

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

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**ENDRIA MARZA**

**(2110011211024)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUNG HATTA  
KOTA PADANG**

**2025**

**JUDUL SKRIPSI**

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

Oleh:

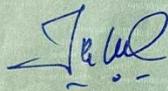
Nama: Endria Marza

NPM: 2110011211024

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 04 September 2025

Pembimbing



( Ice Kamela, S.E., MM )

Menyetujui

Ketua Program Studi



( Linda Wati, S.E., M.Si )

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

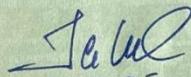
Oleh:

Nama: Endria Marza

NPM: 2110011211024

Tim Penguji

Ketua



( Ice Kamela, S.E., MM )

Sekretaris



( Dr. Akmal., S.E., M.Si )

Anggota



( Dahliana Kamener, B.S., MBA., Ph.D )

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 04 September 2025

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta

Dekan



( Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si )

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Etika Kerja, dan Kerja Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu langkah penting bagi penulis dalam meraih gelar Sarjana Manajemen, dan sekaligus perjalanan yang penuh pembelajaran, perjuangan, dan doa.

Keberhasilan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, kasih sayang, dan bimbingan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya:

1. Allah SWT yang selalu memberikan kekuatan, kesabaran, dan kelancaran dalam setiap proses, serta mengiringi setiap langkah penulis dengan rahmat-Nya.
2. Kepada orangtua tercinta, Bapak Al Mizan dan Ibu Mawarni, yang senantiasa menyertai penulis dengan doa yang tiada putus, kasih sayang yang tulus, serta pengorbanan yang tak ternilai sepanjang hidup. Setiap langkah, keputusan, dan tantangan yang dilalui selalu disertai restu dan keyakinan penuh dari keduanya, menguatkan, menanamkan kesabaran, dan menginspirasi penulis. Hal ini menjadi alasan utama penulis dalam menyelesaikan perjalanan akademik hingga mencapai tahap akhir yang sangat berarti.

3. Ibu Ice Kamela, S.E., M.M, dosen pembimbing yang sabar dan perhatian, yang selalu membimbing penulis dari awal hingga akhir, memberikan masukan berharga, dan menjadi sumber motivasi yang tiada henti.
4. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika, selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, SE, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. Ibu Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M., CEAP., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
7. Ibu Lindawati, S.E., M.Si, dan Ibu Wiry Utami, S.E., M.Sc, selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta yang telah membagikan ilmu, pengalaman, dan nilai-nilai kehidupan yang begitu berarti selama proses perkuliahan.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur, yang dengan hangat menerima dan memfasilitasi penulis selama penelitian, sehingga proses ini berjalan lancar.
10. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, yaitu Muhammad Sam Azis, yang memberikan arti tersendiri dalam perjalanan ini. Dengan kesetiaan dan ketulusan, ia senantiasa hadir memberikan dukungan moral yang menenangkan dan menguatkan, mengalirkan semangat di kala penulis hampir menyerah, mendengarkan setiap keluh kesah tanpa pernah lelah, serta menjadi penyemangat dalam melewati berbagai tantangan penyusunan skripsi ini.

11. Adik penulis, Dina Aulia Putri, yang kehadirannya selalu menjadi sumber motivasi dan kebahagiaan, mengingatkan penulis untuk terus berusaha menjadi teladan yang baik.
12. Terimakasih untuk teman-teman perkuliahan, terkhusus konsentrasi Sumber Daya Manusia, yang selalu memberikan semangat, kebersamaan, dan dukungan tanpa pamrih selama perjalanan akademik ini.
13. Terimakasih untuk diri sendiri, Endria Marza, yang telah berjuang, bersabar, dan tidak pernah menyerah, tetap berdiri tegak menghadapi setiap tantangan, dan menyelesaikan proses ini dengan ketulusan serta tekad yang kuat, menjadi bukti bahwa keyakinan dan usaha tidak pernah sia-sia.

Skripsi ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat akademik, tetapi juga karya yang memberi manfaat, inspirasi, dan motivasi bagi banyak pihak. Semoga penelitian ini dapat memperluas wawasan dalam bidang sumber daya manusia, serta menjadi pijakan bagi penelitian dan perjalanan hidup di masa depan, dengan semangat dan dedikasi yang sama.

Padang, 08 September 2025



Endria Marza

## **ABSTRAK**

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja dan kualitas layanan. Penelitian ini bertujuan menjelaskan hubungan kausal beban kerja, etika kerja, dan kerja tim terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. Penelitian ini melibatkan 78 orang karyawan dari berbagai posisi. Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan etika kerja berpengaruh negatif tidak signifikan, dan kerja tim berpengaruh positif tidak signifikan.

**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 a key factor in improving performance and service quality. This study aims to explain the causal relationship of workload, work ethics, and teamwork on job satisfaction of employees at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur. The study involved 78 employees from various positions. The results of multiple linear regression analysis show that workload has a negative and significant effect on job satisfaction, while work ethics has a negative but not significant effect, and teamwork has a positive but not significant effect.*

**Keywords:** *Workload, Work Ethics, Teamwork, Job Satisfaction*

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	iii
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	x
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Secara Praktis .....	7
BAB II.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1 Landasan Teori .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.1 Beban Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.2 Etika Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.3 Kerja Tim.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.2 Pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.2.3 Pengaruh Kerja Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.3 Kerangka Konseptual .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB III .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
METODE PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2 Populasi dan Sampel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.1 Beban Kerja (X1).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.2 Etika Kerja (X2).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.3 Kerja Tim (X3) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.4 Kepuasan Kerja (Y) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6 Teknik Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.1 Uji Validitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.3 Uji Deskriptif .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.7.3 Pengujian Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB IV .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2 Tingkat Responden.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.3 Demografi Responden .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4 Pengujian Instrumen Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.4.1 Hasil Uji Validitas Konstruk.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.5 Deskriptif dan Korelasi Variabel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.6 Pengujian Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.7 Pembahasan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.7.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.7.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.7.3 Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kepuasan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB V.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PENUTUP.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.1 Kesimpulan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

5.2 Implikasi Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.4 Saran untuk Penelitian Selanjutnya .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
DAFTAR PUSTAKA .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LAMPIRAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Tingkat Responden.....	42
Tabel 4.2 Deskripsi Demografi Responden.....	43
Tabel 4.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	44
Tabel 4.4 Deskripsi dan Korelasi Antar Variabel.....	45
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis.....	47

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1: Indeks Kepuasan Pelanggan.....	3
Gambar 2: Kerangka konsep penelitian.....	34



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal, melainkan juga oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM berperan sebagai penggerak utama dalam seluruh aktivitas organisasi, baik dalam kegiatan operasional maupun pelaksanaan strategi jangka panjang (Hasibuan, 2016). Menurut Dessler, (2020), sumber daya manusia merupakan aset strategis yang terdiri dari individu-individu dengan keterampilan, pengetahuan, dan potensi yang apabila dikelola secara efektif akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat menentukan produktivitas, kualitas pelayanan, serta keberlanjutan organisasi (Robbins & Judge, 2018).

Sejalan dengan hal tersebut, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau PT Pelindo sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan memegang peranan strategis dalam kelancaran distribusi barang dan jasa antarwilayah di Indonesia. Salah satu unit operasionalnya, yaitu PT Pelindo Regional 2 Teluk Bayur yang berlokasi di Sumatera Barat, turut berkontribusi dalam mendukung arus logistik nasional. Dalam pelaksanaan operasional sehari-hari, kualitas layanan yang diberikan sangat bergantung pada kinerja karyawan, khususnya dari segi kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada terciptanya karyawan yang lebih termotivasi, loyal, dan

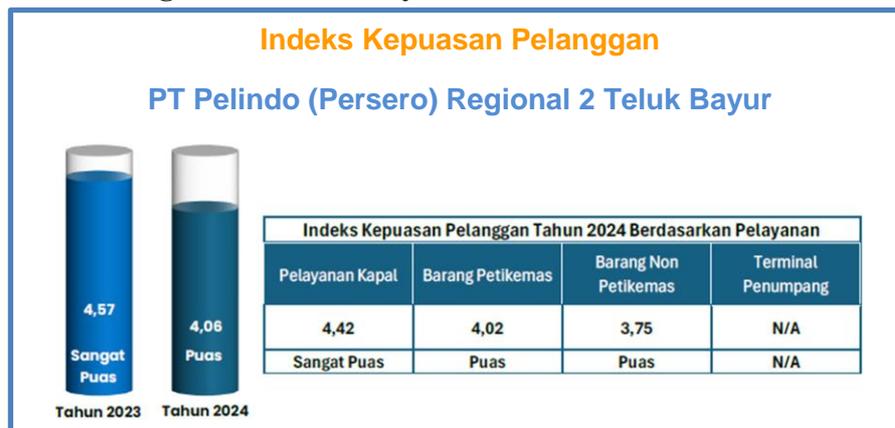
produktif, yang secara tidak langsung memperkuat kepuasan pelanggan dan keberlanjutan organisasi (Robbins & Judge, 2018).

Namun demikian, permasalahan mulai muncul ketika terdapat kesenjangan antara kondisi yang diharapkan oleh perusahaan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Secara ideal, perusahaan mengharapkan seluruh karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan pelayanan prima kepada pelanggan. Akan tetapi, berdasarkan data survei pelanggan tahun 2024, ditemukan adanya penurunan mutu pelayanan. Penurunan indeks kepuasan pelanggan ini secara langsung menunjukkan adanya permasalahan yang belum terselesaikan dalam aspek SDM, khususnya terkait beban kerja, etika kerja, dan kerja sama tim, yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Indeks kepuasan pelanggan merupakan alat evaluasi yang sangat penting bagi PT Pelindo Regional 2 Teluk Bayur dalam menilai dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan. Dengan memahami tingkat kepuasan pelanggan, perusahaan dapat mengidentifikasi aspek-aspek layanan yang perlu diperbaiki guna mengoptimalkan pengalaman pelanggan secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil survei, terdapat penurunan skor kepuasan pelanggan dari tahun 2023 ke 2024 sebagaimana terlihat sebagai berikut:

**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.

Data pada Gambar 1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan indeks kepuasan pelanggan sebesar 0,51 poin, dari 4,57 pada tahun 2023 (kategori sangat puas) menjadi 4,06 pada tahun 2024 (kategori puas). Penurunan ini menunjukkan bahwa meskipun pelanggan masih merasa puas, terdapat penurunan tingkat kepuasan secara keseluruhan yang perlu menjadi perhatian serius. Jika dilihat berdasarkan jenis pelayanan pada tahun 2024, indeks kepuasan tertinggi terdapat pada pelayanan kapal dengan skor 4,42 (kategori sangat puas), diikuti oleh barang petikemas dengan skor 4,02 dan barang non petikemas dengan skor 3,75 (keduanya kategori puas), sedangkan data untuk terminal penumpang tidak tersedia. Secara keseluruhan, hasil survei ini mencerminkan tren penurunan kepuasan pelanggan yang memerlukan penanganan segera.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang memberikan kontribusi langsung terhadap keberhasilan organisasi, khususnya

dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan (Robbins & Judge, 2018). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan pelayanan yang lebih optimal, menciptakan pengalaman pelanggan yang positif, serta meningkatkan loyalitas pelanggan terhadap perusahaan. Dalam konteks organisasi berbasis jasa, kepuasan karyawan bahkan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan layanan yang diberikan (Chaanine & Sleilati, 2024; Manggarani, 2021; Choi, 2021).

Menurut Sinambela & Sinambela, (2019), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif yang timbul sebagai hasil dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau situasi kerja yang dihadapi. Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi harapan serta kebutuhan karyawan, baik dari aspek psikologis, sosial, maupun ekonomi. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan loyalitas, motivasi, dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, serta cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Lebih lanjut, Sinambela & Sinambela, (2019) mengidentifikasi enam faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu: (1) faktor psikologis, yang berkaitan dengan minat, kenyamanan, sikap, bakat, dan keterampilan; (2) faktor sosial, meliputi interaksi sosial antarpegawai maupun dengan atasan; (3) faktor fisik, yang mencakup kondisi lingkungan kerja serta fisik pegawai; (4) faktor finansial, seperti sistem gaji, tunjangan, dan jaminan sosial; (5) mutu pengawasan, yaitu perhatian dan dukungan dari atasan terhadap bawahan; dan (6) hubungan antarpegawai, termasuk hubungan kerja, sugesti rekan, dan suasana emosional di

tempat kerja. Dalam konteks ini, beban kerja, etika kerja, dan kerja tim merupakan bagian integral dari faktor-faktor tersebut dan menjadi elemen untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan.

Beberapa penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja (Monteiro et al., 2023; Utomo et al., 2024; Satrya, 2023; Permadi et al., 2023; Nurhasanah et al., 2022). Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Jika tidak dikelola secara proporsional, beban kerja dapat menyebabkan tekanan yang memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas kerja karyawan. Apabila beban kerja diberikan secara seimbang dan sesuai dengan kemampuan individu, maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan menurunkan kepuasan kerja (Budiasa, 2021).

Beberapa penelitian menemukan bahwa etika kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Maulana et al., 2023; Manaf, 2024; Zulkarnain et al., 2022). Menurut Jufrizen (2021), etika kerja adalah seperangkat nilai yang menjadi pedoman dalam bertindak dan bersikap dalam melaksanakan pekerjaan, seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan kejujuran. Etika kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga membentuk persepsi positif terhadap makna pekerjaan, yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

Selain beban kerja dan etika kerja, beberapa penelitian juga menemukan bahwa kerja tim juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Hegiarto & Alya,

2024; Ahmad et al., 2023; Phulpoto, 2023). Robbins & Judge, (2018) menjelaskan bahwa kerja tim merupakan sekelompok kecil individu yang memiliki keterampilan saling melengkapi, yang berkomitmen pada tujuan bersama, pendekatan kerja kolektif, serta saling bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerja. Tim yang efektif ditandai oleh adanya komunikasi terbuka, rasa saling percaya antar anggota, dan semangat kolaboratif dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kurangnya koordinasi, konflik yang tidak terselesaikan, dan disharmoni dalam tim dapat menurunkan motivasi serta berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lingkungan kerja PT Pelindo Regional 2 Teluk Bayur, terlihat bahwa faktor-faktor seperti beban kerja, etika kerja, dan kerja sama tim memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Ketiga aspek tersebut diyakini saling berkaitan dan dapat memengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penulis memandang perlu untuk melakukan penelitian yang mengangkat permasalahan ini sebagai fokus utama. Dengan mempertimbangkan relevansi dan urgensi topik tersebut dalam konteks perusahaan jasa pelabuhan, maka penulis menetapkan judul skripsi: ***“Pengaruh Beban Kerja, Etika Kerja, dan Kerja Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pelindo Regional 2 Teluk Bayur.”***

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur?
3. Apakah kerja tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.
2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.
3. Untuk mengetahui kerja tim terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Secara Praktis**

- a. Bagi Akademik, Penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, menjadi referensi ilmiah bagi akademisi, serta menambah literatur empiris tentang kepuasan kerja di sektor jasa kepelabuhanan.

- b. Bagi Perusahaan, Hasil penelitian dapat digunakan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan SDM, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.