

**PENGARUH BEBAN KERJA, ETIKA KERJA, DAN KERJA TIM
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(STUDI PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 2
TELUK BAYUR)**

Endria Marza¹

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung
Hatta E-mail: endriamarza291@gmail.com

Ice Kamela²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung
Hatta E-mail : icekamela@bunghatta.ac.id

ABSTRAK

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut organisasi memperhatikan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas layanan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja, etika kerja, dan kerja tim terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 78 karyawan tetap. Data dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan Stata/SE 17 untuk menguji validitas, reliabilitas, serta melihat pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan etika kerja dan kerja tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.

Kata Kunci: Beban Kerja, Etika Kerja, Kerja Tim, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The increasingly competitive business environment requires organizations to pay attention to employee job satisfaction as an important factor in improving performance and service quality. This study aims to examine the effect of workload, work ethic, and teamwork on the job satisfaction of employees at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. The research employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 78 permanent employees. Data were analyzed using multiple linear regression with Stata/SE 17 to test validity, reliability, and to examine the relationships among variables. The results indicate that workload has a negative effect on job satisfaction, while work ethic and teamwork have no significant effect on the job satisfaction of employees at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.

Keywords: Workload, Work Ethics, Teamwork, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang serba cepat ini, setiap organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan daya saingnya. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi dan modal, tetapi terutama pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM yang kompeten akan mampu memberikan performa terbaik, sehingga berdampak pada produktivitas, kualitas layanan, dan keberlanjutan organisasi (Hasibuan, 2016; Dessler, 2020).

Sebagai salah satu BUMN yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau PT Pelindo memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran distribusi barang dan jasa antarwilayah. Unit operasionalnya, PT Pelindo Regional 2 Teluk Bayur, berperan strategis dalam mendukung arus logistik di Sumatera Barat. Hal ini menegaskan bahwa kualitas layanan perusahaan tidak dapat dilepaskan dari kinerja karyawannya.

Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang membedakan antara karyawan yang sekadar bekerja dengan karyawan yang berdedikasi. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan diberi kesempatan untuk berkembang, semangat kerja mereka akan meningkat. Rasa memiliki dan keterikatan emosional terhadap perusahaan pun tumbuh, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja secara konsisten (Sinambela & Sinambela, 2019). Sebaliknya, menurunnya kepuasan kerja akan berdampak pada rendahnya motivasi, meningkatnya stres kerja, dan penurunan kualitas pelayanan.

Menurut Sinambela & Sinambela, (2019), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya, baik dari aspek psikologis, sosial, maupun lingkungan kerja. Artinya, kepuasan kerja tidak hanya terkait seberapa keras karyawan bekerja, tetapi juga seberapa jauh mereka merasa dihargai dan puas atas kontribusinya. Dengan demikian, pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti beban kerja, etika kerja, dan kerja tim, menjadi penting dalam upaya meningkatkan kualitas manajemen SDM di PT Pelindo Regional 2 Teluk Bayur.

Gambar 1: Indeks Kepuasan Pelanggan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.



Sumber: Laporan survey pelanggan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.

Pada Gambar 1 ditampilkan perkembangan indeks kepuasan pelanggan PT Pelindo Regional 2 Teluk Bayur pada tahun 2023 hingga 2024. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2023 indeks kepuasan pelanggan berada pada angka 4,57, namun pada tahun 2024 angka tersebut menurun menjadi 4,06. Penurunan ini menunjukkan adanya permasalahan yang perlu diperhatikan perusahaan, terutama dalam aspek internal yang berhubungan dengan kinerja

karyawan. Menariknya, meskipun perusahaan terus berupaya menjaga kualitas layanan, tren penurunan indeks ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor lain yang memengaruhi kepuasan pelanggan. Faktor tersebut diduga berasal dari kondisi sumber daya manusia, seperti beban kerja yang meningkat, penerapan etika kerja yang belum optimal, serta efektivitas kerja tim yang masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, etika kerja, dan kerja tim terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelindo Regional 2 Teluk Bayur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis sebagai referensi akademik dan manfaat praktis sebagai masukan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan SDM yang lebih baik.

KAJIAN LITERATUR

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari kesesuaian antara harapan dengan realitas yang dialami selama menjalankan tugas (Sinambela & Sinambela, 2019). Dalam penelitian ini, menurut Robbins yang dikutip oleh Çaliskan & Koroglu, (2024), kepuasan kerja diukur melalui empat dimensi, yaitu pekerjaan yang menantang secara mental, reward yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, serta dukungan dari kolega. Kuesioner penelitian ini berisi 17 pernyataan.

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, yang mencerminkan respon mental, psikologis, serta efisiensi waktu dalam menyelesaikan tugas (Budiasa, 2021). Menurut Putra yang dikutip oleh Constantio & Bangun, (2025), beban kerja diukur dari empat dimensi, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 18 pernyataan.

3. Etika Kerja

Etika kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan yang tercermin dalam kedisiplinan, ketekunan, kejujuran, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas (Jufrizen, 2021). Menurut Sinamo yang dikutip oleh Monteiro et al., (2023), etika kerja dapat diukur melalui lima dimensi, yaitu bekerja dengan integritas tinggi, bekerja secara tuntas dan penuh tanggung jawab, bekerja dengan semangat yang menyala, bekerja serius dan penuh pengabdian, serta bekerja unggul dengan ketekunan. Kuesioner penelitian ini memuat 17 pernyataan.

4. Kerja Tim

Kerja tim adalah kolaborasi antarindividu dengan keterampilan yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama serta bertanggung jawab atas hasil yang dicapai (Robbins & Judge, 2018). Menurut Lower et al., (2017), kerja tim dapat diukur melalui tiga dimensi, yaitu konteks yang mencakup kondisi eksternal pendukung tim, komposisi yang berkaitan dengan karakteristik anggota dan struktur tim, serta proses yang menggambarkan bagaimana tim bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dengan 10 pernyataan.

5. Hipotesis Penelitian

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Beban kerja yang diterima karyawan berpengaruh langsung terhadap persepsi mereka terhadap pekerjaan. Secara logis beban kerja yang terlalu berat, tidak seimbang dengan waktu, maupun melebihi kapasitas individu dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan fisik, serta menurunkan motivasi kerja. Sebaliknya, ketika beban kerja berada dalam batas wajar dan sesuai kemampuan, karyawan dapat bekerja lebih fokus, menyelesaikan tugas secara optimal, serta merasakan kepuasan atas hasil yang dicapai. Dengan demikian, beban kerja dapat berdampak positif atau negatif terhadap kepuasan kerja. Ketidakseimbangan cenderung menurunkan kepuasan, sedangkan beban kerja yang proporsional memperkuat persepsi positif terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk mengelola beban kerja secara efektif agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan kinerja karyawan tetap optimal. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian-penelitian terdahulu.

Hasil penelitian Turangan, (2024) terhadap karyawan PT Andalan Ekspor Indonesia menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung menurun. Sebaliknya, motivasi kerja dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman cenderung merasa lebih puas dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah pekerjaan, tetapi juga oleh kondisi dan dukungan lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian yang dilakukan oleh Handaru et al., (2022) di PT X menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang tidak seimbang menunjukkan penurunan kepuasan kerja, yang dapat berdampak pada produktivitas mereka. Sebaliknya, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional merasa lebih dihargai dan termotivasi, sehingga hal ini meningkatkan kepuasan mereka dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa et al., (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa beban kerjanya terlalu berat cenderung mengalami tekanan dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara beban kerja dan niat untuk keluar (*turnover intention*). Artinya, ketika kepuasan kerja menurun akibat beban kerja yang tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan menjadi lebih besar. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan beban kerja untuk menjaga kepuasan kerja dan mengurangi *turn over*.

Berdasarkan penelitian terdahulu, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, di mana semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerjanya. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

b. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Etika kerja berperan dalam membentuk sikap, perilaku, dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas di lingkungan organisasi. Nilai-nilai seperti kedisiplinan, kejujuran, integritas, loyalitas, dan komitmen menjadi dasar penting dalam mencerminkan

etika kerja yang baik. Karyawan dengan etika kerja yang tinggi cenderung menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh, menghormati aturan, serta menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, sehingga terbentuk lingkungan kerja yang positif dan harmonis yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, lemahnya etika kerja dapat memunculkan ketidakdisiplinan, rendahnya rasa tanggung jawab, serta minimnya komitmen terhadap pekerjaan, yang berdampak pada konflik, menurunnya produktivitas, dan berkurangnya kepuasan kerja. Dengan demikian, etika kerja secara logis memengaruhi bagaimana karyawan memandang pekerjaannya, di mana etika kerja yang kuat mendorong pengalaman kerja yang lebih positif.

Hasil penelitian Balakrishnan & Saifuddin, (2022) menemukan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki etika kerja berupa orientasi pada tujuan (*goal action*) cenderung lebih puas dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mereka berupaya menantang diri sendiri untuk bekerja secara benar dan terarah, serta memiliki motivasi untuk mencapai target secara profesional.

Hasil penelitian Nurudeen et al., (2021) juga menemukan etika kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik, seperti disiplin, integritas, sikap tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan, cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas dan kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian Cipta & Hwihanus, (2024) menemukan bahwa *work ethic* atau etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi seperti dedikasi, integritas, tanggung jawab, dan ketaatan cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari semangat mereka dalam bekerja, kepedulian terhadap tanggung jawab, serta komitmen pribadi terhadap hasil kerja yang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu, etika kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan dengan etika kerja positif meliputi disiplin, integritas, tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan cenderung lebih puas dalam melaksanakan tugas. Etika kerja yang tinggi mendorong profesionalisme, dedikasi, serta motivasi intrinsik, sehingga meningkatkan semangat dan kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi etika kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Etika Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

c. Pengaruh Kerja Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kerja tim merupakan elemen penting dalam kelancaran tugas di lingkungan kerja karena karyawan tidak dapat bekerja secara individual secara berkelanjutan. Kolaborasi, komunikasi, dan koordinasi yang baik memungkinkan tercapainya tujuan bersama serta menciptakan suasana kerja yang terbuka, saling mendukung, dan konstruktif. Secara logis, kondisi tersebut menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, memperkuat semangat, serta meningkatkan kenyamanan kerja sehingga berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, kerja tim yang buruk akibat kurangnya komunikasi, konflik, atau ketidakjelasan peran secara logis akan menimbulkan ketegangan, ketidakpuasan, dan melemahkan motivasi. Dengan demikian, kerja tim berperan langsung dalam membentuk pengalaman kerja karyawan, di mana efektivitas tim dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan kegagalan dalam kerja tim secara logis justru menurunkannya.

Kalam et al., (2024) meneliti karyawan PT Bin Yafeil Al Alam dan menemukan bahwa kerja tim memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Karyawan yang bekerja dalam tim yang solid dan saling

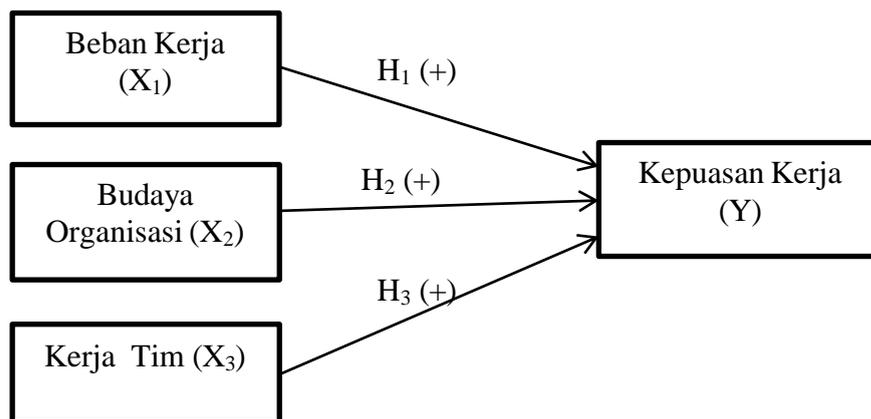
mendukung merasa lebih nyaman dan puas dengan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang kolaboratif membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi, sehingga menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat bertindak sebagai mediator penting dalam hubungan antara kerja tim dan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Indasari et al., (2024) Kerja tim terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sekaligus berdampak pada peningkatan kualitas layanan. Dalam tim yang solid, karyawan merasa dihargai, didukung, dan mampu bekerja lebih efektif, sehingga menumbuhkan rasa memiliki serta kepuasan terhadap pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Puji, (2023) Penelitian pada karyawan PT Komindo Bizolusi Jakarta Pusat menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tim yang solid membuat karyawan merasa dihargai, didukung, serta nyaman dalam bekerja, sehingga tercipta suasana harmonis yang meningkatkan semangat dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, kerja tim yang solid dan efektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung mendorong karyawan merasa dihargai, termotivasi, serta nyaman dalam bekerja. Hal ini meningkatkan semangat, rasa memiliki, dan menciptakan suasana kerja yang produktif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi efektivitas kerja tim, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan pengaruh variabel kerja tim terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₃ : Kerja Tim berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel penelitian secara objektif berdasarkan data numerik yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Menurut Sugiyono. (2022), penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur yang terdiri dari pegawai organik dan nonorganik dengan jumlah total sebanyak 88 orang berdasarkan data kepegawaian tahun 2024. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden. Dari keseluruhan populasi tersebut, peneliti memperoleh data lengkap dari 78 orang karyawan yang dapat dijangkau dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama oleh peneliti melalui prosedur tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.

4. Metode Pengukuran Data

Pada penelitian ini jawaban responden diukur dengan menggunakan skala *likert* yang merupakan untuk mengukur sikap atau pandangan seseorang terhadap suatu fenomena yang terjadi (Sugiyono, 2022).

Berikut disajikan skala likert pada tabel di bawah ini:

Pernyataan Sikap	Bobot Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

5. Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk memastikan instrumen penelitian benar-benar mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Menurut Sugiyono (2022), instrumen valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas konstruk diuji dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA), di mana pernyataan dinyatakan valid jika nilai factor loading $> 0,5$, sedangkan item dengan nilai di bawah $0,5$ dianggap tidak valid (Dharma, 2022).

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten dalam mengukur suatu variabel. Menurut Sugiyono (2022), instrumen dinyatakan reliabel apabila menghasilkan data yang konsisten ketika dilakukan pengukuran berulang. Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji dengan metode Cronbach's Alpha. Suatu skala dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's alpha mencapai $0,60$, yang menunjukkan bahwa item-item dalam konstruk memiliki konsistensi internal yang cukup baik (Dharma, 2022).

6. Uji Deskriptif

Uji deskriptif dan korelasi dilaksanakan dengan menggunakan ukuran statistik ringkas yang diperoleh melalui perintah *summarize* untuk menggambarkan variabel persepsional, di mana nilai rata-rata (mean) dijadikan indikator utama. Sebelum proses tersebut dilakukan, terlebih dahulu dibentuk variabel baru melalui perintah *generate* yang merupakan hasil penggabungan item-item pembentuk suatu konstruk atau dimensi, baik dalam bentuk penjumlahan maupun rata-rata (Dharma, 2022).

7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak Stata/SE 17. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, baik secara simultan maupun parsial. Analisis ini membantu peneliti memahami sejauh mana masing-masing variabel independen berkontribusi terhadap variabel dependen. Regresi linear berganda juga menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel, serta arah dan besar pengaruh setiap variabel independen. Semakin banyak variabel independen yang relevan dimasukkan, maka nilai koefisien determinasi (R^2) cenderung meningkat, yang menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen (Dharma, 2022).

Berdasarkan hal tersebut, model persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja (variabel dependen)

X_1 = Beban kerja

X_2 = Etika kerja

X_3 = Kerja tim

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

e = *Error term*

Keputusan dalam pengujian hipotesis ditentukan berdasarkan nilai signifikansi (p-value) dari hasil analisis regresi, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika p-value > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, menunjukkan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika p-value \leq 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berhasil mendapatkan 78 responden di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. Tabel 4.1 memperlihatkan tingkat responden yang terkumpul dalam penelitian ini. Dari 78 responden seluruh kuesioner (88,6%) dapat diproses lebih lanjut.

Tabel 4.1 Tingkat Responden

Keterangan	Jumlah	Proporsi
Kuesioner yang disebarkan	88	100%
Kuesioner yang tidak berhasil dikumpulkan	10	11,4%
Kuesioner yang rusak atau tidak layak	0	0%
Kuesioner yang diolah	78	88,6%

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Setelah proses tabulasi data, dari hasil pengolahan didapatkan data responden yang mencakup berbagai aspek demografis. Tabel 4.2 menampilkan rincian jumlah serta persentase responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, posisi/jabatan, dan status pernikahan.

Tabel 4.2 Deskripsi Demografi Responden

Karakteristik Demografi		N	%
Gender:	Laki-Laki	53	67,95
	Perempuan	25	32,05
Pendidikan:	SMA/SMK	16	20,51
	D3/D4	9	11,54
	S1	50	64,10
	S2	3	3,85
Posisi/Jabatan:	General Manajer	0	0
	Manager	1	1,28
	Junior Manajer	5	6,41
	Supervisor	6	7,69
	Staff	10	12,82
	Pegawai non organik	56	71,79
Status Menikah:	Tidak/Belum Menikah	24	30,77
	Menikah	51	65,38
	Janda/Duda	3	3,85

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki (67,95%; N=53). Dari segi pendidikan, mayoritas responden berlatar belakang S1 (64,10%; N=50). Berdasarkan status pernikahan, mayoritas responden berstatus menikah (65,38%; N=51). Sementara itu, dari segi jabatan, sebagian besar responden merupakan pegawai non organik (71,79%; N=56).

Sebelum memasuki tahap pengujian hipotesis, salah satu tahapan krusial yang harus dilakukan adalah pengujian terhadap instrumen penelitian guna memastikan kelayakan alat ukur yang digunakan. Pengujian instrumen ini mencakup analisis validitas dan reliabilitas. Pada penelitian ini, validitas konstruk diuji dengan pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk menilai sejauh mana indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur. Sementara itu, reliabilitas instrumen dianalisis melalui perhitungan koefisien Cronbach's Alpha guna mengetahui tingkat konsistensi internal antar item dalam satu variabel, olahan data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen	Jumlah Item Valid	Kisaran Muatan Faktor	AVE	CR
Beban Kerja X₁				
Target yang harus dicapai (Item: 2)				
Penggunaan waktu kerja (Item: 5)	1	0,72	0,173	0,173
Kondisi Pekerjaan (Item: 7)	5	0,52 – 0,67	0,506	0,713
	7	0,50 – 0,82	0,561	0,851
Standar pekerjaan (Item: 4)	3	0,57 – 0,80	0,357	0,156
Etika Kerja X₂				
Bekerja dengan integritas tinggi (Item:7)				
Bekerja tuntas & penuh tanggung jawab (Item: 4)				
Bekerja serius & penuh pengabdian (Item: 2)	7	0,50 – 0,92	0,550	0,741
	4	0,50 – 0,79	0,424	0,084
Bekerja dengan semangat yang menyala (Item: 2)	2	0,65 – 0,74	0,324	0,004
Bekerja unggul dengan ketkunan (Item: 2)	1	0,64	0,137	0,137
	0	0	0	0
Kerja Tim X₃				
Konteks (Item:2)				
Komposisi (Item: 3)	2	0,64 – 0,7	0,300	0,461
	3	0,61 – 0,73	0,447	0,707
Proses (Item: 5)	5	0,58 – 0,80	0,477	0,817
Kepuasan Kerja Y				
Pekerjaan yang menantang secara mental (Item:6)	5	0,51 – 0,62	0,253	0,628
Dukungan dari kolega (Item: 2)	2	0,52 – 0,59	0,206	0,341
Reward yang memadai (Item: 5)	5	0,50 – 0,70	0,379	0,751
Kondisi kerja yang mendukung (Item: 4)	4	0,54 – 0,69	0,388	0,715

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4.3 memperlihatkan hasil pengujian untuk tiap-tiap variable beserta dimensi nya dengan kisaran muatan factor besarnya AVE dan CR untuk masing-masing konstruk. Konstruk beban kerja terdiri atas empat dimensi. Dimensi target yang harus dicapai itu di ukur dengan menggunakan dua item, ditemukan satu item yang dieliminasi karena memiliki factor loading kurang dari 0,5. Dimensi standar pekerjaan terdiri atas empat item, juga ditemukan satu item yang harus dihapus karena memiliki *factor loading* kurang dari 0,5.

Etika kerja terdiri atas lima dimensi, terdapat satu dimensi yang dimana seluruh item nya itu tidak valid yaitu item bekerja unggul dengan ketekunan kedua item harus dieliminasi karena memiliki *factor loading* kurang dari 0,5. Dimensi bekerja dengan semangat yang menyala terdiri atas dua item juga ditemukan satu item yang tidak valid karena memiliki muatan *factor loading* kurang dari 0,5.

Selanjutnya, konstruk kerja tim terdiri atas tiga dimensi yang masing-masing diukur melalui sejumlah item pernyataan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada setiap dimensi memiliki nilai *factor loading* di atas 0,5, sehingga dinyatakan valid.

Selain itu kepuasan kerja terdiri atas empat dimensi. Dimensi pekerjaan yang menantang secara mental diukur dengan menggunakan enam item, ditemukan satu item yang harus dihapus karena memiliki *factor loading* kurang dari 0,5.

Setelah pengujian instrumen penelitian dilakukan, selanjutnya dilakukan analisis deskriptif dan korelasi antar variabel untuk melihat gambaran secara keseluruhan dari variabel yang digunakan. Sesuai dengan pengelolaan data yang telah dilakukan diperoleh uraian hasil yang terlihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi dan Korelasi Antar Variabel

Pengukuran	M	S.D	Min	Maks	1	2	3	4	5	6
Usia	37,10	7,84	22	55	1					
Masa Kerja	11,10	6,34	1	29	0,83*	1				
Beban Kerja	48,84	10,31	29	65	0,23*	0,17	1			
Etika Kerja	45,87	7,66	32	59	0,24*	0,16	0,78*	1		
Kerja Tim	33,07	6,89	19	50	0,14	0,12	0,72*	0,66*	1	
Kepuasan Kerja	52,66	9,78	37	70	0,24*	0,22	0,86*	0,74*	0,66*	1

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4.4 menyajikan informasi detail tentang deskripsi dan korelasi antar variabel penelitian. Usia terendah responden adalah 22 tahun, sedangkan usia tertinggi adalah 55 tahun, diikuti usia rata-rata responden adalah 37,10 tahun dengan simpangan baku sebesar 7,48. Masa kerja terendah responden adalah satu tahun, sedangkan masa kerja tertinggi adalah 32 tahun, diikuti masa kerja rata-rata responden adalah 11,10 tahun dengan simpangan baku sebesar 6,34.

Selanjutnya untuk beban kerja skor terendah yang diberikan responden adalah 29 sedangkan skor tertinggi adalah 65, dengan keseluruhan rata-rata skor adalah 48,84 dengan simpangan baku sebesar 10,31. Jika nilai rata-rata tersebut diposisikan secara relatif menurut kategori, maka variabel efikasi diri berada pada kategori tinggi.

Pada variabel etika kerja skor terendah yang diberikan responden adalah 32 sedangkan skor tertinggi adalah 59, dengan keseluruhan rata-rata skor adalah 45,87 dengan simpangan baku sebesar 7,66. Jika nilai rata-rata tersebut diposisikan secara relatif menurut kategori, maka variabel gaya kepemimpinan transformasional berada pada kategori tinggi.

Selain itu, untuk kerja tim skor terendah yang diberikan responden adalah 19 sedangkan skor tertinggi adalah 50, dengan keseluruhan rata-rata skor yang diberikan responden adalah 33,07 dengan simpangan baku sebesar 6,89. Jika nilai rata-rata tersebut diposisikan secara relatif menurut kategori, maka variabel persepsi dukungan organisasi berada pada kategori tinggi.

Selanjutnya untuk kepuasan kerja skor terendah yang diberikan responden adalah 37 sedangkan skor tertinggi adalah 70, dengan keseluruhan rata-rata skor yang diberikan responden adalah 52,66 dengan simpangan baku sebesar 9,78. Jika nilai rata-rata tersebut diposisikan secara relatif menurut kategori, maka variabel kesiapan untuk berubah berada pada kategori tinggi.

Dari hasil tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa korelasi atau hubungan antara masing-masing variabel penelitian (beban kerja, etika kerja, kerja tim, kepuasan kerja) korelasinya kuat karena memiliki nilai lebih besar dari 0,05.

Untuk membuktikan secara empiris pengaruh beban kerja, etika kerja, dan kerja tim terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelindo Regional 2 Teluk Bayur, maka dilakukanlah pengujian analisis regresi linear berganda yang terlihat pada tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	B	Std Error	(Estimasi Selang Kepercayaan 95%)	t	p	Ket
(Konstanta)	90,78	8,05	74,72 – 106,84	11,26	0,000	
Beban Kerja	-0,63	0,09	-0,83 – -0,44	-6,55	0,000	Signifikan
Etika Kerja	-0,22	0,12	-0,46 – 0,02	-1,82	0,073	Tidak Signifikan
Kerja Tim	0,09	0,12	-0,14 – 0,33	0,81	0,418	Tidak Signifikan

Catatan: Adj R-Square 0,97

Berdasarkan Tabel 4.5 maka diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 90,78 - 0,63X_1 - 0,22X_2 + 0,09X_3 + e$$

Variabel beban kerja (X1) memiliki koefisien regresi negatif (B=-0,63) dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga H1 diterima. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan semakin menurun.

Variabel etika kerja (X2) menunjukkan koefisien regresi negatif (B=-0,22) dengan nilai signifikansi 0,073, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa etika kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga H2 ditolak. Artinya, dalam konteks penelitian ini, tingkat etika kerja karyawan tidak terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, bahkan kecenderungannya justru menunjukkan arah hubungan yang negatif meskipun tidak signifikan.

Sementara itu, variabel kerja tim (X3) memiliki koefisien regresi positif (B = 0,09) dengan nilai signifikansi 0,418, yang juga lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa kerja tim (X3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga H3 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan kerja tim dalam konteks penelitian ini tidak secara nyata meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Walaupun arah hubungan menunjukkan kecenderungan positif, namun kontribusi kerja tim terhadap kepuasan kerja terbukti tidak signifikan secara statistik.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Hal ini sejalan dengan teori pada pengembangan hipotesis bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental, sehingga mengurangi rasa nyaman dan kepuasan dalam bekerja. Beban kerja yang tinggi sering kali menyebabkan kelelahan, menurunkan motivasi, dan mengurangi kemampuan karyawan untuk menikmati pekerjaannya.

Selain itu, pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja juga mencerminkan keterbatasan individu dalam mempertahankan kinerja optimal ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas yang dimiliki. Karyawan dengan beban kerja berlebih cenderung merasa tertekan, kehilangan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengalami

penurunan semangat kerja. Kondisi ini membuat mereka sulit mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi.

Hasil yang diperoleh pada pengujian hipotesis pertama ini sejalan dengan penelitian Handaru et al., (2022), Turangan, (2024), Annisa et al., (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menurunkan kepuasan kerja karyawan, sehingga diperlukan pendekatan manajemen beban kerja yang efektif untuk mempertahankan tingkat kepuasan dan kinerja yang optimal.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa etika kerja tidak terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun arah hubungan yang ditemukan adalah negatif, tingkat signifikansinya tidak memenuhi kriteria untuk dapat disimpulkan adanya pengaruh yang meyakinkan. Dengan kata lain, perubahan dalam tingkat etika kerja karyawan tidak secara nyata memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Meskipun etika kerja merupakan nilai penting yang memengaruhi perilaku, disiplin, dan tanggung jawab individu, kontribusinya terhadap kepuasan kerja pada penelitian ini tidak cukup kuat secara statistik karena faktor lain, seperti sistem kompensasi, fasilitas kerja, dan hubungan antar karyawan, lebih dominan dalam membentuk persepsi kepuasan kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini juga disebabkan oleh karakteristik responden, budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja yang membentuk persepsi karyawan terhadap pekerjaannya.

Temuan ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara etika kerja dan kepuasan kerja (Balakrishnan & Saifuddin, 2022; Nurudeen et al., 2021; Cipta & Hwihanus, 2024).

Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kerja tim tidak terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun arah hubungan yang ditemukan adalah negatif, tingkat signifikansinya tidak memenuhi kriteria untuk dapat disimpulkan adanya pengaruh yang meyakinkan. Dengan kata lain, perbedaan kualitas kerja tim tidak secara nyata memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kerja tim yang baik umumnya mampu meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan rasa saling percaya antar anggota, namun dalam penelitian ini kerja tim tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh karakteristik pekerjaan karyawan yang bersifat individual dan terfokus pada target pribadi, sehingga interaksi tim tidak menjadi faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja. Faktor-faktor lain, seperti beban kerja, pengakuan atas pencapaian individu, dan fleksibilitas tugas, lebih dominan dalam membentuk persepsi kepuasan kerja.

Temuan ini tidak sejalan dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara kerja tim dan kepuasan kerja (Kalam et al., 2024; Indasari et al., 2024; Handayani & Puji, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap 78 responden karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, artinya semakin besar beban kerja yang diterima, semakin rendah

tingkat kepuasan karyawan. Etika kerja dalam penelitian ini tidak terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga variasinya belum memberikan dampak nyata terhadap tingkat kepuasan karyawan. Demikian pula dengan kerja tim, yang tidak terbukti berpengaruh positif, menunjukkan bahwa kerja sama tim saat ini belum mampu secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

IMPLIKASI

Hasil penelitian ini menghasilkan beberapa implikasi penting. Pertama, beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah kepuasan kerja yang mereka peroleh. Faktor-faktor seperti jumlah tugas, tingkat kesulitan, tekanan waktu, dan keterbatasan sumber daya (Budiasa, 2021) perlu dikelola dengan baik agar beban kerja sesuai dengan kapasitas individu. Organisasi disarankan untuk menyeimbangkan beban kerja, menetapkan target realistis, serta menyediakan dukungan sumber daya yang memadai. Kedua, etika kerja tidak terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Meski demikian, etika kerja tetap menjadi landasan penting dalam membentuk disiplin, integritas, dan profesionalisme (Jufrizen, 2021). Faktor komunikasi, kejelasan peran, dan kepercayaan antaranggota (Robbins & Judge, 2018) perlu diperkuat. Perusahaan dapat mengembangkan program peningkatan kerja sama, seperti team building, pembagian tugas seimbang, dan penguatan koordinasi, guna menciptakan sinergi kerja yang lebih baik.

KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan di PT Pelindo (Persero) Regional 2 Teluk Bayur sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke perusahaan atau cabang lain dengan karakteristik berbeda. Kedua, jumlah responden yang terbatas membatasi cakupan penelitian sehingga interpretasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Dengan sampel yang lebih besar, hasil penelitian berpotensi lebih representatif dan reliabel. Ketiga, penelitian hanya menitikberatkan pada variabel beban kerja, etika kerja, dan kerja tim, sehingga faktor lain seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, atau budaya organisasi tidak dianalisis secara mendalam. Hal ini berpotensi memengaruhi pemahaman menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Keempat, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dapat dipengaruhi oleh persepsi dan subjektivitas responden. Walaupun instrumen sudah diuji validitas dan reliabilitasnya, adanya bias jawaban tetap mungkin memengaruhi hasil penelitian.

SARAN

Berdasarkan keterbatasan tersebut, beberapa saran dapat dipertimbangkan untuk penelitian berikutnya. Pertama, melibatkan sampel dari berbagai perusahaan atau cabang lain agar hasil lebih representatif dan dapat digeneralisasikan. Kedua, memperbanyak jumlah responden sehingga hasil penelitian lebih akurat, reliabel, dan mampu memberikan pemahaman mendalam tentang pengaruh beban kerja, etika kerja, dan kerja tim terhadap kepuasan kerja. Ketiga, mempertimbangkan variabel lain seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan agar analisis lebih komprehensif. Keempat, penggunaan metode pengumpulan data lain seperti wawancara, observasi, atau studi dokumentasi dapat dipertimbangkan untuk mengurangi bias responden dan memberikan gambaran lebih akurat mengenai kondisi nyata di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, S., Zain, Y., Sijabat, R., & Kurniawan, B. (2023). *The Influence Of Leadership And Workload On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable (Case Study On Employees Of PT Usaha Karya Kencana)*. *Jurnal Ekonomi*, 12(02), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Balakrishnan, K., & Mohd Saifuddin, N. B. (2022). *Impact of Work Ethics on Job Satisfaction in Malaysian Organisations*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(12), 911–925. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i12/15721>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia (Cet. ke-1)*. Purwokerto: CV. Pena Persada. (n.d.).
- Çaliskan, A., & Koroglu, E. Ö. (2024). *Job Satisfaction: a Scale Development Study*. *Antalya Bilim Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 112–134. <https://doi.org/10.54969/abuijss.1440762>
- Cipta, H., & Hwihanus. (2024). *The Role of Work Facilities, Employee Engagement, and Work Ethic in Enhancing Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Factor at CV. Anugerah Tirta Persada Pangkalan Bun*. *International Journal of Science and Society*, 6(2), 615–629. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v6i2.1187>
- Constantio, S. F., & Bangun, W. (2025). *Workload , Job Stress , and Employee Turnover Intention*. 5(2), 435–448.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management (16th ed.)*. Pearson. (n.d.).
- Dharma, S. (2022). *Analisis statistik terapan dalam penelitian sosial dengan Stata (Cet. 1)*. Bogor: Penerbit IN MEDIA. (n.d.).
- Handayani, R., & Puji Astuti, E. (2023). *Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat*. *Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(4), 774–781. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i4.738>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (ed. revisi)*. Bumi Aksara. (n.d.).
- Indasari, A. A., Mulyono, S., & Farhan, D. (2024). *International Journal of Current Science Research and Review The Influence of Teamwork and Work Environment on Service Quality through Job Satisfaction*. 07(02), 1385–1394. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V7-i2-58>
- Jufrizen, J. (2021). *Komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel moderating (Cet. I)*. Medan: UMSU Press. (n.d.).
- Kalam, S., Nurmayanti, S., & Suparman, L. (2024). *The Influence of Quality of Work Life and Teamwork on Performance Mediated by Job Satisfaction among Employees of PT Bin Yafeil Al-Alam NTB*. 04(04), 1246–1266.
- Lower, L. M., Newman, T. J., & Anderson-butcher, D. (2017). *Validity and Reliability of the Teamwork Scale for Youth*. July. <https://doi.org/10.1177/1049731515589614>
- Monteiro, S., Porto, J. B., Ângela, J., Zaghetto, V., & Guimarães, L. N. (2023). *Ethical*

Behavior at Work Scale (EBAW): Construction and Evidence of Validity.

Nurudeen, B. A., Aluku, A. J., & Rahman, O. M. (2021). *the Effect of Work Ethics on Job Satisfaction and Employee Performance in Nigeria. European Journal of Management and Marketing Studies*, 6(3), 203–212. <https://doi.org/10.46827/ejmms.v6i3.1138>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Essential of Organizational Behaviour. In Pearson.

Rohadatul Aisy, Dewi Susita, A. W. H. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *7787*, 3(8.5.2017), 2003–2005.

Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja. Rajagrafindo Persada. (n.d.).

Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. (n.d.).

Turangan, T. L. M. J. A. (2024). *The Influence of Workload and Work Environment on Employee Job Satisfaction. Human Capital Leadership Review*, 12(1), 224–231. <https://doi.org/10.70175/hclreview.2020.12.1.6>