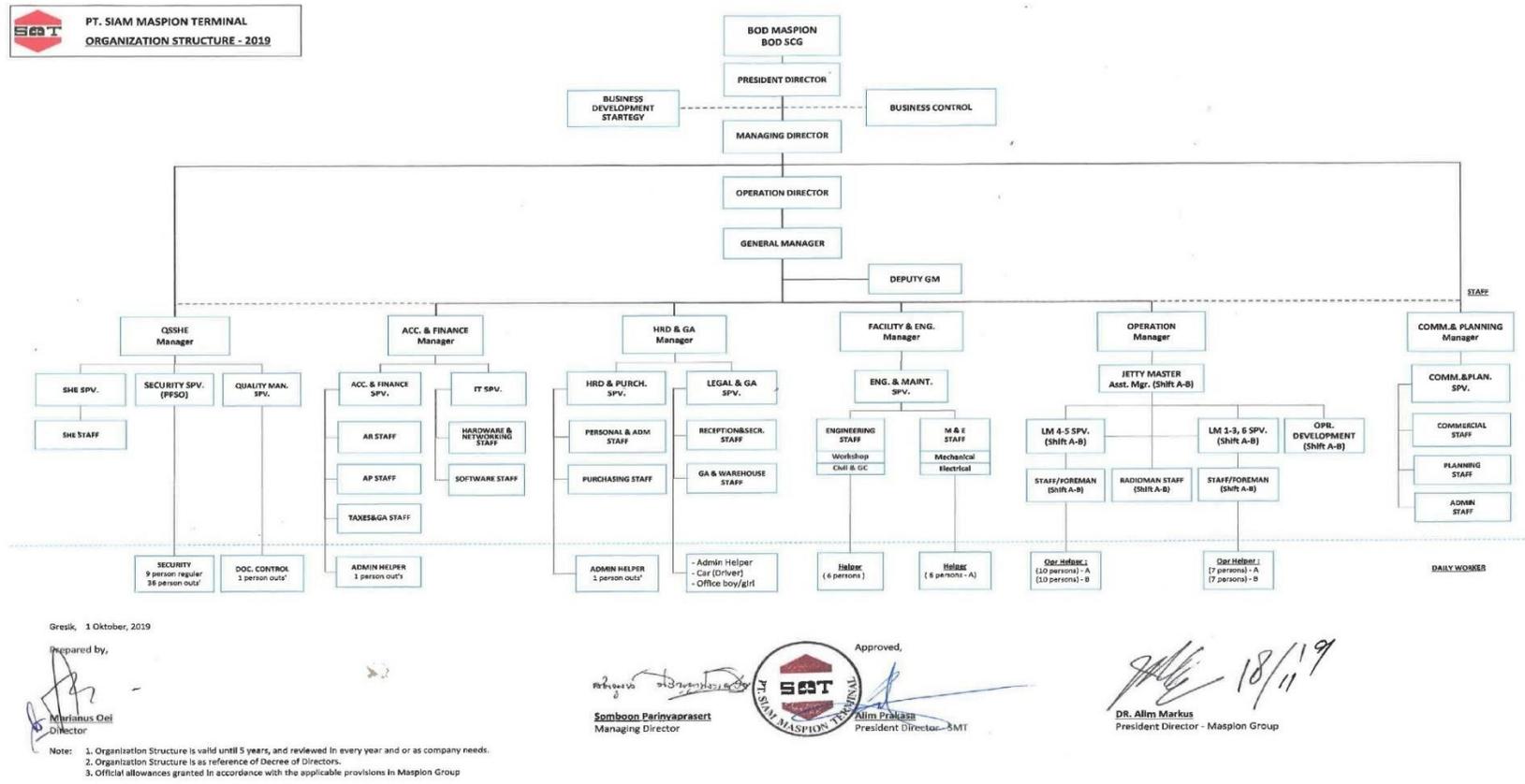
- a. Menyediakan layanan yang bernilai guna dan berdaya guna secara optimal bagi seluruh pemangku kepentingan.
- b. Mengembangkan sistem kerja serta sumber daya manusia yang unggul dan berkompeten guna menjamin keberlanjutan layanan.
- c. Membangun komunikasi yang efektif dan konstruktif demi meningkatkan kepuasan pelanggan.
- d. Menyelenggarakan operasional layanan dermaga dengan berlandaskan pada kepatuhan terhadap regulasi keselamatan, kesehatan kerja, dan kelestarian lingkungan.

#### **4.1.4 Kebijakan PT. Siam Maspion Terminal**

PT Siam Maspion Terminal menjalankan operasionalnya di kawasan Maspion Industrial Estate, yang beralamat di Jalan Raya Manyar, Gresik 61151, Jawa Timur.

### 4.1.5 Struktur Organisasi PT. Siam Maspion Terminal

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



Sumber : PT. Siam Maspion Terminal (2025)

Mengacu pada struktur organisasi yang ditampilkan pada Gambar 4.1, penjelasan berikut disusun berdasarkan masing-masing bagian beserta tugas dan tanggung jawabnya.

### 1. *Top Level Management*

Struktur organisasi dimulai dari level strategis tertinggi yang membentuk kebijakan dan arah perusahaan:

- a. *BOD Maspion & SCG*: Pemilik saham utama; menetapkan visi, arah investasi, dan strategi jangka panjang.
- b. *President Director*: Mengontrol kebijakan umum dan memastikan sinergi antardivisi sesuai visi BOD.
- c. *Business Control*: Memantau kepatuhan terhadap anggaran, efisiensi biaya, dan pengendalian internal.
- d. *Business Development Strategy*: Mengembangkan peluang bisnis baru, inovasi layanan pelabuhan, dan ekspansi pasar.
- e. *Managing Director*: Pemimpin pelaksanaan harian seluruh unit kerja.
- f. *Operation Director*: Bertanggung jawab atas kelancaran operasional terminal dari sisi teknis dan manajemen proses logistik.
- g. *General Manager (GM) dan Deputy GM*: Mengelola operasional harian dan membawahi seluruh manajer departemen.

### 2. Struktur Departemen Utama

Dibagi dalam enam divisi utama dengan masing-masing manajer dan subdivisi:

- a. *QSSHE (Quality, Security, Safety, Health, Environment)*

Divisi yang menjamin keselamatan, keamanan, dan kualitas layanan di

lingkungan terminal.

**SHE Supervisor**

Bertanggung jawab atas penerapan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), manajemen risiko, dan audit keselamatan kerja.

**Security Supervisor (IPSO)**

Menjamin keamanan fasilitas pelabuhan terhadap ancaman eksternal, termasuk sistem keamanan ISPS Code.

**Quality Management Supervisor**

Mengatur SOP kualitas layanan bongkar muat dan pemenuhan standar ISO/SNI.

**Document Control**

Memastikan semua dokumen teknis, administratif, dan mutu tersimpan rapi serta dapat ditelusuri.

**b. Accounting & Finance**

Menangani seluruh aspek keuangan perusahaan, termasuk pelaporan, pengendalian biaya, dan perencanaan keuangan.

**AR Staff (Account Receivable):** Penagihan piutang dan pengelolaan arus kas masuk.

**AP Staff (Account Payable):** Pembayaran ke vendor dan manajemen utang usaha.

**Tax & SAGA Staff:** Perencanaan dan kepatuhan pajak perusahaan.

**IT Supervisor:**

- *Hardware/Network:* Perawatan infrastruktur IT.
- *Software:* Sistem keuangan, absensi, dan ERP perusahaan.

c. HRD & GA (*Human Resources Development & General Affairs*)

Memastikan sumber daya manusia perusahaan berjalan secara efisien dan sesuai regulasi.

*HRD & Payroll Supervisor*: Mengelola penggajian, rekrutmen, kontrak kerja, serta penilaian kinerja.

GA & Legal Supervisor:

- *Receptionist/GA Staff*: Pengaturan fasilitas umum kantor, resepsionis, kendaraan operasional.
- *GA & Warehouse Staff*: Pengelolaan gudang dan kebutuhan logistik internal.

*Purchasing Staff*: Bertanggung jawab atas pengadaan barang dan jasa.

*Personalia & Admin Staff*: Data karyawan, absensi, dokumen ketenagakerjaan.

d. *Engineering & Maintenance*

Menjaga kondisi teknis dan peralatan pelabuhan agar selalu dalam keadaan siap operasional.

*Engineering Staff & Workshop Chief*: Perencanaan dan perbaikan teknis *heavy equipment* dan infrastruktur.

*M&E (Mechanical & Electrical) Staff*: Menangani sistem listrik, genset, dan mesin terminal.

*Helper (A & B Shift)*: Membantu teknisi dalam aktivitas perbaikan dan pemeliharaan alat.

e. *Operations*

Divisi ini beroperasi secara 24 jam dalam sistem *shift*, dan langsung berdampak pada efisiensi, kecepatan, dan keandalan layanan pelabuhan.

*Operation Manager*

- Mengelola seluruh aktivitas operasional terminal, dari jadwal kedatangan kapal hingga distribusi muatan.
- Memastikan standar pelayanan kepada pelanggan, waktu *turnaround* kapal, dan keamanan dermaga.

*Jetty Master (Assistant Manager - Shift A & B)*

- Pengawasan langsung atas kapal yang sandar dan muat-bongkar di dermaga.
- Berkoordinasi dengan nahkoda kapal dan pelabuhan.

LM 1-3 & LM 4-5 Supervisors (*Shift A & B*)

- Memimpin tenaga kerja operasional (staff dan *foreman*) di lapangan.
- Menangani jenis muatan berbeda: LM 1-3 *bulk* cargo, LM 4-5 pada *liquid*/gas atau kontainer.

*Opr. Development (Shift A & B)*

Perencanaan teknis peningkatan efisiensi operasional: *layout*, SOP bongkar muat, rute kendaraan, dsb.

*Radio Man Staff*

Koordinasi komunikasi antar operator alat berat dan pos control

### Staff/*Foreman*

Pelaksana langsung kegiatan operasional di lapangan (*loading/unloading*, pengawasan alat berat) dan bekerja dalam *shift* A & B, menjamin 24 jam kelangsungan layanan.

### Operator & *Helper*

- *Car Helper* (10 orang/*shift*) dan Operator *Forklift* atau *Crane* memastikan semua alat digunakan efisien.
- *Daily Worker* disiapkan untuk volume kerja tambahan saat *peak season*.

### f. *Commercial & Planning*

Divisi yang menjembatani layanan pelanggan dan perencanaan bisnis terminal.

*Commercial Staff*: Menangani negosiasi tarif, kontrak layanan, dan hubungan klien.

*Planning Staff*: Membuat jadwal pemuatan/pembongkaran, analisis kapasitas, dan SLA.

*Admin Staff*: Dukungan administratif dalam penagihan dan pelaporan.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Objek Penelitian

Objek dalam suatu penelitian merujuk pada variabel atau fenomena tertentu yang memiliki ciri khas tersendiri dan menjadi pusat perhatian kajian ilmiah. Pemilihan objek dilakukan secara seksama agar dapat diteliti secara mendalam guna memperoleh data serta informasi penting yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam studi ini, fokus diarahkan pada analisis variabel beban kerja dan motivasi kerja, yang masing-masing dipandang sebagai fenomena unik yang berperan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut dipilih secara strategis sebagai subjek utama penelitian untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai pengaruhnya terhadap kepuasan kerja individu dalam konteks yang telah ditentukan. Selanjutnya, disajikan tabel distribusi kuesioner mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang ditujukan kepada karyawan di Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal.

**Tabel 4.1 Pengumpulan Data**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Kuesioner yang disebar	58	100%
Kuesioner yang kembali	58	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini mencakup seluruh populasi target, yaitu 58 karyawan dari Divisi Operasional PT.Siam Maspion Terminal, yang setara dengan 100% dari total kuesioner yang dikembalikan. Fakta ini menunjukkan bahwa seluruh kuesioner telah diisi secara lengkap oleh para responden. Sebelum melakukan analisis regresi,

terlebih dahulu akan dilakukan analisis deskriptif guna memberikan pemahaman awal mengenai data penelitian. Analisis deskriptif ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik demografis responden, seperti distribusi usia dan lama masa kerja karyawan pada divisi tersebut. Informasi mengenai karakteristik ini diperoleh berdasarkan hasil pengisian angket oleh para responden, sebagaimana disajikan berikut:

### 1. Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini, pengelompokan responden berdasarkan usia dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang (R)} = X_{\max} - X_{\min}$$

$$= 53 - 23 = 30$$

$$K = 1 + 3.322 \log (N)$$

$$= 1 + 3.322 \log (58)$$

$$= 6.81 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \text{ interval kelas}$$

$$\text{Lebar Interval} = \frac{R}{K} = \frac{30}{7} = 4.29 \text{ dibulatkan menjadi } 5$$

Hasil perhitungan distribusi frekuensi menunjukkan bahwa responden dikelompokkan ke dalam tujuh kategori usia, dengan jumlah responden pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Usia Responden**

No	Kategori Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	23 – 27 tahun	7	12,07%
2.	28 - 32 tahun	6	10,34%
3.	33 - 37 tahun	14	24,14%
4.	38 – 42 tahun	15	25,86%
5.	43 – 47 tahun	9	15,52%
6.	48 – 52 tahun	6	10,34%
7.	≥ 53 tahun	1	1,72%
<b>Jumlah</b>		<b>58 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Divisi Operasional di PT Siam Maspion Terminal berada pada usia produktif, terutama usia 33–42 tahun yang mencakup hampir 50% dari total responden, dengan dua kelompok terbesar yaitu 38–42 tahun (25,86%) dan 33–37 tahun (24,14%). Usia ini dinilai strategis karena karyawan berada dalam fase stabil secara psikologis dan fisik, telah melewati tahap eksplorasi karier, serta fokus pada pertumbuhan dan pencapaian profesional jangka panjang, dengan pemahaman budaya kerja yang matang dan loyalitas tinggi. Sementara itu, persentase usia muda (23–32 tahun) masih cukup signifikan (22,41%) sebagai cerminan regenerasi meski belum dominan, dan jumlah usia lanjut ( $\geq 53$  tahun) sangat kecil (1,72%) yang dipengaruhi oleh tuntutan fisik pekerjaan serta kebijakan peremajaan atau pengalihan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang potensial dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja di lapangan.

## 2. Responden Berdasarkan Lama Kerja

Pada penelitian ini, pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja di PT Siam Maspion Terminal dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang (R)} &= X_{\max} - X_{\min} \\ &= 28 - 3 = 25 \text{ tahun} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3.322 \log (N) \\ &= 1 + 3.322 \log (58) \\ &= 6.81 \text{ dibulatkan menjadi } 7 \text{ interval kelas} \end{aligned}$$

$$\text{Lebar Interval} = \frac{R}{K} = \frac{25}{7} = 3.57 \text{ dibulatkan menjadi } 4$$

Hasil perhitungan distribusi frekuensi menunjukkan bahwa responden dikelompokkan ke dalam tujuh kategori lama kerja, dengan jumlah responden pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3 Lama Kerja Responden**

No	Kategori Lama Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	3 – 6 tahun	21	36,21%
2.	7 –10 tahun	13	22,41%
3.	11 – 14 tahun	11	18,97%
4.	15 – 18 tahun	2	3,45%
5.	19 – 22 tahun	4	6,90%
6.	23 – 26 tahun	2	3,45%
7.	27 – 30 tahun	1	1,72%
<b>Jumlah</b>		<b>58 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan Divisi Operasional di PT Siam Maspion Terminal memiliki distribusi masa kerja karyawan menunjukkan dominasi kelompok dengan pengalaman kerja 3–14 tahun, terutama pada rentang 3–6 tahun (36,21%), 7–10 tahun (22,41%), dan 11–14 tahun (18,97%), yang mencerminkan fase pertengahan karier di mana karyawan telah menguasai keterampilan teknis, memahami budaya organisasi, dan masih memiliki motivasi tinggi untuk berkembang. Jumlah karyawan dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sangat kecil (5,17%), menunjukkan adanya *turnover* alami karena pensiun atau pergeseran tugas, serta tantangan dalam mempertahankan pengetahuan lapangan jika tidak didukung oleh sistem dokumentasi dan regenerasi. Korelasi logis antara usia dan masa kerja menunjukkan bahwa perusahaan berhasil mempertahankan karyawan dari usia remaja akhir hingga usia produktif, mencerminkan retensi jangka menengah yang baik. Namun, besarnya proporsi karyawan dengan

masa kerja 3–6 tahun juga mengindikasikan adanya gelombang rekrutmen baru, kemungkinan akibat ekspansi atau peremajaan.

### 3. Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

Pada penelitian ini, pengelompokan responden berdasarkan posisi jabatan di Divisi Operasional PT Siam Maspion Terminal berdasarkan data yang diperoleh dari 58 responden, posisi jabatan responden dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tingkat jabatan.

**Tabel 4.4 Posisi Jabatan Responden**

No	Posisi Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	<i>Operation Manager</i>	1	1,72%
2.	<i>Assistant Manager Operation</i>	1	1,72%
3.	<i>Jetty Master</i>	1	1,72%
4.	<i>Loading Master (Spv)</i>	6	10,34%
5.	<i>Foreman</i>	6	10,34%
6.	<i>Radio Operator</i>	3	5,17%
7.	<i>Sopir Forklift</i>	4	6,90%
8.	<i>Operator Helper</i>	36	62,07%
<b>Jumlah</b>		<b>58 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan data dari 58 responden posisi jabatan karyawan di Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal , mayoritas responden menempati posisi sebagai *Operator Helper*, yaitu sebanyak 36 orang (62,07%). Posisi ini merupakan jabatan pelaksana teknis di lapangan yang memiliki peran penting dalam operasional harian. Selanjutnya, masing-masing sebanyak 6 orang (10,34%) menempati posisi sebagai *Loading Master (Spv)* dan *Foreman*, yang berperan dalam pengawasan dan koordinasi kegiatan bongkar muat. Terdapat 4 orang (6,90%) sebagai *Sopir Forklift*, serta 3 orang (5,17%) yang bekerja sebagai *Radio Operator*. Sementara itu, posisi jabatan yang berada pada tingkat manajerial diisi oleh masing-masing 1 orang (1,72%) pada jabatan

*Operation Manager, Assistant Manager Operation, dan Jetty Master.*

Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari level pelaksana teknis, sehingga persepsi mereka terhadap beban kerja dan motivasi kerja sangat mencerminkan kondisi operasional di lapangan secara langsung.

#### 4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan respons responden terhadap variabel beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan Divisi Operasional PT Siam Maspion Terminal. Dalam penelitian ini, instrumen menggunakan skala *likert* sebagai alat pengukuran tingkat persetujuan responden. Skala tersebut terdiri dari lima tingkat, yaitu skor 5 untuk pilihan Sangat Setuju, skor 4 untuk Setuju, skor 3 untuk Netral, skor 2 untuk Tidak Setuju, dan skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju. Selanjutnya, proses pengelompokan tanggapan responden dilakukan melalui tahapan-tahapan berikut:

$$\text{Interval} = \frac{N_{i777i T7777i7gg i} - N_{i777i T777777ah}}{7777777h}$$

$$\text{Interval} = \frac{(5 \times 58) - (1 \times 58)}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{290 - 58}{5} = 46$$

Hasil perhitungan interval diatas, digunakan sebagai dasar dalam menganalisis serta menafsirkan rentang nilai yang diperoleh. Tabel berikut menyajikan kriteria khusus yang digunakan untuk mengklasifikasikan skala tanggapan responden.

**Tabel 4.5 Skala Tanggapan Responden**

No	Rentang	Kriteria
1	58 – 103	Sangat Tidak Setuju
2	104 – 149	Tidak Setuju
3	150 – 195	Netral
4	196 – 241	Setuju
5	242 – 290	Sangat Setuju

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2025)

#### 4.2.2.1 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja dievaluasi dengan menggunakan lima indikator utama, yaitu aspek pekerjaan itu sendiri, kompensasi atau upah yang diterima, kesempatan untuk promosi, kualitas pengawasan, serta hubungan antar rekan kerja. Kelima indikator tersebut dirancang untuk menggambarkan persepsi menyeluruh responden terhadap kepuasan kerja yang mereka alami. Hasil pengumpulan data melalui kuesioner mengenai persepsi responden terhadap masing-masing indikator disajikan sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Item	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	SS	S	N	TS	STS		5	4	3	2	1	
1	1	36	10	10	1	58	5	144	30	20	1	200
2	6	39	12	1	0	58	30	156	36	2	0	224
3	4	37	16	1	0	58	20	148	48	2	0	218
4	2	38	14	3	1	58	10	152	42	6	1	211
5	4	41	7	5	1	58	20	164	21	10	1	216
6	6	32	17	2	1	58	30	128	51	4	1	214
7	0	30	21	5	2	58	0	120	63	10	2	195
8	0	20	35	2	1	58	0	80	105	4	1	190
9	3	29	20	2	4	58	15	116	60	4	4	199
10	18	32	5	1	2	58	90	128	15	2	2	237
11	12	41	3	1	1	58	60	164	9	2	1	236
12	7	50	0	1	0	58	35	200	0	2	0	237
13	4	48	6	0	0	58	20	192	18	0	0	230
14	4	43	0	10	1	58	20	172	0	20	1	213
15	10	33	14	1	0	58	50	132	42	2	0	226
Jumlah	81	549	180	45	15	870	405	2.196	540	90	15	3.246
							Rata-Rata					216,40

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 216,40. Berdasarkan rentang

kategori total skor, nilai tersebut berada dalam kategori "Setuju", yaitu pada rentang 196 – 241. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Divisi Operasional merasa puas terhadap kondisi kerja, baik dari aspek lingkungan, hubungan kerja, maupun sistem penghargaan yang diberikan perusahaan. Tingkat kepuasan ini mencerminkan bahwa karyawan secara umum memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya, yang berpotensi mendorong kinerja operasional perusahaan menjadi lebih optimal.

Hasil tanggapan responden pada masing-masing item variabel kepuasan kerja karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan kuesioner pada item 1, diperoleh total skor sebesar 200 yang berarti responden “Setuju” bahwa mereka merasa waktu istirahat antara beban kerja cukup memadai.
2. Pada item 2, total skor sebesar 224 menunjukkan bahwa responden “Setuju” bahwa lingkungan kerja yang dirawat secara rutin oleh perusahaan memberikan rasa aman dalam bekerja.
3. Pada item 3, total skor sebesar 218 mengindikasikan bahwa responden “Setuju” bahwa mereka mendapatkan informasi yang jelas dan tepat waktu mengenai pekerjaan dan perubahan prosedur.
4. Pada item 4, total skor sebesar 211 artinya responden “Setuju” bahwa upah yang diterima sudah sesuai dengan tingkat kesulitan dan risiko pekerjaan.
5. Berdasarkan item 5, dengan total skor 216 responden “Setuju” bahwa mereka puas dengan cara perusahaan menghargai kontribusi melalui sistem kompensasi yang ada.

6. Pada item 6, total skor 214 menunjukkan bahwa responden “Setuju” bahwa upah yang diterima sepadan dengan pekerjaan dan cukup untuk memenuhi kebutuhan.
7. Pada item 7, dengan skor 195 berada di batas bawah kategori “Netral” yang menunjukkan adanya keraguan sebagian responden terhadap keadilan dalam pemberian promosi berdasarkan kinerja.
8. Item 8 mendapatkan skor 190 juga menunjukkan posisi “Netral” mengindikasikan bahwa responden belum sepenuhnya puas terhadap kejelasan kriteria dan proses naik jabatan di perusahaan.
9. Pada item 9, dengan total skor 199 responden tetap menunjukkan kecenderungan “Setuju” bahwa sistem promosi saat ini cukup memadai dalam mendukung pengembangan karier.
10. Item 10 memperoleh skor tinggi yaitu 237 yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” bahwa pengawas memberikan arahan yang jelas dalam pelaksanaan pekerjaan.
11. Item 11 mendapatkan skor tertinggi yaitu 236 berada di kategori “Setuju” yang berarti responden sangat menghargai peran pengawas dalam memastikan standar keselamatan kerja diterapkan dengan baik.
12. Pada item 12, dengan skor 237 responden “Setuju” bahwa mereka merasa diawasi dengan baik dan bisa berdiskusi tanpa takut saat menghadapi masalah kerja.
13. Berdasarkan item 13, dengan total skor 230 responden “Setuju” bahwa komunikasi dengan rekan kerja sangat efektif dalam menyelesaikan tugas.
14. Untuk item 14, total skor sebesar 213 menunjukkan bahwa responden “Setuju”

bahwa mereka dapat mengandalkan bantuan rekan kerja saat menghadapi tekanan kerja, meskipun ada sebagian kecil yang merasa kurang.

15. Terakhir, pada item 15 memperoleh skor 226 menunjukkan bahwa responden “Setuju” bahwa lingkungan kerja membentuk tim yang solid dan saling mempercayai.

#### 4.2.2.2 Penilaian Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X1)

Beban kerja dalam penelitian ini diukur melalui tiga indikator, yaitu kondisi kerja, pemanfaatan waktu, dan target yang harus dicapai. Data kuesioner menunjukkan persepsi responden terhadap masing-masing indikator tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Beban Kerja (X1)**

Item	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	SS	S	N	TS	STS		5	4	3	2	1	
1	1	39	4	9	5	58	5	156	12	18	5	196
2	8	32	10	8	0	58	40	128	30	16	0	214
3	1	37	18	1	1	58	5	148	54	2	1	210
4	2	22	26	7	1	58	10	88	78	14	1	191
5	1	19	26	7	5	58	5	76	78	14	5	178
6	10	28	15	5	0	58	50	112	45	10	0	217
7	7	27	13	10	1	58	35	108	39	20	1	203
8	3	30	6	15	4	58	15	120	18	30	4	187
9	10	27	13	8	0	58	50	108	39	16	0	213
Jumlah	43	261	131	70	17	522	215	1.044	393	140	17	1.809
							Rata-Rata					201

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa rata-rata total skor tanggapan responden terhadap variabel beban kerja adalah 201. Skor ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan Divisi Operasional di PT Siam Maspion Terminal memiliki persepsi setuju terhadap pengaturan beban kerja yang mereka alami. Namun, meskipun sebagian besar responden menyatakan setuju

bahwa beban kerja yang diterima sudah sesuai dan dapat dikelola dengan baik, terdapat beberapa indikator yang menunjukkan adanya ketidakpastian atau ketidakseimbangan, terutama terkait dengan pengelolaan waktu kerja dan beban tugas yang menimbulkan stres.

Responden cenderung merasakan bahwa lingkungan kerja mendukung serta target kerja yang diberikan masih realistis dan bisa dicapai dengan kerjasama tim. Tetapi, ada beberapa aspek yang mendapat skor lebih rendah, seperti jadwal kerja yang dirasa kurang sesuai dan beberapa responden merasa kewalahan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan sudah cukup baik dalam menyesuaikan beban kerja secara umum, namun masih perlu meningkatkan pengelolaan waktu dan distribusi tugas agar stres kerja tidak berlebihan dan jadwal dapat lebih fleksibel sesuai kapasitas karyawan.

Tanggapan responden terhadap setiap item kuesioner dalam variabel beban kerja karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan item 1, diperoleh total skor sebesar 196 yang berarti responden “Setuju” bahwa beban kerja yang diberikan sudah disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental mereka, meskipun sebagian kecil masih merasa terbebani.
2. Pada item 2, total skor sebesar 214 menunjukkan bahwa responden “Setuju” bahwa lingkungan kerja mendukung penyelesaian tugas berat tanpa menimbulkan stres yang berlebihan.
3. Pada item 3, total skor sebesar 210 mengindikasikan bahwa responden “Setuju” bahwa kondisi kerja yang stabil membuat mereka dapat menyelesaikan tugas dengan nyaman.

4. Pada item 4, total skor sebesar 191 menunjukkan bahwa responden cenderung “Netral” menandakan masih terdapat keraguan apakah jadwal kerja sudah benar-benar sesuai dengan kemampuan masing-masing individu.
5. Berdasarkan item 5, dengan total skor 178 responden berada pada kategori “Netral” yang menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kewalahan atau kekurangan waktu dalam menyelesaikan tugas.
6. Pada item 6, total skor 217 menunjukkan bahwa responden “Setuju” bahwa perusahaan menghargai waktu kerja mereka dan tidak memberikan beban tambahan di luar jam kerja kecuali dalam keadaan penting.
7. Pada item 7, dengan skor 203 responden “Setuju” bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan masih realistis dan tidak terlalu memberatkan karyawan Divisi Operasional.
8. Item 8 memperoleh skor >187 berada dalam kategori “Netral” yang mengindikasikan bahwa kepuasan terhadap target kerja masih perlu ditingkatkan karena sebagian responden belum merasa sepenuhnya nyaman.
9. Pada item 9, total skor 213 menunjukkan bahwa responden “Setuju” bahwa target kerja dapat dicapai dengan baik melalui kerja sama tim dan usaha yang optimal.

#### **4.2.2.3 Penilaian Responden Terhadap Variabel Motivasi (X2)**

Dalam penelitian ini, aspek motivasi dievaluasi berdasarkan enam indikator utama, yang mencakup kompensasi, lingkungan kerja, sarana pendukung pekerjaan, pencapaian kinerja, apresiasi dari atasan, serta makna yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Hasil pengumpulan data melalui kuesioner menggambarkan persepsi responden terhadap masing-masing indikator motivasi tersebut, yang

disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi (X2)**

Item	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	SS	S	N	TS	STS		5	4	3	2	1	
1	2	27	24	1	4	58	10	108	72	2	4	196
2	2	26	18	8	4	58	10	104	54	16	4	188
3	6	27	8	17	0	58	30	108	24	34	0	196
4	14	22	19	2	1	58	70	88	57	4	1	220
5	13	30	12	3	0	58	65	120	36	6	0	227
6	3	41	14	0	0	58	15	164	42	0	0	221
7	4	39	12	3	0	58	20	156	36	6	0	218
8	11	34	12	1	0	58	55	136	36	2	0	229
9	7	38	6	7	0	58	35	152	18	14	0	219
10	2	32	16	8	0	58	10	128	48	16	0	202
11	2	41	8	7	0	58	10	164	24	14	0	212
12	16	25	15	2	0	58	80	100	45	4	0	229
13	8	32	15	2	1	58	40	128	45	4	1	218
14	9	34	11	3	1	58	45	136	33	6	1	221
15	7	41	8	0	2	58	35	164	24	0	2	225
16	8	41	7	1	1	58	40	164	21	2	1	228
17	4	45	8	1	0	58	20	180	24	2	0	226
18	3	49	6	0	0	58	15	196	18	0	0	229
Jumlah	121	624	219	66	14	1.044	605	2.496	657	132	14	3.904
							Rata-Rata					216,89

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2025)

Tabel 4.7 menggambarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja, yang terdiri dari 18 item pernyataan dengan rata-rata skor 216,89 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori "Setuju" terhadap seluruh pernyataan dalam dimensi motivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal berada pada tingkat tinggi, mencakup aspek penghargaan, kondisi dan fasilitas kerja, pengakuan atas prestasi, serta kesesuaian pekerjaan dengan minat pribadi.

Uraian mengenai persepsi responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel motivasi karyawan pada Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal disajikan sebagai berikut:

1. Item 1 memperoleh skor 196, menunjukkan bahwa responden “Setuju” bahwa mereka merasa dihargai secara adil atas dedikasi yang diberikan.
2. Item 2 mendapatkan skor 188, berada di batas bawah kategori “Setuju” mengindikasikan bahwa ada sebagian responden yang belum sepenuhnya puas dengan kompensasi yang diterima.
3. Item 3 dengan skor 196, menunjukkan bahwa responden “Setuju” bahwa mereka lebih semangat bekerja jika kompensasi layak dijanjikan.
4. Item 4 memperoleh skor 220, berarti responden “Setuju” kuat bahwa perusahaan menjaga lingkungan kerja yang aman, bersih, dan nyaman.
5. Item 5 dengan skor 227, mengindikasikan bahwa responden “Setuju” terhadap adanya penghargaan keselamatan kerja seperti *Zero Accident*.
6. Item 6 memperoleh 221, responden “Setuju” menunjukkan bahwa kondisi kerja menjadi alasan kuat bagi responden untuk bertahan di perusahaan.
7. Item 7, dengan skor 218, memperlihatkan responden “Setuju” bahwa fasilitas kerja yang tersedia dianggap sangat mendukung.
8. Item 8, skor 229, berarti responden “Setuju” terhadap perhatian perusahaan terhadap fasilitas pendukung seperti saluran air.
9. Item 9, dengan skor 219, menunjukkan kategori “Setuju” bahwa perawatan fasilitas kerja dinilai berjalan dengan baik.
10. Item 10 memperoleh 202, berada pada kategori “Setuju” menyatakan bahwa responden merasa kerja keras mereka diakui oleh perusahaan.

11. Item 11 memperoleh skor 212, menunjukkan kategori “Setuju” bahwa penghargaan dan pengakuan mampu memacu semangat kerja.
12. Item 12 skor 229, mengindikasikan bahwa responden “Setuju” bahwa menyelesaikan tugas dengan baik memberi kepuasan pribadi.
13. Item 13 dengan skor 218, menunjukkan bahwa responden “Setuju” bahwa apresiasi langsung dari atasan penting bagi mereka.
14. Item 14 dengan skor 221, berarti responden “Setuju” bahwa apresiasi dari atasan memberi makna bagi kerja keras mereka.
15. Item 15 skor 225, menunjukkan tanggapan responden “Setuju” mengindikasikan bahwa pujian dari atasan sangat memotivasi mereka.
16. Item 16 skor 228, adalah skor tertinggi menunjukkan bahwa responden “Setuju” bahwa pekerjaan yang menantang meningkatkan semangat kerja harian mereka.
17. Item 17 dengan skor 226, memperlihatkan responden “Setuju” bahwa pekerjaan yang memberi ruang untuk berkembang.
18. Item 18 skor 229, mengindikasikan responden “Setuju” bahwa pekerjaan yang sesuai minat memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

#### **4.2.3 Hasil Uji Data**

##### **4.2.3.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari responden benar-benar mencerminkan kondisi aktual dari objek yang diteliti. Instrumen penelitian yang memiliki validitas tinggi akan menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap data yang dikumpulkan, seluruh 42 item pernyataan dinyatakan *valid* jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel (0,2586) pada tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Data**

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Kepuasan kerja (Y)	P1	0.441	0.2586	Valid
		P2	0.620	0.2586	Valid
		P3	0.542	0.2586	Valid
		P4	0.573	0.2586	Valid
		P5	0.626	0.2586	Valid
		P6	0.595	0.2586	Valid
		P7	0.430	0.2586	Valid
		P8	0.273	0.2586	Valid
		P9	0.445	0.2586	Valid
		P10	0.672	0.2586	Valid
		P11	0.434	0.2586	Valid
		P12	0.319	0.2586	Valid
		P13	0.324	0.2586	Valid
		P14	0.598	0.2586	Valid
		P15	0.799	0.2586	Valid
2.	Beban Kerja (X1)	P1	0.741	0.2586	Valid
		P2	0.448	0.2586	Valid
		P3	0.704	0.2586	Valid
		P4	0.599	0.2586	Valid
		P5	0.424	0.2586	Valid
		P6	0.624	0.2586	Valid
		P7	0.573	0.2586	Valid
		P8	0.896	0.2586	Valid
		P9	0.793	0.2586	Valid
3.	Motivasi (X2)	P1	0.611	0.2586	Valid
		P2	0.679	0.2586	Valid
		P3	0.441	0.2586	Valid
		P4	0.564	0.2586	Valid
		P5	0.346	0.2586	Valid
		P6	0.827	0.2586	Valid
		P7	0.581	0.2586	Valid
		P8	0.585	0.2586	Valid
		P9	0.738	0.2586	Valid
		P10	0.667	0.2586	Valid
		P11	0.378	0.2586	Valid
		P12	0.579	0.2586	Valid
		P13	0.757	0.2586	Valid
		P14	0.722	0.2586	Valid
P15	0.435	0.2586	Valid		
P16	0.448	0.2586	Valid		
P17	0.435	0.2586	Valid		
P18	0.557	0.2586	Valid		

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2025)

Merujuk pada Tabel 4.8, seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien korelasi yang melebihi nilai  $r$  tabel sebesar 0,2586. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner yang telah didistribusikan memenuhi syarat validitas dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

#### 4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi seperangkat item dalam kuesioner dalam mengukur variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan motivasi. Reliabilitas merefleksikan kestabilan respons responden terhadap setiap pernyataan yang dirancang untuk merepresentasikan masing-masing variabel. Sebuah instrumen dinyatakan andal apabila menghasilkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang memadai.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Data**

No	Variabel	Acuan Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kepuasan kerja (Y)	0.70	0.800	Reliabel
2	Beban kerja (X1)	0.70	0.821	Reliabel
3	Motivasi (X2)	0.70	0.873	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan pada Tabel 4.9, nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel menunjukkan angka di atas 0,70, yang mengindikasikan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang diuji memiliki tingkat

konsistensi internal yang baik dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

#### 4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.4.1 Uji Normalitas

Salah satu prasyarat dalam analisis regresi linear adalah terpenuhinya asumsi normalitas residual. Asumsi ini mengharuskan bahwa nilai residual (perbedaan antara nilai aktual dan prediksi model) tersebar secara normal. Untuk menguji hal tersebut, penelitian ini menerapkan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas dengan metode tersebut disampaikan sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.34499730
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.103
	Positive	.064
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* terhadap nilai residual, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,194. Nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti tidak terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi ini terdistribusi secara normal. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu asumsi klasik dalam regresi linier, yaitu asumsi normalitas residual telah terpenuhi.

#### 4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa antar variabel independen dalam model regresi tidak terjadi korelasi yang tinggi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi keakuratan hasil analisis. Dalam penelitian ini, identifikasi potensi multikolinearitas dilakukan melalui analisis matriks korelasi serta penghitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Suatu model dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai *Tolerance* melebihi 0,10. Hasil pengujian multikolinearitas disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.892	1.121
	Motivasi	.892	1.121

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel *Coefficients*, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Beban Kerja dan Motivasi adalah sebesar 0,892, sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel tersebut adalah 1,121. Nilai *tolerance* yang berada di atas 0,10 dan nilai VIF yang berada di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi ini. Artinya, variabel Beban Kerja dan Motivasi

tidak saling memengaruhi secara linear yang berlebihan, sehingga masing-masing variabel dapat digunakan secara independen untuk menjelaskan variabel dependen Kepuasan Kerja. Dengan demikian, asumsi klasik mengenai tidak adanya multikolinieritas telah terpenuhi dalam model ini.

#### 4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidakkonsistenan dalam varians *error* dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik harus memenuhi asumsi homoskedastisitas, di mana nilai residual memiliki varians yang sama. Pelanggaran terhadap heteroskedastisitas dapat menurunkan kepercayaan terhadap hasil estimasi. Untuk menguji hal tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan *Glejser* sebagai metode pendeteksian.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.845	3.543		1.650	.105
	Beban Kerja	-.069	.076	-.128	-.907	.368
	Motivasi	-.005	.051	-.014	-.101	.920

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode regresi absolut residual (*Abs\_Res*), diperoleh nilai signifikansi (*Sig.*) untuk variabel Beban Kerja sebesar 0,368 dan untuk variabel Motivasi sebesar 0,920. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Artinya, varian dari

residual bersifat konstan (homoskedastis), sehingga model regresi telah memenuhi asumsi klasik terkait heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi ini layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

#### 4.2.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dalam rangka menguji hipotesis yang diajukan, penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi kontribusi signifikan dari masing-masing variabel bebas Beban Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan hubungan linear antara beberapa prediktor terhadap satu *outcome* variabel. Seluruh perhitungan dan estimasi dilakukan menggunakan *software* SPSS versi 26, dan hasil pengujiannya ditampilkan sebagai dasar interpretasi pengaruh secara statistik berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.909	5.595		4.988	.000
	Beban Kerja	.297	.121	.289	2.464	.017
	Motivasi	.283	.081	.407	3.478	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel *Coefficients*, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = 27,909 + 0,297X_1 + 0,283X_2$$

Maka, interpretasi koefisien sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 27,909 berarti jika Beban Kerja dan Motivasi bernilai nol, maka Kepuasan Kerja diperkirakan sebesar 27,909

2. Koefisien Beban Kerja sebesar 0,297 dengan nilai signifikansi 0,017 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,297 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien Motivasi sebesar 0,283 dengan nilai signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ) menunjukkan bahwa Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,283 satuan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa kedua variabel independen, yaitu Beban Kerja dan Motivasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal.

#### 4.2.6 Uji-t

Dalam penelitian ini, uji t berfungsi untuk menguji secara parsial efek beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah masing-masing variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji t yang diperoleh disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.988	.000
	Beban Kerja	2.464	.017
	Motivasi	3.478	.001
a. Dependent Variable: Kepuasan			

Berikut ini adalah penjelasan mengenai hasil uji t yang diperoleh, berdasarkan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05):

1. Konstanta

Hasil analisis terhadap konstanta menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,988 lebih besar dari t tabel sebesar 2,003, serta nilai signifikansinya adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa konstanta dalam model regresi signifikan. Dengan demikian, konstanta secara statistik memiliki pengaruh yang nyata terhadap Kepuasan Kerja dalam kondisi seluruh variabel Beban Kerja dan Motivasi bernilai nol.

Keputusan:  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Artinya, konstanta signifikan dalam model.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t hitung untuk variabel Beban Kerja adalah 2,464, lebih besar dari t tabel 2,003, dan nilai signifikansinya sebesar 0,017, lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel Beban Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti perubahan pada Beban Kerja dapat berdampak terhadap tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

Keputusan:  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Artinya, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah 3,478, yang lebih besar dari t tabel 2,003, dan nilai signifikansi sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Dengan kata lain,

peningkatan Motivasi akan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan Kepuasan Kerja.

Keputusan:  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Artinya, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

#### 4.2.7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dalam analisis regresi, koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi sebagai ukuran sejauh mana variabilitas dari variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model. Semakin tinggi nilai  $R^2$ , maka semakin baik model dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Hasil perhitungan nilai *R-squared* dari proses analisis data ditampilkan pada bagian berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 <sup>a</sup>	.327	.302	4.423

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada *Model Summary*, nilai *R Square* sebesar 0,327 mengindikasikan bahwa 32,7% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Motivasi, sedangkan 67,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,302 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel dan ukuran sampel, model masih mampu menjelaskan 30,2% variasi Kepuasan Kerja. Perbedaan yang relatif kecil antara nilai *R Square* dan *Adjusted R Square* ini mengindikasikan kestabilan model dan tidak adanya indikasi *overfitting*. Dengan demikian, model regresi yang digunakan cukup efektif dalam menjelaskan Kepuasan Kerja.

## **4.3 Pembahasan**

### **4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal**

Beban kerja merupakan elemen krusial dalam dunia kerja yang secara langsung memengaruhi kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Beban kerja bukan hanya sekadar jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mencerminkan bagaimana pekerja memaknai tekanan waktu, tanggung jawab, serta ekspektasi organisasi terhadap hasil kerjanya. Menurut Budiasa (2021:30), beban kerja adalah persepsi pekerja terhadap volume pekerjaan dalam batasan waktu dan upaya yang dibutuhkan. Pandangan ini diperkuat oleh Koesomowidjojo (2017:21), yang menyebutkan bahwa beban kerja adalah akumulasi tugas yang dialokasikan kepada tenaga kerja dengan batas waktu tertentu yang harus diselesaikan secara efektif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,017 dan koefisien regresi positif 0,297. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan di Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal tidak hanya mampu menerima beban kerja yang ada, tetapi juga memaknai beban kerja tersebut sebagai tantangan yang dapat memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang optimal. Temuan ini menjadi menarik karena pada umumnya, beban kerja dianggap sebagai potensi sumber stres. Namun, dalam penelitian ini, beban kerja justru berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan prinsip keadilan, proporsionalitas, dan keterjangkauan dapat menjadi elemen positif dalam pengalaman kerja karyawan.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan Divisi Operasional PT

Siam Maspion Terminal merasa beban kerja mereka masih dalam batas wajar, prosedur kerja telah jelas, tekanan kerja tidak melampaui batas toleransi, dan ada ruang untuk bekerja sama antar tim. Hal ini memberikan sinyal bahwa manajemen telah menjalankan prinsip keadilan dalam mengatur volume kerja. Namun, terdapat sebagian kecil karyawan Divisi Operasional PT Siam Maspion Terminal yang menyampaikan keraguan terhadap kejelasan jadwal dan waktu penyelesaian tugas, yang mengindikasikan masih adanya celah dalam pengelolaan waktu kerja yang lebih personal dan adaptif.

Fenomena ini dapat dipahami dengan Teori Keseimbangan (*Equity Theory*) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasa terdapat keseimbangan antara *input* dan hasil dalam pekerjaan mereka. *Input* dalam konteks ini adalah beban kerja meliputi jumlah tugas, tanggung jawab, dan energi yang dikeluarkan sementara hasil meliputi imbalan, pengakuan, serta kesempatan pengembangan diri. Ketika karyawan merasa beban kerja yang mereka tanggung sepadan dengan hasil yang diterima, mereka cenderung merasa puas. Dalam penelitian ini, mayoritas karyawan Divisi Operasional PT Siam Maspion Terminal menyatakan bahwa beban kerja yang mereka terima telah disesuaikan dengan kemampuan fisik dan mental mereka, target kerja bersifat realistis, dan lingkungan kerja cukup mendukung. Dengan kata lain, rasio *input* dan *output* yang adil memunculkan rasa puas dan diterima secara psikologis oleh karyawan. Selain itu, Teori Dua Faktor *Herzberg* juga dapat menjelaskan mengapa beban kerja dalam konteks ini bersifat positif. Beban kerja yang menantang namun terukur berfungsi sebagai motivator, yaitu elemen intrinsik yang mendorong keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Ketika tugas yang diberikan memberi ruang untuk berkontribusi,

merasa dipercaya, dan mencapai hasil nyata, maka akan muncul rasa memiliki terhadap pekerjaan, yang berdampak langsung pada kepuasan kerja.

Sebagaimana dijelaskan oleh Dalena, Ali, dan Ediwarman (2022), beban kerja yang sebanding dengan imbal hasil kerja akan menciptakan perasaan adil, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Dalam penelitian mereka di Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan, ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama saat *input* kerja diseimbangkan dengan penghargaan kerja. Ini memperkuat hasil yang ditemukan dalam penelitian ini, bahwa beban kerja yang dirasakan adil dan dapat ditangani justru menciptakan pengalaman kerja yang bermakna.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Suparman et al. (2023), yang menemukan bahwa beban kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, asalkan didukung oleh standar kerja yang jelas dan pembagian tugas yang adil. Sebaliknya, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Yuridha (2022), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh konteks organisasi yang berbeda, terutama dalam aspek manajerial, budaya kerja, serta sistem dukungan kerja yang ada di masing-masing perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengandung makna penting bahwa beban kerja bukan sekadar tantangan yang harus dihindari, melainkan potensi yang jika dikelola dengan baik dapat menjadi motor penggerak kepuasan karyawan dalam bekerja. Dengan manajemen beban kerja yang berbasis keseimbangan antara hak dan kewajiban, perusahaan tidak hanya memenuhi ekspektasi organisasi, tetapi juga memperhatikan keadilan psikologis yang dirasakan oleh karyawan. Ketika

beban kerja dirasakan adil, berarti perusahaan telah menyentuh aspek fundamental dari kepuasan kerja yakni rasa dihargai, diakui, dan diperlakukan setara.

#### **4.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor fundamental dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di lingkungan organisasi. Motivasi tidak hanya mencerminkan dorongan internal seseorang untuk bertindak, tetapi juga menjadi energi yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:61), motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan dan mengarahkannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pandangan ini diperkuat oleh Afandi (2018:23), yang menyatakan bahwa motivasi kerja melibatkan kehendak atau dorongan kuat dari dalam diri individu. Sementara itu, Busro (2018:51) menekankan bahwa motivasi merupakan pendorong internal yang mengarahkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja yang kuat akan menjadi faktor pendorong utama bagi karyawan untuk menunjukkan kontribusi terbaiknya.

Hasil uji regresi dalam penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,478 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,003, dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari batas kritis 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,283 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja bersifat positif. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang mereka alami dalam bekerja. Temuan ini

mengindikasikan bahwa motivasi menjadi salah satu determinan penting dalam menciptakan perasaan puas dalam bekerja.

Hasil penelitian ini tercermin dalam kondisi faktual di lapangan. Karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka jalani bersifat menantang namun bermakna, karena berkaitan langsung dengan aktivitas utama perusahaan. Selain itu, dukungan dari atasan, lingkungan kerja yang aman, serta fasilitas kerja yang memadai turut memperkuat semangat kerja. Penelitian ini dapat dijelaskan dan ditinjau melalui Teori Dua Faktor *Herzberg* yang membedakan dua kelompok faktor, yaitu motivator dan hygiene. Faktor motivator, seperti pencapaian kerja, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan yang bermakna, merupakan elemen yang secara langsung membentuk kepuasan kerja. Dalam karyawan Divisi Operasional merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberi ruang untuk menunjukkan kompetensi, memiliki peran penting dalam aktivitas utama perusahaan, dan mendapat pengakuan dari atasan, baik secara informal maupun melalui kepercayaan dalam pelaksanaan tugas. Pengalaman kerja yang bermakna dan pencapaian yang dirasakan secara langsung memberikan dorongan internal yang kuat untuk tetap berkontribusi maksimal, sehingga memperkuat kepuasan kerja. Dengan demikian, faktor-faktor motivasional dalam teori *Herzberg* telah cukup berhasil dipenuhi oleh perusahaan, yang sejalan dengan hasil penelitian bahwa motivasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Anggara dan Ingkadijaya (2023) yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja, khususnya ketika lingkungan kerja mendukung dan penghargaan terhadap karyawan diterapkan secara konsisten. Keselarasan ini menunjukkan bahwa motivasi, baik yang berasal dari pencapaian maupun pengakuan, memainkan peran penting dalam membentuk sikap positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya, hasil ini bertentangan dengan temuan Lebang dan Paulina (2022) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh perbedaan sistem manajerial dan praktik penghargaan antar organisasi. Dalam karyawan Divisi Operasional di PT. Siam Maspion Terminal, hasil positif ini juga menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki tantangan fisik yang tinggi, motivasi tetap mampu menjadi faktor kunci dalam menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan.

Di sisi lain, penelitian ini juga mengungkap adanya celah penting dalam sistem manajemen motivasi yang dirasakan oleh sebagian kecil karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal, yaitu tidak tersedianya sistem insentif triwulan atau penghargaan kerja berkala. Penghargaan selama ini hanya diberikan dalam bentuk bonus akhir tahun, yang penilaiannya kerap bergantung pada hasil proyek dan keputusan manajemen pusat. Kondisi ini menimbulkan kesan bahwa kontribusi karyawan belum sepenuhnya dihargai secara sistematis dan berkelanjutan. Ketika penghargaan bersifat tidak terjadwal, motivasi yang muncul cenderung situasional dan sulit dipertahankan secara konsisten. Beberapa karyawan bahkan mengungkapkan harapan agar perusahaan menyediakan bentuk apresiasi yang lebih terstruktur, seperti insentif triwulan yang rutin. Dalam teori *Herzberg*, penghargaan yang tidak terjadwal termasuk dalam aspek hygiene yang apabila diabaikan dapat memunculkan ketidakpuasan tersendiri. Hasil penelitian ini tidak

hanya memperkuat relevansi teori *Herzberg* terhadap pengaruh motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga menegaskan bahwa agar kepuasan kerja dapat terjaga secara berkelanjutan, perusahaan perlu melengkapi keberhasilan pada aspek motivator dengan perbaikan pada faktor-faktor *hygiene*, terutama dalam hal kejelasan sistem promosi dan insentif berkala yang objek.

