

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap 78 responden karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Teluk Bayur, dapat disimpulkan:

1. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja; semakin besar beban kerja, semakin rendah kepuasan karyawan.
2. Etika kerja tidak terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga variasinya belum memengaruhi kepuasan secara nyata.
3. Kerja tim tidak terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, menunjukkan kontribusi kerja sama tim saat ini belum nyata meningkatkan kepuasan karyawan.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diperoleh, penelitian ini menghasilkan beberapa implikasi penting, yaitu:

1. Beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar beban kerja yang diterima karyawan, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja meliputi jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, tekanan waktu, dan keterbatasan sumber daya (Budiasa, 2021). Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk menyeimbangkan beban kerja sesuai kapasitas individu, menetapkan target yang realistis, serta menyediakan dukungan sumber

daya yang memadai agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan mempertahankan kepuasan kerja.

2. Etika kerja dalam penelitian ini tidak terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan tingkat etika kerja karyawan tidak memberikan perubahan yang berarti terhadap kepuasan kerja mereka. Meskipun demikian, etika kerja tetap menjadi landasan penting bagi terciptanya disiplin, integritas, dan profesionalisme (Jufrizen, 2021). Manajemen dapat memanfaatkannya sebagai nilai budaya organisasi yang dijaga melalui pelatihan, teladan dari pimpinan, serta pembinaan berkelanjutan.
3. Kerja tim juga ditemukan tidak terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kerja sama antar anggota tim belum berjalan optimal atau belum menjadi faktor penentu utama kepuasan kerja di perusahaan. Faktor-faktor seperti komunikasi tim, kejelasan peran, dan kepercayaan antar anggota (Robbins & Judge, 2018) tetap perlu diperkuat. Perusahaan dapat mengembangkan program peningkatan kerja sama tim, misalnya melalui team building, pembagian tugas yang seimbang, serta penguatan koordinasi untuk menciptakan sinergi kerja yang lebih baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan

1. Penelitian hanya dilakukan di PT Pelindo (Persero) Regional 2 Teluk Bayur sehingga hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya dapat

digeneralisasikan ke perusahaan atau cabang lainnya. Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, atau sistem manajemen di perusahaan lain dapat menghasilkan temuan yang berbeda

2. Jumlah responden yang terbatas membatasi kemampuan penelitian dalam menjangkau populasi yang lebih luas sehingga interpretasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Dengan sampel yang lebih besar, kemungkinan untuk memperoleh hasil yang lebih representatif dan reliabel akan meningkat
3. Penelitian ini hanya menitikberatkan pada variabel beban kerja, etika kerja, dan kerja tim sehingga faktor-faktor lain yang potensial memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, tidak dianalisis secara mendalam. Hal ini dapat mempengaruhi pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan
4. Data dikumpulkan melalui kuesioner sehingga hasil penelitian dapat dipengaruhi oleh persepsi dan subjektivitas responden. Meskipun instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya, adanya bias responden atau ketidakakuratan dalam menjawab pertanyaan dapat memengaruhi ketepatan hasil penelitian.

5.4 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya antara lain

1. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel dari berbagai perusahaan atau cabang lain agar hasil penelitian lebih representatif dan dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas
2. Jumlah responden sebaiknya diperbanyak sehingga hasil penelitian lebih akurat dan reliabel, serta dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh beban kerja, etika kerja, dan kerja tim terhadap kepuasan kerja
3. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan, sehingga analisis dapat lebih komprehensif
4. Selain kuesioner, peneliti dapat menggunakan metode pengumpulan data lain seperti wawancara, observasi, atau studi dokumentasi untuk mengurangi bias responden dan memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi nyata di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., Syukri Abdullah, M., & Rosnita Sakarji, S. (2023). *Examining the Effect of Teamwork and Employee Job Satisfaction in an Organisation. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(11), 1094–1101. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i11/19418>
- 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). Syifa Annisa Yasmin Zain, et.al THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORKLOAD ON TURNOVER INTEN. 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.)*.
- ÇALIŞKAN, A., & KÖROĞLU, 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>
- Chaanine, J., & Sleilati, E. B. (2024). *The Moderating Impact of Employee Job Satisfaction on the Service Quality–Customer Satisfaction Relationship: The Case of the Lebanese Healthcare Institutions. SAGE Open*, 14(4), 1–18. <https://doi.org/10.1177/21582440241295473>
- Choi, H. J. & B. (2021). *The relationship between employee satisfaction and customersatisfaction*.5,332–341.<https://doi.org/10.1108/08876041211245236>
- 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/ijssoc.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.).
- Hegiarto Aldy Santo & Alya Nurlaili Azzahra. (2024). *The Role of Teamwork on Employee Job Satisfaction of PT Arita Prima Indonesia Tbk*. 3, 308–314.
- 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>
- Lussy, W. A., Herlambang, T., Alamsyahbana, M. I., Wardhana, A., Yudhyani, E., Lestari, V., Basalamah, I. F., Yuniarti, E., Bagenda, U. C., Samosir, H. E. S., Surtana, N., Sianipar, R., & Zendrato, M. R. (2023). *Etika bisnis dan profesi*. Bandung: Media Sa. (n.d.).
- Manaf, A. (2024). *The Relationship between Work Ethics and Work Stress and Employee Job Satisfaction*. 3(2), 173–181.
- Manggarani, C. A. (2021). *BENARKAH KARYAWAN YANG PUAS AKAN BERIMPAK PADA KEPUASAN PELANGGAN ?* 30(2), 143–157.
- Maulana, R., Tahura, T. L., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1080–1087. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1703>
- Monteiro, S., Porto, J. B., Ângela, J., Zaghetto, V., & Guimarães, L. N. (2023). *Ethical Behavior at Work Scale (EBAW): Construction and Evidence of Validity*.

- Nurhasanah dan Jufrizen dan ZulaspanTupti. (2022). Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261.
- 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>
- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). *The Effect of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction to Affect Nurse Performance*. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 884. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1150>
- Phulpoto, N. H. (2023). *Teamwork and Its Impact on Employee Performance: Mediated By Job Satisfaction- a Comprehensive Study of Services Sector of Pakistan*. *Risus-Journal on Innovation and Sustainability*, 14(3), 21–31.
- 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. *γ7κ7*, 3(8.5.2017), 2003–2005.
- Satrya, R. F. J. & A. (2023). *Effect of Workload and Job Stress on Employee Performance Performace of Banking Employee the mediating Role of Jon Satisfacton*. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 48–56. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v11i1.56585>
- 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>
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(2), 423–432. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i2.921>

- Wulandari, Desi Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 137–156. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.678>
- Zulkarnain, Pitriyani, & Halim, A. (2022). *Work Ethics, Progressive Discipline, and Work Engagement on Job Satisfaction of Labuhanbatu District Education Service Employees. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 5(2), 919–935.