



Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal

Azel Azahra Pramudita^{1*}, Heru Baskoro²

¹⁻² Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

Email : azelazahra8@gmail.com¹, herbas.gresik@umg.ac.id²

Alamat: Jl. Sumatera No. 101 GKB, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, Indonesia

Korespondensi penulis: azelazahra8@email.com

Abstract. *Employee job satisfaction is an essential dimension in a company's personnel management system, particularly in the port services sector, which is characterized by high-demand work, fast-paced work rhythms, and complex operational dynamics. An optimal level of job satisfaction can have a direct impact on productivity, service quality, and the sustainability of the company's operations. PT. Siam Maspion Terminal, as a port company, focuses on managing its Operational Division by considering two main factors: workload and employee motivation, which are believed to play a significant role in determining the level of job satisfaction. This study aims to empirically examine the relationship between workload and motivation on employee job satisfaction in the Operational Division of PT. Siam Maspion Terminal. The research method used is quantitative with a survey design, involving 58 respondents selected using a census technique. Data were collected through a structured questionnaire that has been tested for validity and reliability, then analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 26 software. The results of the study indicate that workload and motivation simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee job satisfaction. This means that proportionally managed workload and effectively designed motivation can increase employee job satisfaction in this sector. These findings provide practical implications: company management needs to implement a fair, realistic, and balanced workload management strategy, accompanied by a structured, consistent motivation program tailored to employee needs and characteristics. This research is limited to the port services sector; therefore, it is recommended that similar research be conducted in other industrial sectors to gain a more comprehensive understanding and generalize the findings more broadly.*

Keywords: *Workload, Motivation, Job Satisfaction, Operational Division Employees, PT. Siam Maspion Terminal.*

Abstrak. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu dimensi esensial dalam sistem pengelolaan personel perusahaan, khususnya pada sektor jasa kepelabuhan yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan tinggi, ritme kerja cepat, serta dinamika operasional yang kompleks. Tingkat kepuasan kerja yang optimal dapat berdampak langsung pada produktivitas, kualitas layanan, dan keberlanjutan operasional perusahaan. PT. Siam Maspion Terminal, sebagai salah satu perusahaan pelabuhan, memfokuskan perhatian pada pengelolaan Divisi Operasional dengan mempertimbangkan dua faktor utama, yaitu beban kerja dan motivasi karyawan, yang diyakini berperan signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris hubungan antara beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga kerja di Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 58 responden yang dipilih menggunakan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, beban kerja yang dikelola secara proporsional serta motivasi yang dirancang secara efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kerja di sektor ini. Temuan ini memberikan implikasi praktis bahwa manajemen perusahaan perlu menerapkan strategi pengelolaan beban kerja yang adil, realistis, dan seimbang, disertai dengan program motivasi yang terstruktur, konsisten, serta disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada lingkup sektor jasa kepelabuhan, sehingga disarankan agar penelitian serupa dilakukan di sektor industri lain guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan generalisasi temuan yang lebih luas.

Kata kunci: Beban Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, Karyawan Divisi Operasional, PT. Siam Maspion Terminal.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sentral untuk mendukung keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks dunia kerja *modern* yang semakin kompetitif, pengelolaan SDM menjadi aspek strategis untuk memastikan keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017), manajemen SDM bertujuan untuk memaksimalkan potensi individu agar berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tantangan terhadap kepuasan kerja karyawan kian kompleks, terutama pada sektor industri jasa yang menuntut fleksibilitas tinggi, ketahanan fisik, dan kesiapsiagaan dalam menghadapi tekanan kerja. Fenomena ini tercermin dalam survei yang dilakukan oleh Robert Walters (2025), yang menunjukkan bahwa lebih dari 50% karyawan di Indonesia secara aktif mencari pekerjaan baru akibat rendahnya kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang tidak sehat. Survei Venteny (2025) menambahkan bahwa kesejahteraan karyawan kini lebih dari sekadar gaji; aspek seperti beban kerja yang manusiawi, fleksibilitas waktu, dan penghargaan terhadap kontribusi menjadi kebutuhan utama. Dalam konteks tersebut, PT. Siam Maspion Terminal sebagai perusahaan jasa kepelabuhanan, menghadapi tantangan besar dalam menjaga kepuasan kerja khususnya di Divisi Operasional yang beroperasi 24 jam penuh dengan sistem kerja *shift*.

Pra-survei terhadap 18 karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diberikan. Mayoritas responden merasa bahwa waktu istirahat yang tersedia tidak memadai dan upah yang diterima belum mencerminkan risiko serta tanggung jawab pekerjaan. Berdasarkan data internal perusahaan, jam kerja karyawan mencapai rata-rata 270 jam per bulan, jauh melebihi ketentuan dalam UU Cipta Kerja sebesar 173 jam. Selain itu, motivasi kerja karyawan juga menjadi isu penting. Meskipun perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk penghargaan seperti THR, bonus, dan tunjangan, banyak karyawan merasa bahwa penghargaan tidak diberikan secara konsisten dan tidak mendorong semangat kerja secara signifikan.

Berbagai determinan berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sebagaimana yang telah dielaborasi oleh Herzberg melalui teori dua faktornya, serta oleh Busro (2018) yang mengelompokkan aspek psikologis, sosial, fisik, dan finansial sebagai penentu utama. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam. Yuridha (2022) mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Suparman et al. (2023) menemukan pengaruh positif. Hal serupa terjadi pada variabel motivasi, di mana Anggara & Ingkadijaya (2023) menunjukkan pengaruh positif,

sedangkan Lebang & Paulina (2022) justru menunjukkan pengaruh negatif yang tidak signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut mencerminkan adanya kesenjangan yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama pada sektor jasa pelabuhan yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dari sektor lain. Dalam hal ini, Divisi Operasional PT. SMT menjadi fokus menarik karena kompleksitas dan intensitas kerjanya menimbulkan tekanan kerja tinggi, yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan.

Berlandaskan permasalahan pada latar belakang, dimaksudkan untuk mengkaji pengaruh beban kerja serta motivasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal. Sehingga, diharapkan dapat memberikan sumbangan teoretis dalam bidang pengembangan ilmu pengelolaan sumber daya manusia dan menjadi landasan perusahaan menyusun kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan tenaga kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Beban Kerja

Beban kerja dapat dipahami sebagai konstruksi subjektif pegawai terhadap skala dan tingkat kerumitan tanggung jawab yang harus dieksekusi dalam *timeframe* yang telah ditetapkan. Budiasa (2021:30) mendefinisikan beban kerja sebagai pandangan pekerja terhadap pekerjaan yang menuntut waktu dan usaha untuk menyelesaikannya. Sementara itu, Koesomowidjojo (2017:21) menyatakan bahwa beban kerja mencakup keseluruhan tugas yang dialokasikan kepada sumber daya manusia dengan target penyelesaian tertentu. Suparman et al. (2023) menekankan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan standar yang ditetapkan. Ketidakseimbangan beban kerja, baik terlalu ringan maupun terlalu berat, dapat menurunkan efisiensi dan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental.

Dalam kaitannya dengan teori, *Equity Theory* menerangkan bahwa karyawan akan merasa puas apabila beban kerja yang diterima seimbang dengan imbalan yang diperoleh. Ketika ketidakseimbangan terjadi, seperti beban kerja tinggi tanpa kompensasi setimpal, maka timbul rasa ketidakadilan yang berujung pada stres dan penurunan kepuasan kerja. Koesomowidjojo (2017:33) pengukuran intensitas beban kerja ditentukan oleh tiga parameter fundamental, meliputi karakteristik pekerjaan, utilisasi waktu, dan objektif yang harus direalisasikan. Kondisi kerja yang tidak ideal dapat meningkatkan tekanan, sementara waktu kerja yang panjang dan target yang tidak realistis menambah beban mental dan emosional karyawan.

B. Motivasi

Motivasi kerja menjadi determinan yang mendorong partisipasi efektif individu dalam lingkungan organisasi. Menurut pendapat Mangkunegara (2017:61), motivasi merepresentasikan energi psikis yang menggerakkan dan mengarahkan *conduct* karyawan dalam upaya mencapai sasaran organisasional. Afandi (2018:23) menekankan bahwa motivasi mencerminkan kehendak kuat seseorang untuk bertindak demi mencapai hasil yang diinginkan. Selaras dengan itu, Busro (2018:51) menyebut motivasi sebagai pendorong internal yang membuat individu melakukan aktivitas tertentu guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan. Motivasi yang diberikan secara tepat dapat meningkatkan semangat, kinerja, dan loyalitas karyawan.

Menurut klasifikasi Afandi (2018:24), empat elemen kunci yang mempengaruhi motivasi mencakup *necessitas* kehidupan, aspirasi jangka panjang, *dignity* personal, dan rekognisi terhadap prestasi kerja. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut akan memperkuat dorongan seseorang untuk bekerja dengan giat dan berorientasi pada hasil. Untuk mengukur tingkat motivasi, Afandi (2018:29) mengidentifikasi enam komponen esensial: imbalan kerja, kondisi operasional, amenitas organisasi, prestasi individual, pengakuan manajemen, dan substansi pekerjaan itu sendiri. Komponen-komponen ini menjelaskan dinamika pembentukan motivasi dan dampaknya terhadap performansi serta kepuasan pegawai.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merepresentasikan reaksi afektif pegawai terhadap dimensi-dimensi pekerjaan yang mengindikasikan tingkat pencapaian ekspektasi personal. Afandi (2018:73) menjelaskan kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, tergantung pada sejauh mana harapan mereka terpenuhi. Pendapat serupa disampaikan oleh Sutrisno (2019:74) yang menekankan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh situasi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan, serta kondisi fisik dan psikologis. Handoko (2020:193) menambahkan bahwa kepuasan tercermin dari sikap dan perilaku karyawan terhadap lingkungan kerja.

Menurut teori Herzberg *Two-Factor Theory* membedakan dua jenis faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu motivator dan *hygiene factors*. Faktor motivator bersifat intrinsik hasil kerja, pengakuan kontribusi, dan otonomi tanggung jawab, yang dapat mendorong kepuasan kerja. Sementara itu, *hygiene factors* bersifat ekstrinsik seperti gaji,

pengawasan, dan kondisi kerja, yang tidak langsung meningkatkan kepuasan, tetapi jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan. Selanjutnya, menurut Busro (2018:110), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi aspek psikologis, sosial, fisik, dan finansial. Faktor psikologis mencakup minat dan kecocokan pekerjaan; sosial terkait hubungan kerja; fisik mencakup kondisi lingkungan; dan finansial meliputi gaji, tunjangan, serta promosi. Menurut kerangka teoretis yang dikemukakan oleh Afandi (2018:82), konstruk kepuasan kerja terdiri dari lima elemen fundamental, yakni karakteristik pekerjaan, sistem remunerasi, kesempatan pengembangan karir, fungsi pengawasan, dan interaksi kolega, yang secara keseluruhan merepresentasikan persepsi karyawan terhadap kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

D. Hipotesis Penelitian

Mengacu pada definisi hipotesis menurut Sugiyono (2020:63) sebagai asumsi awal atau proposisi sementara yang memerlukan pembuktian melalui penelitian, dugaan sementara diformulasikan berikut ini:

H1: Beban kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Operasional PT Siam Maspion Terminal.

H2: Motivasi diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Operasional PT Siam Maspion Terminal.

3. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metodologi kuantitatif digunakan sebagai orientasi pada pengujian pengaruh variabel penyebab terhadap variabel akibat. Hal ini dipilih dalam menganalisis hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal. Menurut Sugiyono (2020:16), pendekatan kuantitatif memungkinkan pengujian hipotesis secara sistematis menggunakan data numerik dan analisis statistik.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini mengikutsertakan semua karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal, sebanyak 58 orang, ditetapkan sebagai populasi penelitian. Dengan mempertimbangkan jumlah populasi yang terbatas, maka digunakan teknik sampel jenuh, yakni metode di mana semua anggota populasi sebagai sampel. Pendekatan ini didasarkan pendapat Sugiyono (2020:85), bahwa penggunaan teknik *sampling* jenuh layak diterapkan manakala semua anggota populasi diikutsertakan dalam proses riset.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Penghimpunan informasi dilaksanakan dengan teknik survei menggunakan instrumen kuesioner berstruktur yang disusun berdasarkan tolok ukur dari masing-masing faktor penelitian, yaitu beban kerja, motivasi, serta kepuasan kerja. Kuesioner diberikan langsung kepada seluruh responden, yaitu 58 karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal. Evaluasi setiap butir pernyataan diimplementasikan menggunakan skala *likert* lima tingkatan yang dimaksudkan untuk menilai respon dan pandangan subjek penelitian terhadap gejala yang dikaji. Menurut Sugiyono (2020:146), skala *likert* merupakan alat ukur yang dapat mengungkap tingkat penerimaan responden terhadap suatu pernyataan secara bertingkat. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan berkisar dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

D. Alat Analisis Data

Pengolahan statistik memanfaatkan *software* SPSS versi 26. Rangkaian pengujian dimulai dengan verifikasi asumsi fundamental, termasuk pengujian distribusi normal melalui prosedur *Kolmogorov-Smirnov*, pemeriksaan kolinearitas menggunakan parameter *Variance Inflation Factor* (VIF), dan evaluasi homoskedastisitas dengan pendekatan Glejser. Berdasarkan perspektif Ghozali (2016:106), deteksi multikolinearitas dapat diidentifikasi dari magnitude VIF, sedangkan pengujian heteroskedastisitas dapat dieksekusi melalui regresi terhadap residual. Prosedur analitis yang diadopsi menggunakan *framework* regresi linear multivariat, maka representasi matematis berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Beban Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi masing-masing variable bebas

e = *Error* (variabel gangguan)

Proses selanjutnya mencakup evaluasi hipotesis menggunakan uji statistik t untuk mengeksplorasi dampak parsial masing-masing konstruk bebas terhadap konstruk terikat, sedangkan nilai R² dimanfaatkan sebagai indikator untuk mengestimasi besaran pengaruh gabungan seluruh variabel eksplanatori terhadap variabel respons.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1) Uji Instrumen Data

a) Uji Validitas

Instrumen diuji melalui pengamatan nilai korelasi item-total yang diperbaiki untuk setiap item dalam instrumen penelitian. Kelayakan item dalam instrumen dinilai valid apabila koefisien korelasinya (r-hitung) melampaui nilai r-tabel. Dengan mengacu pada jumlah subjek penelitian sebanyak 58 individu dan penerapan *threshold* taraf nyata 0,05 ,maka ditetapkan nilai referensi r-tabel senilai 0,2586 berdasarkan perhitungan derajat kebebasan ($df = n-2$). Paparan tabel berikut menunjukkan output analisis validitas untuk seluruh komponen pengukuran pada konstruk Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

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

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
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 SPSS Versi 26

Pada sajian Tabel 1, teridentifikasi bahwa semua item instrumen pengukuran menunjukkan nilai korelasi *product moment* (r-hitung) yang berada di atas *threshold* r-tabel 0,2586. Kondisi ini menjelaskan bahwa seluruh dimensi pengukuran untuk variabel Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi telah mencapai standar validitas yang dipersyaratkan. Hasil tersebut mendemonstrasikan bahwa masing-masing pernyataan dalam instrumen survei memiliki kemampuan yang konsisten untuk merepresentasikan konstruk yang hendak diukur dan memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam proses analisis lanjutan.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas dimaksudkan untuk mengukur tingkat konsistensi internal item-item dalam kuesioner yang mengukur variabel kepuasan kerja, beban kerja, dan motivasi. Reliabilitas mencerminkan kestabilan respon informan atas instrumen pernyataan yang merefleksikan konstruk-konstruk teoretis. Reliabilitas instrumen dikonfirmasi melalui perolehan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* yang melampaui standar 0,70, dimana pencapaian tersebut mencerminkan konsistensi internal yang dapat diandalkan dalam proses pengukuran.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber : data diolah oleh SPSS Versi 26

Pada hasil reliabilitas melalui perangkat lunak SPSS, keseluruhan butir pernyataan dalam setiap konstruk variabel memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* yang melampaui *threshold* 0,70. Realitas ini mengindikasikan alat ukur yang dikembangkan memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai dan layak diaplikasikan secara stabil untuk mengukur konstruk-konstruk penelitian.

B. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

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

Sumber : data diolah oleh SPSS Versi 26

Deteksi normalitas residual diterapkan melalui metode *Kolmogorov-Smirnov*. Output analisis menunjukkan tingkat signifikansi 0,194 yang melebihi nilai *alpha* 0,05. Hasil tersebut memvalidasi bahwa distribusi *error term* mengonfirmasi memenuhi kriteria normalitas residual.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
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 SPSS Versi 26

Dalam pengujian asumsi multikolinearitas mendemonstrasikan bahwa kedua variabel beban kerja dan motivasi menampilkan parameter toleransi dengan *magnitude* 0,892 serta indeks VIF sebesar 1,121. Parameter *tolerance* yang diperoleh melampaui nilai kritis 0,1 dan

magnitude VIF berada jauh di bawah ambang batas 10, dikonklusikan bahwa tidak mengalami gangguan multikolinearitas antar konstruk variabel bebas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
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 SPSS Versi 26

Deteksi heteroskedastisitas diimplementasikan menggunakan teknik *Glejser* untuk mengverifikasi konsistensi varians residual dalam model regresi yang dikonstruksi. Standar penilaian yang diaplikasikan yaitu ketika nilai *p-value* dua variabel bebas melampaui batas 0,05, maka dapat dikategorikan sebagai homoskedastik. Temuan analisis memperlihatkan bahwa faktor beban kerja mencapai tingkat signifikansi 0,368, sedangkan faktor motivasi memperoleh nilai 0,920. Karena kedua indikator statistik tersebut melampaui ambang batas yang telah ditentukan, maka diartikulasikan bahwa tidak menunjukkan indikasi ada heteroskedastisitas.

C. Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
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 SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil komputasi statistik melalui aplikasi SPSS dapat dikonstruksi model matematis berikut ini:

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

Interpretasi model persamaan regresi mengungkapkan bahwa dalam kondisi *ceteris paribus*, di mana faktor beban kerja dan motivasi berada pada konstanta nol, maka skor kepuasan kerja akan mencapai nilai *baseline* sebesar 27,909. Parameter regresi untuk variabel

beban kerja yang memiliki *magnitude* 0,297 mengimplikasikan bahwa setiap penambahan unit tunggal pada dimensi beban kerja berkontribusi terhadap eskalasi kepuasan kerja sejumlah 0,297 unit. Selanjutnya, koefisien yang terkait dengan variabel motivasi bernilai 0,283, yang mengindikasikan bahwa setiap augmentasi satu unit pada aspek motivasi akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,283 unit. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa Beban kerja dan Motivasi memiliki hubungan kausal positif terhadap tingkat kepuasan kerja.

D. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (t)

Prosedur uji t diaplikasikan dalam rangka menilai signifikansi statistik dari pengaruh individual masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung. Pada *level alpha* 0,05 dengan *df (degree of freedom)* sejumlah 55 yang dikomputasi menggunakan rumus $n - k - 1$ ($58 - 2 - 1 = 55$), *threshold value* t yang digunakan adalah 2,004.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	4.988	.000
	Beban Kerja	2.464	.017
	Motivasi	3.478	.001

Sumber : data diolah oleh SPSS Versi 26

Analisis statistik uji t, ditemukan bahwa faktor Beban Kerja (X_1) memberikan dampak positif yang bermakna secara statistik terhadap tingkat Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai probabilitas 0,017 yang berada di bawah batas $\alpha = 0,05$, serta perolehan nilai t hitung 2,464 yang melampaui nilai t tabel yang telah ditetapkan. Demikian pula, faktor Motivasi (X_2) memberikan dampak positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sebagaimana tercermin dari probabilitas 0,001 ($p < 0,05$) dan t hitung 3,478 melebihi nilai kritis t tabel sebesar 2,004. Sementara itu, *intercept* dalam model regresi memperoleh t statistik 4,988 pada tingkat *sig* 0,000, mengkonfirmasi bahwa konstanta tersebut memiliki peran yang bermakna dalam konstruksi model. Temuan penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kedua variabel prediktor, yaitu Beban Kerja dan Motivasi, secara individual memberikan kontribusi yang substansial dan bermakna statistik dalam memengaruhi variabilitas Kepuasan Kerja pegawai di PT. Siam Maspion Terminal

b) Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merepresentasikan kontribusi variabel prediktor dalam menjelaskan keragaman yang terjadi pada variabel kriteria di dalam kerangka analisis regresi. Perolehan nilai R^2 yang relatif besar mengindikasikan bahwa model regresi yang dikonstruksi memiliki daya prediktif yang memadai untuk menggambarkan interrelasi antar variabel penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.327	.302	4.423
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Beban Kerja				

Sumber : data diolah oleh SPSS Versi 26

Tabel 8. memperlihatkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi menjelaskan 32,7% variasi Kepuasan Kerja berdasarkan nilai *R-Square* 0,327. Adapun 67,3% sisanya berasal dari faktor lain yang belum teridentifikasi. Nilai *Adjusted R-Square* 0,302 menggambarkan model ini masih cukup stabil dan valid setelah dikoreksi untuk jumlah variabel dan ukuran sampel, sehingga dapat dipercaya untuk menggambarkan hubungan variabel dalam penelitian.

E. Pembahasan

Bagian ini membahas secara komprehensif hasil penelitian yang diperoleh dari analisis statistik yang digunakan untuk mengurai dan menyelesaikan problematika yang menjadi inti penelitian. Selain itu, temuan tersebut juga dikaji dalam konteks studi-studi terdahulu guna mengidentifikasi kesamaan maupun perbedaan hasil yang ditemukan.

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

Temuan uji regresi mengungkapkan regresi yang dilakukan, diperoleh evidensi bahwa intensitas beban kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien beta sebesar 0,297 dengan taraf nyata 0,05 ($p\text{-value} = 0,017$). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa volume pekerjaan yang dipersepsikan sebagai tantangan proporsional dan diatur secara *equitable* dapat meningkatkan tingkat kepuasan profesi. Karyawan merasa beban kerja mereka sesuai dengan kemampuan dan target yang realistis, sehingga menciptakan keseimbangan antara input dan output, sebagaimana dijelaskan dalam Teori Keseimbangan (*Equity Theory*). Beban kerja yang proporsional juga berperan sebagai motivator intrinsik menurut Teori Dua Faktor Herzberg, yang meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan studi Dalena et.al. (2022) dan Suparman et al. (2023),

menegaskan pentingnya kejelasan tugas dan pembagian kerja yang adil dalam meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, hasil ini berbeda dengan Yuridha (2022), yang menemukan pengaruh negatif, yang kemungkinan disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi dan sistem manajemen. Dengan demikian, beban kerja yang dikelola dengan prinsip keadilan dan keterjangkauan dapat menjadi faktor positif yang mendorong derajat kepuasan terhadap aktivitas kerja.

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

Temuan pengujian mengungkapkan bahwa konstruk Motivasi memberikan dampak positif dan bermakna statistik pada Kepuasan Kerja Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal, dengan parameter statistik 0,283 dengan taraf nyata 0,05 ($p\text{-value} = 0,001$). Temuan ini mengimplikasikan bahwa intensifikasi dorongan kerja yang dialami karyawan berkorelasi positif dengan amplifikasi gratifikasi kerja yang mereka nikmati. Temuan ini konsisten dengan Teori dua faktor yang menggarisbawahi elemen-elemen motivasional intrinsik, meliputi prestasi kerja, apresiasi, serta akuntabilitas dalam lingkungan kerja, berperan langsung dalam membentuk kepuasan kerja. Di lapangan, karyawan menunjukkan antusiasme dan loyalitas karena merasa pekerjaannya bermakna serta didukung oleh lingkungan kerja yang positif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Anggara & Ingkadijaya (2023), mengemukakan bahwa motivasi berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja jika didukung sistem penghargaan yang adil. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Lebang dan Paulina (2022), yang tidak menemukan pengaruh signifikan, kemungkinan karena perbedaan sistem manajerial. Meskipun begitu, sebagian kecil karyawan masih mengharapkan sistem insentif yang lebih terstruktur. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan antara faktor motivator dan hygiene untuk menjaga kepuasan kerja secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Selaras dengan hasil riset, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi secara parsial memperlihatkan dampak positif dan bermakna statistik terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Operasional PT. Siam Maspion Terminal. Beban kerja yang dirancang secara seimbang serta motivasi kerja yang ditunjang oleh penghargaan, pengakuan, dan fasilitas kerja yang memadai terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk mengevaluasi sistem kerja *shift* yang saat ini terlalu berat, dengan alternatif seperti pola rotasi 3-2-2 (tiga hari kerja, dua hari libur, dua shift per hari) agar karyawan memiliki waktu istirahat

yang cukup. Selain itu, pemberian insentif berbasis capaian dan perawatan fasilitas kerja secara rutin perlu diterapkan guna menjaga semangat dan kenyamanan kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga tidak menangkap pengalaman subjektif karyawan. Selain itu, untuk kajian lanjutan direkomendasikan mengakomodasi konstruk-konstruk baru dan memperluas studi komparatif lintas divisi atau antar perusahaan agar hasil penelitian lebih aplikatif dan kontekstual.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Anggara, R., & Ingkadijaya, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Santika. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 6(1), 14–24. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v6i1.57987>
- Budiasa. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Dalena, M. N. R., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Wisma Sehati BSD Tangerang Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(2), 115–136. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.712>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS (Edisi ke-8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Lebang, D. G., & Paulina, P. (2022). Analisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada driver GO-JEK. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 3(3), 137. <https://doi.org/10.35384/jemp.v3i3.242>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suparman, N. Z. A., Suparman, N., & Wirayudha, N. A. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 122–130. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2907>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

- SWA.co.id. (2025, 12 Mei). Survei gaji Robert Walters 2025: Harapan gaji tinggi dan tantangan retensi talenta di Indonesia. <https://swa.co.id/read/455345/survei-gaji-robert-walters-2025-harapan-gaji-tinggi-dan-tantangan-retensi-talenta-di-indonesia>
- Venteny. (2025, 18 Mei). Kesejahteraan karyawan di 2025 – Apa yang dibutuhkan? <https://www.venteny.com/id/kesejahteraan-karyawan-di-2025-apa-yang-benar-benar-dibutuhkan/>
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan job crafting terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>