

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *TEAM WORK* TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PERTAMINA HULU ROKAN
ACEH TAMIANG**

SKRIPSI

Oleh:

SYAHIRA AKMATUL AZWA
NPM. 2402120042



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

2026



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 31 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara :

SYAHIRA AKMATUL AZWA
NPM : 2402120042

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *TEAM WORK* TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PERTAMINA HULU
ROKAN ACEH TAMIANG**

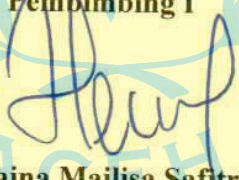
Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
K: 19770123 200807 2 001

Pembimbing I


Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M
(Hons), M.M.
NIK. 19870513 201306 2 001

Pembimbing II


Dr. Agus Arivanto S.E., M.Si.
NIK. 19760824 201112 1 001

Mengetahui
Dekan




Dr. Marlizar, S.E., M.M.
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SYAHIRA AKMATUL AZWA

NPM : 2402120042

Dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *TEAM WORK* TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PERTAMINA HULU
ROKAN ACEH TAMIAN**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 22 Agustus 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M.
(Hons), M.M.

NIK. 19870513 201306 2 001

Sekretaris

Dr. Agus Ariyanto S.E., M.Si.
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M.
NIK: 19820911 201306 1 001

Anggota

Devi Kumala, S.Si., MT
NIK: 19750506 201202 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

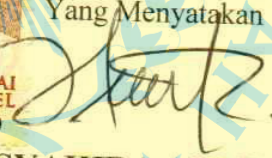
Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
NIK: 19770123 200807 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU."

Banda Aceh, 31 Agustus 2026
Yang Menyatakan




SYAHIRA AKMATUL AZWA
NPM : 2402120041

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Syahira Akmatul Azwa
NPM : 2402120042
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *TEAM WORK* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PERTAMINA HULU ROKAN ACEH TAMIAN

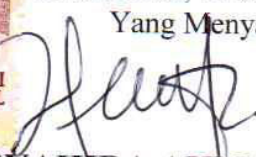
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 31 Agustus 2026



Banda Aceh, 31 Agustus 2026
Yang Menyatakan,


SYAHIRA AKMATUL AZWA
NPM : 2402120042

KATA PENGANTAR

Assalammu'alikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang”**. Proposal Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
2. Ibu Dr. Zuraidah, S.E., M.Si, Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh selaku.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboratorium Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Dr.Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons) MM Selaku Dosen Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
5. Bapak Dr. Agus Ariyanto, S.E.,M,Si Selaku Dosen Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
6. Kepada Ayah dan Ibu tersayang yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi penulis.
7. Kepada saudara kandung penulis memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.
8. Serta seluruh sahabat seperjuangan penulis yang selalu ada dan telah memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.

Banda Aceh, 7 Juli 2026

Syahira Akmatul Azwa

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kepuasan Kerja	10
2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja	10
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	12
2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.1.2 Beban Kerja.....	17
2.1.2.1 Definisi Beban Kerja	17
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	20
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja	21
2.1.3 <i>Team Work</i>	24
2.1.3.1 Definisi <i>Team Work</i>	24
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Team Work</i>	26
2.1.3.3 Indikator <i>Team Work</i>	28
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
2.3 Kerangka Pemikiran.....	34
2.4 Hipotesis Penelitian	35
 BAB III METODE PENELITIAN	 36
3.1 Desain penelitian	36
3.1.1 Lokasi penelitian	36
3.1.2 Jenis Penelitian	36
3.1.3 Horizon Waktu	37

3.1.4 Unit Analisis	38
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.2.1 Populasi	38
3.2.2 Sampel	38
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.4 Definisi dan Operasional variabel	41
3.5 Teknik Analisis Data	43
3.6 Analisis Persepsi Responden	44
3.7 Pengujian Data	44
3.7.1 Uji Validitas	45
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.8 Pengujian Asumsi Klasik	46
3.8.1 Uji Normalitas	46
3.8.2 Uji Multikolineraitas	47
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	48
3.9 Pengujian Hipotesis	48
3.9.1 Uji Parsial (Uji t)	49
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
4.1 Gambaran Umum Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang	51
4.2 Karakteristik Responden	54
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
4.3.1 Uji Validitas	57
4.3.2 Uji Reliabilitas	58
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	59
4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	60
4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	62
4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Team Work</i>	65
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.5.1 Uji Normalitas	67
4.5.2 Uji Multikolineraitas	69
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	70
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	72
4.6.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	72
4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	74
4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	75
4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	76
4.7 Pembahasan	77
4.7.1 Pengaruh Beban Kerja dan <i>Team Work</i> Terhadap Kepuasan Kerja	77
4.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	78
4.7.3 Pengaruh <i>Team Work</i> terhadap Kepuasan Kerja	79
4.8 Implikasi Penelitian	80

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	81
	5.1 Kesimpulan	81
	5.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA		84
LAMPIRAN		89



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Skala Likert.....	41
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	42
Tabel 3.4 Persepsi Berdasarkan Interval Skor	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	54
Tabel 4.2 Uji Validitas	57
Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	59
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	60
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Beban Kerja.....	63
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi <i>Team Work</i>	65
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.9 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	70
Tabel 4.10 Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	72
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi	74
Tabel 4.12 Uji Parsial t-test.....	75
Tabel 4.13 Uji Analisis of Variance (Anova)	77

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Grafik Hasil Survei Awal Terhadap 30 Pegawai	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1 Gambar Grafik Histrogram	68
Gambar 4.2 Gambar P-Plot.....	69
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	71



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	89
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	92
Lampiran 3 SPSS Out Put.....	95
Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel	108



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *TEAM WORK* TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PERTAMINA HULU ROKAN
ACEH TAMIANG**

**SYAHIRA AKMATUL AZWA
NPM. 2402120042**

Pembimbing I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons) MM
Pembimbing II : Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja dan *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 105 responden yang merupakan seluruh pegawai pada Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*). Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. *Team Work* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja serta merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Secara simultan, Beban Kerja dan *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,867 atau 86,7% pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional serta kerja sama tim yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Team Work*, Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF WORKLOAD AND TEAMWORK ON JOB
SATISFACTION AMONG EMPLOYEES OF PERTAMINA HULU ROKAN
ACEH TAMIANG**

SYAHIRA AKMATUL AZWA
NPM. 2402120042

Supervisor I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons) MM
Supervisor II : Dr. Agus Ariyanto, S.E.,M,Si

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Workload and Teamwork on Job Satisfaction among employees of Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. This research employed a quantitative approach involving 105 respondents, consisting of all employees of Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Therefore, the study applied a saturated sampling (census) technique. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that Workload has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Teamwork also has a positive and significant effect on Job Satisfaction and was found to be the most dominant variable influencing job satisfaction. Simultaneously, Workload and Teamwork have a positive and significant effect on Job Satisfaction among employees of Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang with a coefficient of determination (R Square) of 0.867, indicating that 86.7% of the variation in Job Satisfaction can be explained by Workload and Team Work.. The findings indicate that proportional workload management and effective Teamwork play important roles in improving employees' job satisfaction..

Keywords: *Workload, Teamwork, Job Satisfaction.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT Pertamina (Persero) merupakan perusahaan energi milik negara yang memiliki peran strategis dalam menjaga ketahanan energi nasional. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Pertamina bergerak dalam berbagai sektor industri energi, mulai dari kegiatan hulu, pengolahan, distribusi, hingga pemasaran minyak dan gas bumi. Keberadaan Pertamina tidak hanya berperan dalam memenuhi kebutuhan energi masyarakat Indonesia, tetapi juga menjadi salah satu pilar penting dalam mendukung pembangunan ekonomi nasional melalui pengelolaan sumber daya energi yang berkelanjutan.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, Pertamina memiliki beberapa subholding yang berfokus pada bidang usaha tertentu, salah satunya adalah PT Pertamina Hulu Rokan (PHR). Pertamina Hulu Rokan merupakan perusahaan yang bergerak di sektor hulu minyak dan gas bumi yang bertanggung jawab dalam kegiatan eksplorasi dan produksi migas pada berbagai wilayah kerja di Indonesia. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor strategis, Pertamina Hulu Rokan memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas produksi minyak dan gas bumi guna mendukung kebutuhan energi nasional.

Salah satu wilayah yang menjadi bagian dari kegiatan operasional Pertamina Hulu Rokan adalah Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh. Kabupaten Aceh Tamiang memiliki posisi strategis karena berada pada kawasan

yang memiliki potensi sumber daya alam, khususnya minyak dan gas bumi. Keberadaan Pertamina Hulu Rokan di Aceh Tamiang diperlukan untuk mendukung pengelolaan sumber daya energi secara optimal sehingga dapat memberikan manfaat bagi negara maupun daerah. Selain berkontribusi terhadap peningkatan produksi energi nasional, keberadaan perusahaan juga memberikan dampak positif terhadap perekonomian daerah melalui penciptaan lapangan kerja, peningkatan aktivitas ekonomi masyarakat, serta pembangunan berbagai sektor pendukung lainnya.

Peran strategis Pertamina Hulu Rokan di Aceh Tamiang semakin terlihat ketika wilayah tersebut menghadapi bencana banjir yang berdampak pada aktivitas masyarakat dan berbagai sektor kehidupan. Dalam kondisi tersebut, perusahaan tidak hanya berperan sebagai penyedia energi, tetapi juga turut mendukung upaya penanganan dan pemulihan pascabencana melalui berbagai bentuk bantuan kepada masyarakat terdampak. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan Pertamina Hulu Rokan di Aceh Tamiang memiliki arti penting tidak hanya bagi sektor energi, tetapi juga bagi keberlangsungan aktivitas sosial dan ekonomi masyarakat setempat. Oleh karena itu, keberlanjutan operasional perusahaan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal dalam berbagai situasi.

Sebagai perusahaan yang bergerak di industri minyak dan gas bumi, Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang menghadapi tantangan operasional yang cukup kompleks. Aktivitas kerja yang berlangsung secara berkelanjutan menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan

mampu bekerja sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga mampu mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, serta mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya produktivitas, hingga tingginya keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Pada industri minyak dan gas bumi, beban kerja cenderung tinggi karena adanya tuntutan pencapaian target produksi, penerapan standar keselamatan kerja, serta kebutuhan operasional yang berlangsung secara berkelanjutan. Selain itu, kondisi seperti pemulihan operasional pascabencana maupun tuntutan pencapaian target perusahaan mengharuskan pegawai bekerja

secara efektif dan tepat waktu. Beban kerja yang melebihi kapasitas pegawai dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat menciptakan kenyamanan kerja dan meningkatkan produktivitas.

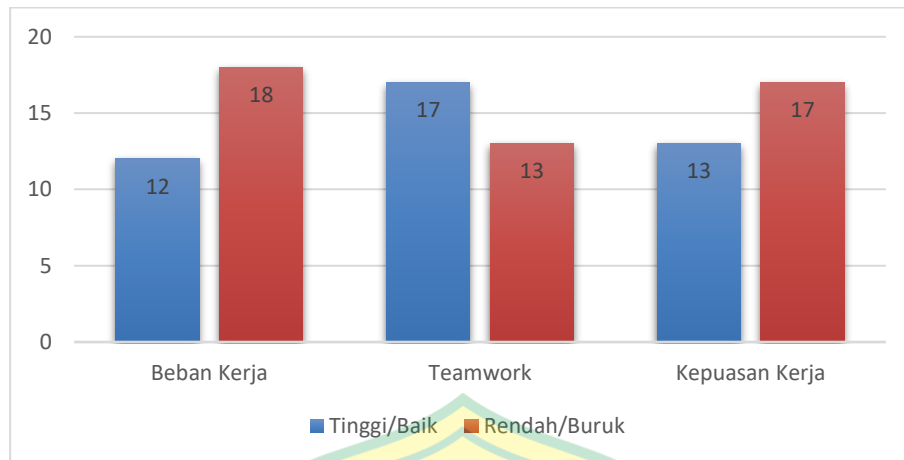
Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan team work terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Namun, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan adanya perbedaan (research gap). Beberapa penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karena tingginya tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan stres dan menurunkan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Di sisi lain, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pegawai justru dapat meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan tantangan serta kesempatan untuk berkembang.

Selain beban kerja, *Teamwork* atau kerja sama tim juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. *Teamwork* merupakan kemampuan individu untuk bekerja sama dengan anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi. Pada industri migas, sebagian besar aktivitas kerja dilakukan melalui koordinasi antarpegawai maupun antarbagian sehingga efektivitas kerja sangat bergantung pada kualitas kerja sama tim. *Teamwork* yang baik mampu meningkatkan komunikasi, memperkuat koordinasi, meminimalkan konflik, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, kerja sama yang

kurang efektif dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dan menurunkan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Fenomena tersebut juga terlihat pada Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang yang memiliki aktivitas operasional tinggi. Perbedaan kemampuan pegawai dalam menghadapi beban kerja serta beradaptasi dalam kerja sama tim menjadi tantangan tersendiri. Tingginya tuntutan pekerjaan, koordinasi lintas bagian, dan dinamika lingkungan kerja diduga memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai maupun *Teamwork* yang belum berjalan optimal berpotensi menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang tepat dan kerja sama tim yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga kepuasan kerja meningkat.

Penelitian ini berfokus pada pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh beban kerja dan *Teamwork*, peneliti melakukan survei pendahuluan terhadap 30 responden pada tanggal 22 Mei 2026. Survei dilakukan melalui penyebaran kuesioner untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai beban kerja, *Teamwork*, dan kepuasan kerja dalam menjalankan tugas serta mencapai target pekerjaan.



Sumber : Data diolah oleh penulis (2026)

Gambar 1.1 Grafik Hasil Survei Awal Terhadap 30 Pegawai

Berdasarkan Gambar 1.1, hasil survei awal menunjukkan bahwa **beban kerja** pegawai masih tergolong tinggi. Kondisi ini terlihat dari tingginya target pekerjaan, keterbatasan waktu penyelesaian tugas, serta adanya beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan. Situasi tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Pada variabel *Teamwork*, hasil survei menunjukkan bahwa kerja sama tim berada pada kategori cukup baik, tetapi belum optimal. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya pegawai yang kurang aktif dalam berkomunikasi, koordinasi antarbagian yang belum maksimal, serta kecenderungan bergantung pada individu tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sementara itu, kepuasan kerja pegawai berada pada kategori sedang dan cenderung rendah. Kondisi tersebut tercermin dari masih adanya keluhan terkait tingginya beban kerja, tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta belum optimalnya dukungan kerja sama tim. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan

adanya perbedaan hasil penelitian. Putra dkk. (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian Sari dkk. (2024) menunjukkan pengaruh positif. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan masih terdapat inkonsistensi temuan penelitian sehingga perlu dilakukan penelitian kembali pada konteks industri migas, khususnya Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja dan *Teamwork* diduga menjadi faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai di Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

Berdasarkan uraian hasil survei awal tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai masih menghadapi beban kerja yang tinggi, sementara *Teamwork* belum sepenuhnya optimal, sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang belum maksimal. Kebaruan penelitian ini terletak pada objek penelitian yaitu Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang yang bergerak pada sektor migas dengan karakteristik pekerjaan berisiko tinggi, target operasional ketat, serta membutuhkan koordinasi tim yang kuat. Selain itu penelitian ini menguji secara simultan pengaruh beban kerja dan teamwork terhadap kepuasan kerja pada kondisi operasional perusahaan migas yang belum banyak diteliti pada wilayah Aceh Tamiang. Kondisi ini menunjukkan bahwa faktor beban kerja dan *Teamwork* diduga memiliki peran penting dalam memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Team Work terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang”**.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang?
2. Bagaimana pengaruh *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang?
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.
2. Untuk menguji Seberapa besar pengaruh *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.
3. Untuk menguji Seberapa besar pengaruh Beban Kerja dan *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan

mengenai strategi meningkatkan Kepuasan Kerja melalui Beban Kerja, dan *Team Work*.

- b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga atau organisasi. Dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi pegawai, pimpinan organisasi dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan Kepuasan Kerja.
- b. Bagi para pihak yang terkait termasuk Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan Kepuasan Kerja.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan *Team Work* terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Penelitian ini berfokus pada beban kerja sebagai variabel independen pertama (X_1), *Team Work* sebagai variabel independen kedua (X_2), dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y). Dengan demikian, penelitian ini hanya mengkaji hubungan dan pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai tanpa membahas faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Safitri dan Aprilyana (2022), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai yang dimiliki individu. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan dan kebahagiaan karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasi.

Menurut Locke (2020:215), kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks yang melibatkan berbagai faktor multidimensi, seperti kesejahteraan emosional, pengakuan atas prestasi, hubungan sosial yang sehat, peluang pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Locke menekankan bahwa kepuasan kerja bukan hanya hasil dari elemen-elemen yang terpisah, tetapi merupakan interaksi antara faktor-faktor tersebut yang memengaruhi bagaimana seorang individu merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Selain itu, Deci dan Ryan (2022:104) dalam teori *Self-Determination* mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasakan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial yang positif di tempat kerja. Mereka berpendapat bahwa ketika karyawan memiliki kebebasan untuk mengelola pekerjaan mereka, merasa mampu melaksanakan tugas dengan baik,

dan memiliki hubungan yang mendukung dengan rekan kerja dan atasan, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat secara signifikan. Dalam penelitian terbaru, Kuvaas (2023:98) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*) semakin menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja merupakan persepsi individu terhadap pekerjaannya yang muncul akibat penilaian terhadap sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai pribadi seseorang. Menurut Luthans (2021), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Selanjutnya, Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan dan kenyataan dalam lingkungan kerja.

Menurut Wibowo (2022), kepuasan kerja merupakan respon emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Sementara Sutrisno (2021), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap berbagai faktor pekerjaan dan kondisi organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui perasaan, keyakinan, dan perilaku terhadap tugas-tugas yang dilakukan, serta merupakan hasil interaksi antara persepsi karyawan dengan kondisi dan situasi pekerjaan yang dihadapinya.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Ganapathi (2020), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dapat diklasifikasikan menjadi empat kelompok utama, yaitu:

1. Faktor Psikologis – Berhubungan dengan kondisi kejiwaan dan sikap individu terhadap pekerjaan, meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, bakat, serta sikap terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki keseimbangan psikologis dan rasa aman cenderung merasa lebih puas dalam bekerja (Wibowo, 2022).
2. Faktor Sosial – Berkaitan dengan interaksi sosial dalam lingkungan kerja, seperti hubungan antara sesama rekan kerja, dengan atasan, dan antarbagian dalam organisasi. Dukungan sosial terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan stres kerja (Hafiz & Santoso, 2023).
3. Faktor Fisik – Meliputi kondisi lingkungan kerja seperti fasilitas, penerangan, suhu ruangan, perlengkapan kerja, serta kondisi kesehatan pegawai. Menurut Nurdin (2021), lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan.
4. Faktor Finansial – Berkaitan dengan kompensasi dan kesejahteraan, meliputi gaji, tunjangan, jaminan sosial, serta kesempatan promosi. Hermawan dan Putri (2022) menyatakan bahwa keadilan kompensasi dan

sistem penghargaan berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di perusahaan jasa.

Selain empat faktor di atas, penelitian terbaru menambahkan beberapa faktor modern yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan pemberdayaan psikologis (psychological empowerment). Studi oleh Rahmawati & Prasetyo (2022) menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama pada karyawan sektor teknologi dan layanan digital.

Dalam penelitian terbaru yang dilakukan oleh Saks (2022:158), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diidentifikasi, antara lain:

1. Penghargaan dan Pengakuan: Saks (2022) juga mengonfirmasi bahwa penghargaan terhadap prestasi karyawan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Penghargaan ini dapat berupa bonus, promosi, atau bahkan apresiasi verbal yang memberi dampak positif terhadap semangat dan keterlibatan kerja karyawan.
2. Kepuasan terhadap Gaji dan Kompensasi: Salah satu faktor klasik yang masih relevan adalah kepuasan terhadap imbalan yang diterima, terutama gaji dan tunjangan. Saks menjelaskan bahwa meskipun gaji bukan satu-satunya penentu kepuasan kerja, karyawan yang merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan usaha dan hasil kerja mereka cenderung lebih puas.
3. Keterlibatan dalam Pekerjaan (Job Involvement): Saks juga menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka berperan besar dalam kepuasan kerja. Karyawan yang merasa terlibat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka lebih cenderung merasa puas dengan hasil yang mereka capai.
4. Kepemimpinan yang Mendukung: Kepemimpinan yang baik dan mendukung sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang terbuka, komunikatif, dan memberikan dukungan kepada karyawan dalam mengatasi tantangan pekerjaan mereka meningkatkan rasa kepuasan di tempat kerja.
5. Pengembangan Karier dan Pelatihan: Saks (2022) juga mengidentifikasi peluang pengembangan karier dan pelatihan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan memperbaiki keterampilan mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa memiliki prospek masa depan yang lebih baik.

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Salah satunya Dalam Nur Intan menurut Ganapathi (2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologi Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jamian sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya ketika apa yang diperoleh sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai individu dalam organisasi (Safitri & Aprilyana, 2022). Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja yang dapat memengaruhi sikap serta perilaku kerja di dalam organisasi.

Berikut indikator kepuasan kerja menurut Safitri & Aprilyana, 2022). :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
Menunjukkan tingkat kenyamanan dan kesenangan karyawan terhadap tugas yang dikerjakan sehari-hari.
2. Kepuasan terhadap gaji/kompensasi
Menggambarkan kepuasan karyawan terhadap imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja.
3. Kepuasan terhadap atasan

Berkaitan dengan hubungan kerja, arahan, serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan.

4. Kepuasan terhadap rekan kerja
Menunjukkan kualitas hubungan sosial dan kerja sama antarpegawai dalam organisasi.
5. Kepuasan terhadap lingkungan kerja
Menggambarkan kondisi fisik maupun nonfisik tempat kerja yang mendukung kenyamanan bekerja.

Menurut Smith dkk yang dikutip dari Wibowo, (2023), terdapat lima dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik paling penting dari sebuah pekerjaan yang dapat memunculkan respons efektif dari individu. Kelima dimensi kerja tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
Sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang tugas atau pekerjaan yang menyenangkan, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.
2. Gaji
Jumlah upah finansial yang diterima dan sejauh mana upah ini dipandang adil dibandingkan dengan apa yang telah diterima oleh karyawan lain dalam organisasi.
3. Peluang promosi
Merupakan kesempatan bagi seseorang karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam hirarki pada suatu organisasi atau perusahaan. Ada kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan senioritas.
4. Supervisi
Terkait dengan kemampuan dari atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya
5. Teman sekerja
Disebut juga dengan istilah pendamping. Sejauh mana teman sekerja atau pendamping cakap secara teknik dan memberikan dukungan sosial. Pendamping atau teman kerja punya peran penting dalam kelompok kerja karena agar kepuasan kerja dapat tercapai maka harus ada kekompakan kelompok kerja.

Menurut Kuvaas (2023), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)
Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan dan tanggung jawab pribadi atau keluarga.
2. Penghargaan dan Pengakuan
Penghargaan dan pengakuan merujuk pada pengakuan atau apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi atau pencapaian mereka di tempat kerja.
3. Fleksibilitas Kerja
Fleksibilitas kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk memiliki kontrol lebih besar terhadap cara dan waktu mereka bekerja.
4. Lingkungan Kerja yang Positif.
Lingkungan kerja yang positif mencakup berbagai aspek yang menciptakan suasana kerja yang mendukung, aman, dan menyenangkan bagi karyawan.
5. Kesejahteraan Psikologis dan Emosional
Kesejahteraan psikologis dan emosional merujuk pada kondisi mental dan emosional karyawan, termasuk tingkat stres, rasa bahagia, dan puas dengan pekerjaan mereka.

Menurut Smith, Kendal, dan Hulin yang dikutip dari Wibowo (2016) menyatakan ada lima dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik yang paling penting dari sebuah pekerjaan dimana seseorang dapat memiliki respon yang efektif. Kelima dimensi kerja tersebut antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
Sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang tugas atau pekerjaan yang menyenangkan, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.
2. Gaji
Jumlah upah finansial yang diterima dan sejauh mana upah ini dipandang adil dibandingkan dengan apa yang telah diterima oleh pegawai lain dalam organisasi.
3. Peluang promosi
Merupakan kesempatan bagi seseorang pegawai untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam hirarki pada suatu organisasi atau organisasi. Ada kesempatan yang sama bagi pegawai untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan senioritas.
4. Supervisi
Terkait dengan kemampuan dari atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. Teman sekerja

Disebut juga dengan istilah pendamping. Sejauh mana teman sekerja atau pendamping cakap secara teknik dan memberikan dukungan sosial. Pendamping atau teman kerja punya peran penting dalam kelompok kerja karena agar kepuasan kerja dapat tercapai maka harus ada kekompakan kelompok kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai indikator kepuasan kerja, penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Safitri & Aprilyana (2022), yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji/kompensasi, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, serta kepuasan terhadap lingkungan kerja. Indikator tersebut dipilih karena dinilai paling sesuai dengan kondisi dan karakteristik objek penelitian, yaitu pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang, karena mampu menggambarkan secara komprehensif tingkat kepuasan kerja pegawai baik dari aspek pekerjaan, imbalan, hubungan kerja, maupun kondisi lingkungan kerja. Oleh karena itu, indikator yang dikemukakan oleh Safitri & Aprilyana (2022) digunakan sebagai dasar pengukuran variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Meilanti dkk. (2025), beban kerja adalah kesenjangan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, sehingga dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Sedangkan menurut Yanjani dkk. (2025) mendefinisikan beban kerja sebagai kondisi yang mencerminkan tingkat tuntutan pekerjaan yang dipengaruhi oleh distribusi tugas,

tekanan waktu, serta keterbatasan fasilitas kerja, yang berdampak pada efektivitas kerja karyawan.

Menurut Rosyidah dan Umam (2025), beban kerja merupakan jumlah tuntutan pekerjaan yang diterima individu yang dapat memengaruhi tingkat stres dan kinerja, terutama ketika tidak seimbang dengan kemampuan individu. Dan menurut Menurut Widiанти dan Herlina (2023), beban kerja merupakan jumlah pekerjaan atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu, yang dapat memengaruhi kinerja dan kondisi psikologis individu.

Sedangkan menurut Wulandari & Prasetyo (2023) Beban kerja adalah tingkat tekanan pekerjaan yang diterima pekerja akibat jumlah pekerjaan, target kerja, serta keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas. Dan menurut Hutagalung dkk. (2022) Beban kerja diartikan sebagai tuntutan tugas yang diberikan kepada pekerja yang membutuhkan energi, perhatian, keterampilan, dan waktu penyelesaian tertentu. Dan juga menurut Koesomowidjojo (2021) Beban kerja merupakan seluruh proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai kapasitas kemampuan pekerja.

Dalam konteks penelitian terkini, Yasha, Rusba, dan Ramdan, (2022) menyatakan bahwa beban kerja merupakan beberapa tuntutan tugas yang melebihi waktu kerja normal dan harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan jumlah keseluruhan tugas, tanggung jawab, serta tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan individu dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan, peran, dan tanggung jawabnya. Beban kerja mencakup aspek

kuantitatif (jumlah pekerjaan), kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan), waktu (durasi dan tenggat tugas), serta psikologis (tekanan mental dan emosional yang dialami).

Menurut Aditama dkk. (2024), beban kerja merupakan sejumlah aktivitas atau pekerjaan yang diberikan organisasi kepada pegawai yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas kerja.

Menurut Rahmadina, Febriantina, dan Rachmadania (2024), beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang diterima oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tekanan waktu, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan pegawai dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada kondisi psikologis maupun kinerja karyawan.

Menurut Pratama dan Sari (2024), beban kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu maupun kelompok dalam suatu periode tertentu. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas yang diberikan, tetapi juga mencakup tingkat kesulitan pekerjaan, waktu penyelesaian, serta sumber daya yang tersedia dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Lestari dkk. (2025), beban kerja merupakan kondisi ketika seorang pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang meliputi target, volume pekerjaan,

dan keterbatasan waktu penyelesaian. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan munculnya stres kerja, menurunkan motivasi, serta berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Fadillah dan Nugroho (2025), beban kerja merupakan tingkat tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh pegawai berdasarkan tugas dan perannya dalam organisasi. Beban kerja tersebut mencakup aspek fisik, mental, dan waktu yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keseluruhan tuntutan pekerjaan yang meliputi jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, target, tekanan waktu, serta tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki. Beban kerja yang seimbang dapat mendukung efektivitas kerja dan meningkatkan kepuasan pegawai, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan kerja, kelelahan, serta menurunkan kualitas kinerja.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang dapat Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja merupakan berbagai aspek atau kondisi yang menentukan tinggi rendahnya tingkat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Faktor-faktor ini mencakup unsur pekerjaan, lingkungan kerja, serta karakteristik individu yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi jumlah dan tingkat kesulitan pekerjaan. Di bawah ini adalah faktor-faktornya yaitu:

1. Volume Pekerjaan
Jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Semakin banyak pekerjaan, maka beban kerja akan semakin tinggi.
2. Kompleksitas Tugas
Tingkat kesulitan pekerjaan yang harus diselesaikan. Tugas yang rumit dan membutuhkan keterampilan khusus akan meningkatkan beban kerja.
3. Tekanan Waktu (Deadline)
Batas waktu penyelesaian pekerjaan yang sempit dapat meningkatkan tekanan dan beban kerja karyawan.
4. Kondisi Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti kebisingan atau kurangnya fasilitas, dapat memperberat beban kerja.
5. Kemampuan dan Keterampilan Individu
Kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan sangat memengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan.
6. Dukungan Organisasi
Kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja dapat membuat pekerjaan terasa lebih berat.

Selanjutnya, menurut Wulandari & Prasetyo (2023), faktor-faktor yang dapat memengaruhi beban kerja meliputi:

1. Jumlah pekerjaan
Semakin banyak tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja, maka semakin tinggi beban kerja yang dirasakan.
2. Target dan tuntutan pekerjaan
Target kerja yang tinggi dengan batas waktu yang singkat dapat meningkatkan tekanan kerja pada karyawan.
3. Waktu kerja
Jam kerja yang panjang, lembur, dan kurangnya waktu istirahat menjadi penyebab meningkatnya beban kerja.
4. Kemampuan dan keterampilan pekerja
Ketidaksesuaian antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan pekerjaan terasa lebih berat.
5. Lingkungan kerja
Kondisi lingkungan kerja seperti kebisingan, suhu, pencahayaan, dan kenyamanan tempat kerja memengaruhi tingkat beban kerja.
6. Kondisi psikologis pekerja
Stres, tekanan emosional, serta konflik kerja dapat memperberat beban kerja mental.
7. Sarana dan fasilitas kerja
Kurangnya peralatan kerja atau fasilitas pendukung dapat memperlambat pekerjaan dan meningkatkan beban kerja pekerja.

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja merupakan ukuran atau aspek yang digunakan untuk menilai tingkat beban kerja yang diterima oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Indikator ini mencerminkan berbagai dimensi pekerjaan, seperti jumlah tugas, tingkat kesulitan, tekanan waktu, serta kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan. Berikut indikator Beban Kerja, menurut Meilanti dkk. (2025):

1. Jumlah Pekerjaan
Menggambarkan banyaknya tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.
2. Tingkat Kesulitan Pekerjaan
Menunjukkan tingkat kerumitan atau kesulitan tugas yang memerlukan kemampuan, keterampilan, dan konsentrasi tertentu.
3. Tekanan Waktu
Menggambarkan adanya batas waktu atau deadline dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan.
4. Kesesuaian Kemampuan dengan Tugas
Menunjukkan sejauh mana pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan.
5. Kondisi Kerja
Mencerminkan situasi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan.

Sedangkan menurut Aulia Rahman dkk. (2024), indikator beban kerja meliputi beberapa aspek berikut:

1. Target pekerjaan
Besarnya target yang harus dicapai pekerja dalam periode tertentu memengaruhi tingkat beban kerja.
2. Kondisi pekerjaan
Lingkungan dan situasi kerja, termasuk tingkat kesulitan pekerjaan dan risiko kerja yang dihadapi pekerja.
3. Penggunaan waktu kerja
Efektivitas waktu kerja, jam kerja, lembur, dan ketersediaan waktu istirahat menjadi indikator penting dalam mengukur beban kerja.
4. Standar pekerjaan

Tuntutan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang harus dipenuhi sesuai standar perusahaan atau organisasi.

5. Tuntutan fisik dan mental
Beban kerja tidak hanya berasal dari aktivitas fisik, tetapi juga tekanan mental dan konsentrasi dalam bekerja.
6. Kemampuan pekerja
Kesesuaian antara kemampuan pekerja dengan tugas yang diberikan memengaruhi tinggi rendahnya beban kerja.

Sedangkan menurut Sari dan Nugroho (2024), indikator beban kerja meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

1. Beban Tugas (*Task Load*)
Menggambarkan jumlah pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu.
2. Beban Waktu (*Time Load*)
Menunjukkan tekanan yang dirasakan karyawan akibat keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau batas waktu yang ditentukan.
3. Beban Mental (*Mental Effort*)
Menggambarkan tingkat konsentrasi, pemikiran, dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang diberikan.
4. Beban Fisik (*Physical Effort*)
Menunjukkan tingkat aktivitas fisik atau energi yang diperlukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Tingkat Tekanan Kerja (*Work Pressure*)
Menggambarkan kondisi tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan, target, tanggung jawab, maupun kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai indikator beban kerja, penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Meilanti dkk. (2025), yaitu jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tekanan waktu, kesesuaian kemampuan dengan tugas, dan kondisi kerja. Pemilihan indikator tersebut dilakukan karena sesuai dengan karakteristik pekerjaan pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang yang memiliki tuntutan pekerjaan, target

kerja, serta kebutuhan koordinasi dalam menjalankan aktivitas operasional. Indikator tersebut dianggap mampu menggambarkan beban kerja pegawai secara menyeluruh, baik dari sisi jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, tekanan waktu, kemampuan pegawai, maupun kondisi lingkungan kerja.

2.1.3 Team Work

2.1.3.1 Definisi Team Work

Menurut Sahira Ramadhatsani (2024), *Teamwork* (kerja sama tim) adalah proses kolaboratif pada suatu organisasi di mana para anggota tim secara sukarela berpartisipasi, mendukung satu sama lain, dan mengambil langkah-terstruktur melalui beberapa tahap hingga menghasilkan keputusan yang bijak dalam rangka menjalankan misi organisasi bagi kesejahteraan masyarakat. Menurut Darmin, Suci Rahayu Ningsih et.al. (2022), *Teamwork* merupakan kompetensi atau soft skill setiap individu dalam bekerja. *Teamwork* dipandang perlu untuk dikuasai oleh profesional kesehatan untuk memenuhi tuntutan kualitas perawatan.

Silaen, M. (2025) menyatakan bahwa *Teamwork* adalah proses sinergis di mana anggota tim secara kolaboratif bekerja bersama, saling berinteraksi, dan memanfaatkan kemampuan masing-masing untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Ismail, D.H. (2024), menyatakan bahwa *Teamwork* merupakan kumpulan individu yang saling bergantung, berkomunikasi, dan berkoordinasi untuk menyelesaikan tugas bersama demi hasil organisasi.

Selain itu, Johnson & Johnson (2024), mengemukakan bahwa cooperative *Teamwork* (kerja sama yang kooperatif) adalah faktor utama dalam menciptakan

kinerja tim yang tinggi. Dalam tim yang kooperatif, anggota tim berbagi informasi secara terbuka, mendukung satu sama lain, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang saling menguntungkan, yang akhirnya berdampak positif pada hasil organisasi secara keseluruhan.

Menurut Pratama dan Lestari (2025), *Teamwork* merupakan kemampuan individu dalam suatu kelompok kerja untuk saling berkoordinasi, berbagi tanggung jawab, serta mengintegrasikan kemampuan masing-masing anggota dalam menyelesaikan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Menurut Rahmawati dkk. (2025), *Teamwork* adalah suatu bentuk interaksi antarpegawai yang melibatkan komunikasi, kerja sama, dan keterlibatan aktif setiap anggota tim dalam melaksanakan tugas. Kerja sama tim yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan efektivitas dalam pencapaian target organisasi.

Menurut Fauzan dan Kurniawan (2024), *Teamwork* merupakan proses kerja bersama antarindividu yang memiliki peran dan tanggung jawab berbeda untuk menyelesaikan pekerjaan secara terkoordinasi. Keberhasilan *Teamwork* dipengaruhi oleh komunikasi yang baik, rasa saling percaya, dan kemampuan anggota tim dalam menyelesaikan permasalahan bersama.

Menurut Nugraha dkk. (2024), *Teamwork* merupakan aktivitas kolaborasi antarpegawai yang dilakukan melalui pembagian tugas, dukungan antaranggota, serta koordinasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja. *Teamwork* yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Kurnia dan Saputra (2025), *Teamwork* adalah kemampuan kelompok kerja dalam membangun sinergi melalui komunikasi, kerja sama, dan komitmen bersama untuk mencapai sasaran organisasi. Semakin baik hubungan dan koordinasi antaranggota tim, maka semakin besar peluang organisasi mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Teamwork* merupakan proses kerja sama antarindividu dalam suatu kelompok yang melibatkan komunikasi, koordinasi, saling mendukung, pembagian peran, serta tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Team Work*

Menurut Silaen (2025), faktor-faktor yang mempengaruhi *Teamwork* beserta maknanya:

1. Komunikasi Efektif (*Effective Communication*)
komunikasi yang jelas, terbuka, dan tepat waktu memungkinkan anggota tim memahami tugas, tujuan, dan peran masing-masing. Tanpa komunikasi efektif, koordinasi antar anggota menjadi terhambat dan menimbulkan miskomunikasi.
2. Kepemimpinan yang Mendukung (*Supportive Leadership*)
Pemimpin tim yang memberikan arahan, motivasi, dan dukungan mendorong anggota tim untuk bekerja lebih baik, mengatasi konflik, dan merasa dihargai. Kepemimpinan yang baik juga menumbuhkan rasa percaya dalam tim.
3. Kepercayaan Antar-Anggota Tim (*Trust Among Team Members*)
Anggota tim yang saling percaya lebih berani berbagi ide, mengambil tanggung jawab, dan mengandalkan satu sama lain. Kepercayaan meminimalkan konflik dan meningkatkan kolaborasi.
4. Kejelasan Tugas (*Task Clarity*)
Setiap anggota tim harus memahami dengan jelas apa yang menjadi tanggung jawabnya. Ketidakjelasan tugas menyebabkan tumpang tindih pekerjaan, kebingungan, dan menurunkan efisiensi tim.
5. Dukungan Organisasi (*Organisational Support*)

Peran organisasi dalam menyediakan sumber daya, pelatihan, dan sistem penghargaan memengaruhi motivasi anggota tim untuk bekerja sama. Dukungan yang baik membuat tim merasa diperhatikan dan dihargai.

6. Lingkungan Kerja yang Kondusif (*Conducive Work Environment*)
Lingkungan fisik dan psikologis yang nyaman, aman, dan menyenangkan mendorong interaksi positif antar anggota tim, meningkatkan kreativitas, dan memperkuat kolaborasi.

Selain menurut Silaen (2025), faktor-faktor yang memengaruhi *Teamwork* juga dikemukakan oleh Robbins & Judge (2022), yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi Terbuka (Open Communication)
Menggambarkan kemampuan anggota tim dalam menyampaikan informasi secara jelas, terbuka, dan efektif sehingga dapat meningkatkan koordinasi dan mengurangi kesalahpahaman.
2. Kepemimpinan Efektif (Effective Leadership)
Menunjukkan peran pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, dukungan, serta menciptakan kondisi kerja yang mendorong anggota tim bekerja secara optimal.
3. Kepercayaan Antaranggota (Trust Among Team Members)
Menggambarkan rasa saling percaya antaranggota tim dalam menjalankan tugas, berbagi informasi, dan menyelesaikan pekerjaan bersama.
4. Kejelasan Struktur Tugas (Task Structure Clarity)
Menunjukkan adanya pembagian tugas, peran, dan tanggung jawab yang jelas agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif serta menghindari tumpang tindih pekerjaan.
5. Dukungan Organisasi (Organizational Support)
Menggambarkan dukungan perusahaan melalui penyediaan fasilitas, sumber daya, kebijakan, maupun lingkungan kerja yang mendukung kerja sama tim.

Menurut Kurniawan dan Putri (2024), faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas *Teamwork* meliputi:

1. Komunikasi Antaranggota
Kemampuan anggota tim dalam bertukar informasi dan menyampaikan ide untuk mendukung penyelesaian pekerjaan.
2. Komitmen terhadap Tujuan Bersama
Kesediaan anggota tim untuk bekerja dan berkontribusi dalam mencapai sasaran organisasi.
3. Koordinasi Pekerjaan
Kemampuan anggota tim dalam mengatur pembagian pekerjaan dan menyelaraskan aktivitas agar berjalan efektif.

4. Rasa Saling Percaya
Hubungan antaranggota yang didasarkan pada keyakinan bahwa setiap anggota mampu menjalankan tanggung jawabnya.
5. Kemampuan Penyelesaian Masalah Bersama
Kemampuan tim dalam menghadapi hambatan pekerjaan melalui diskusi, kerja sama, dan pengambilan keputusan bersama.

2.1.3.3 Indikator *Team Work*

Indikator *Teamwork* merupakan aspek yang digunakan untuk mengukur sejauh mana anggota dalam suatu tim mampu bekerja sama, berkoordinasi, serta menjalankan peran masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Kerja sama tim yang efektif tidak hanya dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dari adanya komunikasi, dukungan, motivasi, dan keselarasan antaranggota tim. Menurut Sari (2022), indikator kerjasama tim (*Teamwork*) memiliki 4 indikator:

1. Fokus pada tujuan tim (*Team Goals*)
Anggota tim bekerja dengan arah yang jelas dan tujuan bersama yang menjadi fokus utama. Setiap tindakan dan keputusan diarahkan untuk mencapai target yang telah ditentukan, bukan tujuan individu.
2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas (*Mutual Motivation*)
Anggota tim saling mendukung dan memotivasi satu sama lain untuk tetap produktif dan termotivasi, terutama ketika menghadapi tantangan atau beban kerja tinggi. Motivasi ini menjaga semangat kerja tim secara keseluruhan.
3. Menjalin kerjasama sesama anggota tim (*Team Member Cooperation*)
Setiap anggota tim aktif berkontribusi dan bekerja sama, saling membantu menyelesaikan tugas dan memanfaatkan kekuatan masing-masing untuk mencapai hasil yang optimal.
4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas (*Coordination of Task Process*)
Anggota tim menyelaraskan pekerjaan dan membagi tanggung jawab secara efektif. Koordinasi yang baik memastikan setiap langkah dikerjakan pada waktu yang tepat dan sesuai prosedur, menghindari tumpang tindih atau kekosongan tugas.

Selanjutnya, indikator *Teamwork* menurut Schermerhorn (2023) yaitu sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan Bersama (*Common Goals*)
Menggambarkan kemampuan anggota tim dalam menyatukan arah kerja dan berkontribusi untuk mencapai target atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
2. Kerja Sama Antaranggota (*Team Cooperation*)
Menunjukkan kemampuan anggota tim dalam saling membantu, berbagi tanggung jawab, serta bekerja secara harmonis dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Komunikasi Efektif (*Effective Communication*)
Menggambarkan kemampuan anggota tim dalam menyampaikan informasi, ide, dan pendapat secara jelas sehingga dapat meningkatkan koordinasi dan mengurangi kesalahpahaman.
4. Koordinasi Pelaksanaan Tugas (*Task Coordination*)
Menunjukkan kemampuan tim dalam mengatur pembagian pekerjaan, menyelaraskan aktivitas, serta memastikan setiap tugas berjalan sesuai rencana.
5. Dukungan Antaranggota (*Mutual Support*)
Menggambarkan sikap saling memberikan dukungan, motivasi, dan bantuan antaranggota tim dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Berdasarkan indikator tersebut, *Teamwork* yang efektif tidak hanya ditentukan oleh pembagian tugas, tetapi juga oleh kemampuan anggota tim dalam berkomunikasi, berkoordinasi, saling mendukung, dan bekerja bersama untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Selain itu indikator *Teamwork* juga dikemukakan oleh Pratama dan Lestari (2024), yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi Antaranggota Tim (*Team Communication*)
Menggambarkan kemampuan anggota tim dalam menyampaikan informasi secara jelas, terbuka, dan tepat waktu sehingga setiap anggota memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing.
2. Kepercayaan Antaranggota (*Team Trust*)
Menunjukkan adanya rasa saling percaya antaranggota tim dalam menjalankan pekerjaan, berbagi informasi, serta mengandalkan kemampuan satu sama lain.
3. Pembagian Peran dan Tanggung Jawab (*Role Clarity*)

Menggambarkan kejelasan tugas dan tanggung jawab setiap anggota tim sehingga pekerjaan dapat berjalan efektif dan menghindari terjadinya tumpang tindih pekerjaan.

4. Dukungan Antaranggota Tim (*Team Support*)
Menunjukkan sikap saling membantu, memberikan motivasi, dan mendukung anggota tim lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Penyelesaian Masalah Secara Bersama (*Collaborative Problem Solving*)
Menggambarkan kemampuan anggota tim dalam menghadapi hambatan pekerjaan melalui diskusi, kerja sama, dan pengambilan keputusan bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai indikator *Teamwork*, penelitian ini menggunakan indikator *Teamwork* menurut Sari (2022), yaitu fokus pada tujuan tim, saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, kerja sama antaranggota tim, dan koordinasi dalam proses penyelesaian tugas. Indikator tersebut dipilih karena sesuai dengan karakteristik pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang yang membutuhkan koordinasi, komunikasi, serta kerja sama dalam menjalankan pekerjaan operasional.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang telah dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan variabel yang akan diteliti. Berdasarkan hasil kajian penelitian terdahulu dalam empat tahun terakhir, terdapat beberapa penelitian yang membahas pengaruh beban kerja dan *Team Work* terhadap kepuasan kerja. Penelitian Sari, Pratama, dan Wibowo (2024) menunjukkan bahwa beban kerja dan *Team Work* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pertamina (Persero).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja dan *Team Work* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nugraha dan Lestari (2023) serta Ananda dan Firmansyah (2023) menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan. Putra, Yuliana, dan Hidayat (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan *Team Work* berpengaruh positif signifikan.

Sementara itu, Rahman dan Siregar (2025) menyimpulkan bahwa beban kerja dan *Team Work* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan *Team Work* sebagai variabel yang paling dominan. Penelitian terakhir Ananda dan Firmansyah (2023) menemukan bahwa beban kerja dan *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan team work terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan, namun masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Beberapa penelitian menemukan bahwa beban kerja dan team work berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Selain itu, penelitian pada sektor industri migas, khususnya di Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang, masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh beban kerja dan team work terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Team Work</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pertamina (Persero) (Sari, Pratama & Wibowo, 2024)	Kuantitatif	Secara parsial, beban kerja dan <i>Team Work</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, keduanya juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Sama-sama meneliti beban kerja, <i>Team Work</i> , kepuasan kerja	Lokasi, objek, dan waktu penelitian
2	Pengaruh Beban Kerja dan Kerja Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sektor Migas (Nugraha & Lestari, 2023)	Kuantitatif	Secara parsial, beban kerja dan <i>Team Work</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, keduanya juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Variabel sama dan metode kuesioner	Objek dan lokasi penelitian
3	Analisis Beban Kerja dan <i>Team Work</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Energi (Putra dkk., 2022)	Kuantitatif	Secara parsial, beban kerja berpengaruh negatif signifikan, sedangkan <i>Team Work</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, beban kerja dan <i>Team Work</i> berpengaruh	Sama variabel penelitian	Perbedaan lokasi dan sektor perusahaan

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			signifikan terhadap kepuasan kerja.		
4	Pengaruh Beban Kerja, <i>Team Work</i> , dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Rahman & Siregar, 2025)	Kuantitatif	Secara parsial, <i>Team Work</i> berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, beban kerja, <i>Team Work</i> , dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Sama variabel utama	Tambahan variabel lingkungan kerja
5	Pengaruh Beban Kerja dan <i>Team Work</i> terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Perusahaan Migas (Ananda & Firmansyah, 2023)	Kuantitatif	Secara parsial, beban kerja dan <i>Team Work</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, keduanya juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Variabel sama	Lokasi dan objek penelitian

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan team work terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Namun, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan adanya perbedaan (research gap). Beberapa penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karena tingginya tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan stres dan menurunkan kenyamanan pegawai dalam bekerja. Di sisi lain, terdapat penelitian

yang menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pegawai justru dapat meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan tantangan serta kesempatan untuk berkembang.

Selain itu, penelitian mengenai team work juga menunjukkan hasil yang beragam. Sebagian penelitian menyatakan bahwa team work memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena kerja sama yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, beberapa penelitian lainnya menunjukkan bahwa team work tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama apabila koordinasi dan komunikasi antar anggota tim tidak berjalan dengan baik.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor manufaktur, pendidikan, dan instansi pemerintahan, sedangkan penelitian yang mengkaji pengaruh beban kerja dan team work terhadap kepuasan kerja pada sektor industri migas, khususnya di Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut serta memberikan bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja dan team work terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

Kebaruan penelitian ini terletak pada objek, variabel, dan konteks penelitian yang digunakan. Penelitian terdahulu umumnya mengkaji pengaruh beban kerja dan team work terhadap kepuasan kerja pada sektor pendidikan, pemerintahan, perbankan, rumah sakit, maupun perusahaan manufaktur. Sementara itu, penelitian

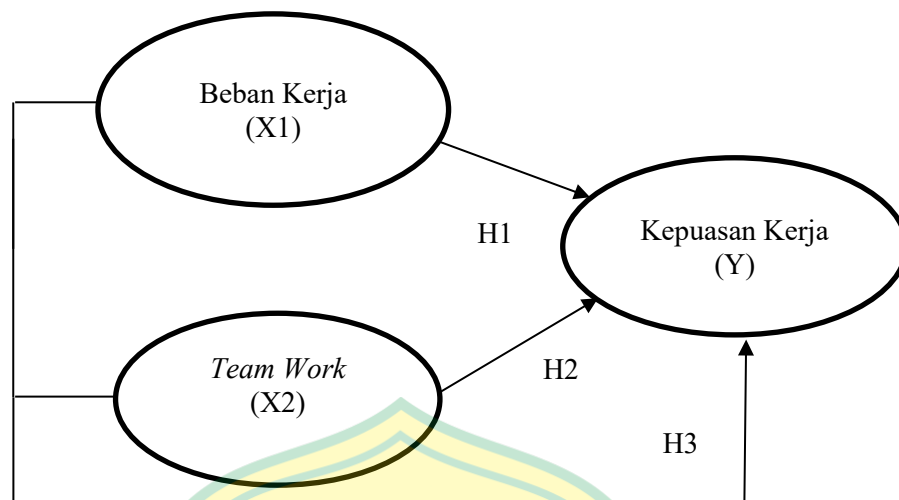
yang secara khusus dilakukan pada perusahaan sektor minyak dan gas (migas), khususnya Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang, masih sangat terbatas.

Selain itu, penelitian ini mengkombinasikan variabel beban kerja dan team work dalam menganalisis kepuasan kerja pegawai pada lingkungan kerja industri migas yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda dibandingkan sektor lainnya. Industri migas memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, target operasional yang ketat, serta membutuhkan koordinasi tim yang kuat dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru berupa bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja dan team work terhadap kepuasan kerja pegawai pada Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pengelolaan beban kerja yang tepat dan penguatan kerja sama tim di lingkungan organisasi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam Kajian Teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh bebrapa penelitian sebelumnya, maka dapat di asumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, (Putri Elburdah, 2021).

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sahir (2022) hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bias berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

H2: Diduga *Team Work* berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

H3: Diduga Beban Kerja dan *Team Work* berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Ambiyar (2019:75) menyatakan “Desain Penelitian adalah logika yang menghubungkan data yang akan dikumpulkan dan kesimpulan-kesimpulan yang harus ditarik ke arah pertanyaan-pertanyaan dari studi, desain penelitian memastikan terjadinya perpaduan. Desain penelitian harus memastikan adanya pandangan yang jelas tentang apa yang harus dicapai”.

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Pertamina Hulu Rokan (PHR) Zona 1 Rantau Field, yang beralamat di Jl. Jakarta No. 1, Komplek Pertamina, Kecamatan Rantau, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik pekerjaan pegawai yang memiliki tingkat beban kerja tinggi serta membutuhkan *Team Work* yang baik dalam mendukung kelancaran kegiatan operasional. Oleh karena itu, lokasi ini dinilai relevan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *Team Work* terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu Beban Kerja dan *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena jenis data dalam penelitian ini merupakan informasi tentang sebab akibat yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatan, mengumpulkan sebagai bahan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

3.1.3 Horizon Waktu

Sekaran dan Bougie (2017:77) menyatakan “Horizon waktu dalam penelitian ini adalah *studi one shot atau cross sectional*. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi *horizon one shot dan cross sectional*”.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei 2026 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai survey awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuisioner.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-Tahun			
		Mei-26	Juni-26	Juli-26	Agust-26
1	Survei Awal				
2	Penyusunan Proposal				
3	Pemeriksaan				

No	Kegiatan	Bulan-Tahun			
		Mei-26	Juni-26	Juli-26	Agust-26
	dan Revisi				
4	Seminar Proposal				
5	Pelaksanaan Penelitian				
6	Pengelolaan Data				
7	Sidang				

3.1.4 Unit Analisis

Sekaran dan Bougie (2017:73) menyatakan “unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pegawai pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang adalah sebanyak 105 orang pegawai.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah perwakilan dari populasi namun mampu menggambarkan populasi secara keseluruhan yang kemudian digunakan sebagai dasar pembuatan opini atau penarikan kesimpulan (Sekaran & bougie, 2021). Teknik pengambilan

sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Penggunaan sampel jenuh dilakukan karena jumlah populasi hanya sebanyak 105 orang, sehingga seluruh populasi dianggap layak dan memungkinkan untuk diteliti. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 105 responden. Penggunaan teknik ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi populasi tanpa adanya kesalahan pengambilan sampel (sampling error).

Berdasarkan teknik pengambilan sampel yang digunakan, penelitian ini menerapkan sampel jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Dengan demikian, seluruh pegawai pada PT Pertamina Hulu Rokan Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 105 orang dijadikan sebagai responden penelitian. Penggunaan sampel jenuh diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kondisi populasi karena seluruh anggota populasi terlibat dalam penelitian.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan data

Menurut Hardani, dkk (2020:121) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan

data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Untk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai organisasi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model

likert terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2013)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang Beban Kerja, *Team Work* dan Kepuasan Kerja.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sahir (2022:16) menyatakan “Variabel penelitian merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah tt dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel merupakan komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. karena variabel merupakan objek utama dalam penelitian untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian”. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan Judul “pengaruh Beban Kerja dan *Team Work* terhadap

Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang”. Maka terdapat dua variabel, yaitu variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y). Penelitian ini memiliki 2 variabel *independent* yaitu Beban Kerja (X1) *Team Work* (X2) dan 1 variabel *dependent* yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai yang dimiliki individu. Safitri & Aprilyana, (2022)	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan terhadap gaji/kompensasi 3. Kepuasan terhadap atasan 4. Kepuasan terhadap rekan kerja 5. Kepuasan terhadap lingkungan kerja (Safitri & Aprilyana, 2022)	1 - 5	Likert	A1-A5
Variabel Independen						
2.	Beban Kerja (X1)	beban kerja adalah kesenjangan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi, sehingga dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. (Meilanti dkk. 2025)	1. Jumlah Pekerjaan 2. Tingkat Kesulitan Pekerjaan 3. Tekanan Waktu 4. Kesesuaian Kemampuan dengan Tugas 5. Kondisi Kerja (Meilanti dkk. 2025)	1 – 5	Likert	B1-B5
3.	<i>Team Work</i> (X2)	proses kolaboratif pada suatu organisasi di mana para anggota tim secara sukarela berpartisipasi,	1. Fokus pada tujuan tim 2. Saling memberi motivasi 3. Kerja sama anggota tim	1 - 5	Likert	C1- C5

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		mendukung satu sama lain, dan mengambil langkah-terstruktur melalui beberapa tahap hingga menghasilkan keputusan yang bijak dalam rangka menjalankan misi organisasi bagi kesejahteraan masyarakat. (Sahira Ramadhatsani 2024)	4. Koordinasi penyelesaian tugas 5. Proses Kelompok (sari 2022)			

3.5 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Team Work terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Sahir (2022:52) Menyatakan “regresi linear berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Dimana:

Y : Kepuasan Kerja
a : Konstanta
X₁ : Beban Kerja
X₂ : *Team Work*

b_1, b_2 : Koefisien Regresi
 e : *Standard Error*

3.6 Analisis Persepsi Responden

Analisis persepsi responden berguna untuk menganalisis persepsi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden dengan menghitung nilai rerata dan kemudian dikelompokkan ke dalam kategori penilaian persepsi responden. Rentang skor dihitung dengan membagi selisih antara nilai tertinggi dengan skor terendah dengan jumlah pilihan skor jawaban kuesioner. Menurut Sudjana (2017:47) Secara matematis ditulis:

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Selanjutnya, penggolongan persepsi responden akan diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4
Persepsi Berdasarkan Interval Skor

Skor	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik

Sumber: Husein Umar (2011:130)

3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Perhitungan Statistik

hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.7.1 Uji Validitas

Sahir (2022:31) menyatakan “Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Uji validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritis tabel korelasi r dengan kriteria Kepuasan Kerja yaitu :

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian”.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sahir (2022:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai

koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Cronbach Alpha. Suatu instrumen penelitian dinyatakan handal (reliabel) apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner mampu menghasilkan jawaban yang konsisten dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel penelitian. Sebaliknya, instrumen dinyatakan tidak handal (tidak reliabel) apabila nilai Cronbach Alpha $< 0,60$, yang menunjukkan bahwa item pertanyaan belum mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten sehingga kurang layak digunakan sebagai alat penelitian.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Hasiara (2021:190) menyatakan “Uji asumsi klasik merupakan uji yang sering dipakai ketika peneliti menggunakan regresi, yang mengisyaratkan harus melakukan uji asumsi klasik. Hal ini dijelaskan bahwa jika menggunakan statistik parametrik itu diharuskan menggunakan uji asumsi klasik. Walaupun uji ini bukan hal baru, namun ketika peneliti menggunakan regresi linier berganda, maka menjadi syarat mutlak untuk uji asumsi klasik”.

3.8.1 Uji Normalitas

Sahir (2022:69) Menyatakan “Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal”.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Menurut Ghozali (2006: 91), Variabel orthogonal adalah “variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variation inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Sahir (2022:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedastisitas”.

Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan melihat grafik scatter plot. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik scatter plot:

1. Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatter plot, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar, maka indikasinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Pengujian Hipotesis

Menurut Sahir (2022:26) “Hipotesis merupakan prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Hipotesis umumnya diuji secara simultan atau keseluruhan dan dengan cara parsial atau satu persatu”, dengan hipotesis sebagai berikut:

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Sahir (2022:54) menyatakan “Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Beban Kerja dan *Team Work*). Secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kepuasan Kerja). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan Menolak H_0
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan Menolak H_a ”

Pengajuan Hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H01: Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

Ha1: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

H02: *Team Work* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

Ha2: *Team Work* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Sahir (2022:53) menyatakan “Uji hipotesis secara simultan (uji F) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan

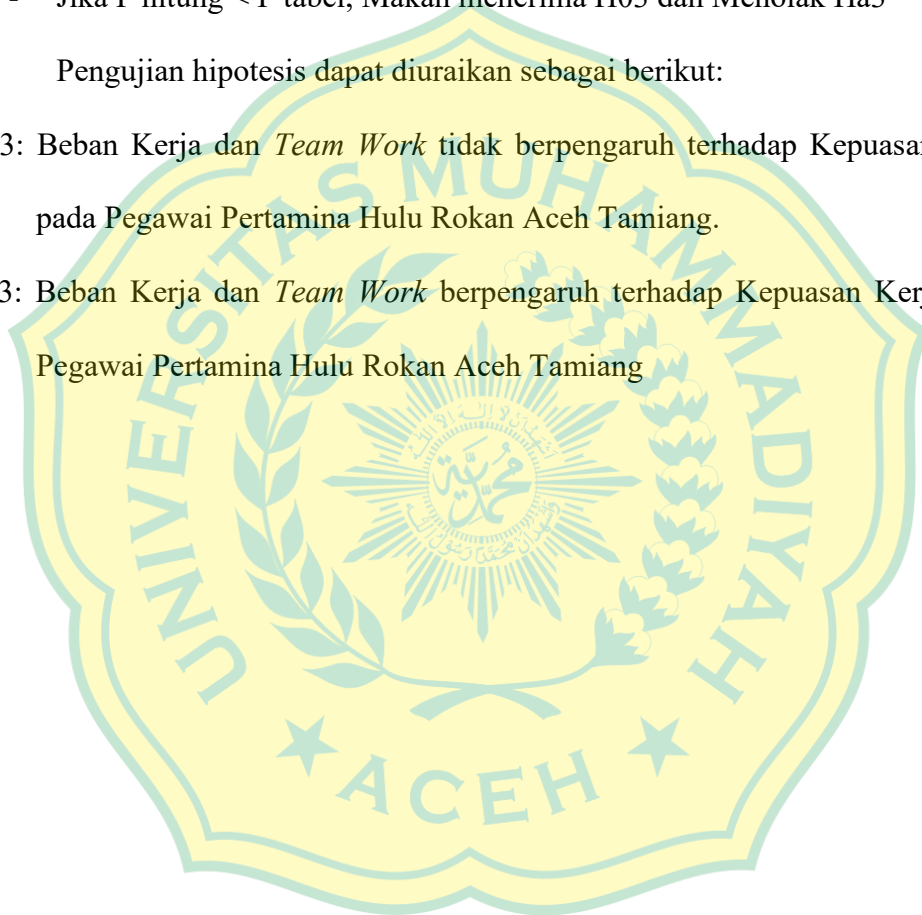
dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (Beban Kerja dan *Team Work*) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_{a3} dan Menolak H_{03}
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, Maka menerima H_{03} dan Menolak H_{a3}

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{03} : Beban Kerja dan *Team Work* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

H_{a3} : Beban Kerja dan *Team Work* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang

PT Pertamina Hulu Rokan (PHR) merupakan salah satu anak perusahaan PT Pertamina Hulu Energi yang berada di bawah Subholding Upstream PT Pertamina (Persero) yang bergerak di bidang eksplorasi, eksploitasi, dan produksi minyak serta gas bumi di Indonesia. PT Pertamina Hulu Rokan resmi berdiri pada 20 Desember 2018 sebagai bagian dari transformasi organisasi PT Pertamina (Persero) dalam memperkuat pengelolaan sektor hulu minyak dan gas bumi. Selanjutnya, pada 9 Agustus 2021, PT Pertamina Hulu Rokan secara resmi mengambil alih pengelolaan Wilayah Kerja (WK) Rokan dari PT Chevron Pacific Indonesia setelah berakhirnya kontrak kerja sama. Pengalihan pengelolaan tersebut menjadi salah satu tonggak penting dalam upaya mewujudkan kemandirian energi nasional melalui pengelolaan sumber daya migas oleh perusahaan nasional.

Sebagai perusahaan energi nasional, PT Pertamina Hulu Rokan memiliki peran strategis dalam menjaga ketahanan energi Indonesia melalui pengelolaan wilayah kerja migas yang efektif, efisien, serta berorientasi pada prinsip keselamatan kerja, keberlanjutan, dan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*). Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan senantiasa mengedepankan inovasi, profesionalisme, serta pengembangan sumber daya manusia guna mendukung pencapaian target produksi secara berkelanjutan.

Selain mengelola Wilayah Kerja Rokan di Provinsi Riau, PT Pertamina Hulu Rokan juga memiliki kegiatan operasional di beberapa wilayah lain, termasuk Aceh Tamiang, Provinsi Aceh. Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang melaksanakan berbagai aktivitas operasional yang meliputi pengelolaan lapangan minyak dan gas bumi, pemeliharaan fasilitas produksi, pengawasan operasional, penerapan standar keselamatan kerja, serta pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Seluruh kegiatan tersebut bertujuan untuk mendukung kelancaran proses produksi sekaligus menjaga keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kelestarian lingkungan.

Sebagai perusahaan yang bergerak pada sektor hulu migas, Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut tingkat ketelitian, disiplin, serta tanggung jawab yang tinggi. Pegawai dituntut mampu bekerja secara profesional dalam menghadapi target produksi, jadwal kerja yang padat, serta berbagai tantangan operasional di lapangan. Oleh karena itu, perusahaan terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, peningkatan kerja sama tim (*Team Work*), pengembangan kompetensi pegawai, serta penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai standar industri migas.

Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan. Tingkat kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, serta kualitas kinerja pegawai. Oleh sebab itu, perusahaan terus berupaya menciptakan kondisi kerja yang

mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui pembagian beban kerja yang seimbang, penguatan budaya kerja sama tim, serta pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

Atas dasar tersebut, Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang menjadi objek penelitian yang relevan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *Team Work* terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia sehingga mampu menciptakan pegawai yang lebih produktif, profesional, serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

a. Visi dan Misi Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang

1. Visi Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang:

"Menjadi perusahaan energi kelas dunia yang berkelanjutan, berdaya saing global, serta memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan."

2. Misi Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang:

1. Mengelola kegiatan eksplorasi dan produksi minyak serta gas bumi secara profesional, aman, dan berkelanjutan.
2. Mengutamakan keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan perlindungan lingkungan dalam setiap aktivitas operasional.
3. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional melalui inovasi dan pemanfaatan teknologi.
4. Mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan berintegritas.

5. Memberikan nilai tambah bagi negara, masyarakat, dan seluruh pemangku kepentingan melalui tata kelola perusahaan yang baik.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas pegawai yang menjadi objek penelitian. Data karakteristik responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 105 pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang yang dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama masa kerja, dan status perkawinan. Informasi tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi sampel penelitian. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin:		
	- Laki-laki	76	74,4%
	- Perempuan	27	25,7%
Jumlah		105	100%
2.	Umur:		
	- ≤ 25 tahun	19	18,1%
	- 26 -35 tahun	41	39%
	- 36-40 tahun	29	27,6%
	- ≥ 40 tahun	16	15,3%
Jumlah		105	100%
3.	Pendidikan Terakhir:		
	- SMA	23	21,9%
	- Diploma (D3)	18	17,1%
	- Sarjana (S1)	26	53,3%
	- Pascasarjana (S2-S3)	16	7,7%

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
Jumlah		105	100%
4.	Lama Masa Kerja:		
	- ≤ 3 tahun	16	15,2%
	- 4-6 tahun	31	29,5%
	- 7-9 tahun	25	23,8%
	- ≥10 tahun	33	31,5%
Jumlah		105	100%
5.	Status Perkawinan:		
	- Belum Menikah	29	27,6%
	- Sudah Menikah	72	68,6%
	- Pernah Menikah	4	3,8%
Jumlah		105	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Karakteristik responden dalam penelitian ini menggambarkan profil 105 pegawai pada Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang yang menjadi objek penelitian. Seluruh responden memiliki karakteristik yang beragam berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama masa kerja, dan status perkawinan. Keberagaman karakteristik tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang representatif mengenai persepsi pegawai terhadap beban kerja, *team work*, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 78 orang (74,3%), sedangkan responden perempuan sebanyak 27 orang (25,7%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang masih didominasi oleh laki-laki karena sebagian besar pekerjaan pada sektor hulu migas berkaitan dengan kegiatan operasional lapangan yang membutuhkan tenaga teknis.

Dilihat dari usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 26–35 tahun sebanyak 41 orang (39,0%), diikuti usia 36–40 tahun sebanyak 29 orang (27,6%), usia ≤ 25 tahun sebanyak 19 orang (18,1%), dan usia ≥ 40 tahun sebanyak 16 orang (15,3%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berada pada usia produktif sehingga memiliki kemampuan fisik dan pengalaman kerja yang mendukung pelaksanaan tugas perusahaan.

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 56 orang (53,3%), diikuti SMA sebanyak 23 orang (21,9%), Diploma (D3) sebanyak 18 orang (17,1%), dan Pascasarjana (S2/S3) sebanyak 8 orang (7,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan yang memadai dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan sesuai bidang tugasnya.

Dilihat dari lama masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja ≥ 10 tahun sebanyak 33 orang (31,5%), diikuti masa kerja 4–6 tahun sebanyak 31 orang (29,5%), masa kerja 7–9 tahun sebanyak 25 orang (23,8%), dan masa kerja ≤ 3 tahun sebanyak 16 orang (15,2%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Berdasarkan status perkawinan, sebagian besar responden berstatus sudah menikah sebanyak 72 orang (68,6%), diikuti belum menikah sebanyak 29 orang (27,6%), dan pernah menikah sebanyak 4 orang (3,8%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah berkeluarga sehingga memiliki tanggung jawab sosial yang dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama masa kerja, dan status perkawinan menunjukkan bahwa sampel penelitian yang berjumlah 105 responden telah mewakili berbagai karakteristik pegawai pada PT Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Dengan demikian, data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner diharapkan mampu memberikan gambaran yang objektif mengenai pengaruh beban kerja dan *team work* terhadap kepuasan kerja pegawai.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan menggunakan metode *Pearson Product Moment Correlation* dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 27. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Nilai r tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan ($df = n - 2$). Dengan jumlah responden sebanyak 105 orang, maka diperoleh nilai $df = 105 - 2 = 103$. Pada taraf signifikansi 5% (*two-tailed*), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,191.

Tabel 4.2
Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Status
Item A1	Y	0.847	0.191	Valid
Item A2		0.819	0.191	Valid
Item A3		0.862	0.191	Valid

Butir Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Status
Item A4		0.835	0.191	Valid
Item A5		0.781	0.191	Valid
Item B1	X1	0.838	0.191	Valid
Item B2		0.793	0.191	Valid
Item B3		0.705	0.191	Valid
Item B4		0.806	0.191	Valid
Item B5		0.799	0.191	Valid
Item C1	X2	0.811	0.191	Valid
Item C2		0.832	0.191	Valid
Item C3		0.780	0.191	Valid
Item C4		0.827	0.191	Valid
Item C5		0.830	0.191	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.2, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y), Beban Kerja (X1), dan Team Work (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,191. Pada variabel Kepuasan Kerja (Y), nilai r hitung berkisar antara 0,781–0,862; pada variabel Beban Kerja (X1) berkisar antara 0,705–0,838; sedangkan pada variabel Team Work (X2) berkisar antara 0,780–0,832. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan dan konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dalam kuesioner.

Menurut Sahir (2021:33), reliabilitas adalah pengujian terhadap kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, di mana semakin tinggi nilai koefisien tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitas atau konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kepuasan Kerja (Y)	0.886	0,60	Reliabel
2.	Beban Kerja (X1)	0.849	0,60	Reliabel
3.	<i>Team Work</i> (X2)	0.875	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.886, Beban Kerja (X1) sebesar 0.849 dan variabel *Team Work* (X2) sebesar 0.875, dan. Seluruh

variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari kriteria reliabilitas yaitu 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Dengan demikian, kuesioner yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel Beban Kerja, *Team Work*, dan Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis data berikutnya.

4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden merupakan penyajian hasil tanggapan responden terhadap item-item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian. Data ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 105 pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Distribusi frekuensi jawaban responden digunakan untuk memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap variabel Beban Kerja (X1), *Team Work* (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Hasil distribusi frekuensi jawaban responden untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Y)

No	Kepuasan Kerja (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan	38	36.2	36	34.3	31	29.5	0	0	0	0	4.07

No	Kepuasan Kerja (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	tantangan yang menarik bagi saya.											
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	41	39.0	33	31.4	31	29.5	0	0	0	0	4.10
3	Saya memiliki kesempatan yang baik untuk memperoleh promosi jabatan di perusahaan.	40	38.1	33	31.4	32	30.5	0	0	0	0	4.08
4	Atasan saya memberikan arahan dan pengawasan yang baik dalam pekerjaan.	46	43.8	32	30.5	27	25.7	0	0	0	0	4.18
5	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan.	41	39.0	37	35.2	27	25.7	0	0	0	0	4.13
Nilai Rerata												4.11

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berikut penjelasan yang mengikuti format contoh Anda, tetapi dibuat lebih ringkas dan tetap menjelaskan setiap indikator.

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) secara umum berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 4.11.

Pada indikator "Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan yang menarik bagi saya", diperoleh mean sebesar 4.07, yang menunjukkan

bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan tantangan yang menarik.

Pada indikator "Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan", diperoleh mean sebesar 4.10, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pada indikator "Saya memiliki kesempatan yang baik untuk memperoleh promosi jabatan di perusahaan", diperoleh mean sebesar 4.08, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju terhadap adanya kesempatan memperoleh promosi jabatan, meskipun masih terdapat beberapa responden yang memberikan penilaian kurang setuju.

Pada indikator "Atasan saya memberikan arahan dan pengawasan yang baik dalam pekerjaan", diperoleh mean sebesar 4.18, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa atasan telah memberikan arahan dan pengawasan yang baik dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pada indikator "Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan", diperoleh mean tertinggi yaitu sebesar 4.13, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang berada pada kategori baik, dengan indikator kenyamanan bekerja bersama rekan kerja memperoleh penilaian tertinggi, sedangkan kesempatan promosi jabatan serta arahan dan

pengawasan atasan memperoleh penilaian yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya.

4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel

Beban Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Beban Kerja (X₁)

No	Beban Kerja (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.	39	37.1	34	32.4	32	30.5	0	0	0	0	4.07
2.	Tingkat kesulitan pekerjaan yang saya kerjakan masih dapat saya selesaikan dengan baik.	42	40.0	35	33.3	28	26.7	0	0	0	0	4.13
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	33	31.4	47	44.8	25	23.8	0	0	0	0	4.08
4.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang saya miliki.	40	38.1	30	28.6	35	33.3	0	0	0	0	4.05
5.	Kondisi lingkungan kerja mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	42	40.0	32	30.5	31	29.5	0	0	0	0	4.10
Nilai Rerata												4.08

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Beban Kerja (X1) secara umum berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4.08.

Pada indikator "Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.", diperoleh *mean* sebesar 4.07, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan tantangan yang menarik.

Pada indikator "Tingkat kesulitan pekerjaan yang saya kerjakan masih dapat saya selesaikan dengan baik.", diperoleh *mean* tertinggi 4.13, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa Tingkat kesulitan pekerjaan masih dapat di selesaikan dengan baik.

Pada indikator "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.", diperoleh *mean* sebesar 4.08, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Pada indikator "Tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang saya miliki.", diperoleh *mean* sebesar 4.05, Hal ini menunjukkan bahwa Tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi dan kemampuan pegawai pertamina hulu rokan aceh tamiang.

Pada indikator "Kondisi lingkungan kerja mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.", diperoleh *mean* sebesar 4.10, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kondisi lingkungan kerja sangat mendukung dalam menyelesaikan tugas perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa Beban kerja pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang berada pada kategori baik. Indikator pekerjaan yang sulit dapat diselesaikan dengan baik dengan kondisi lingkungan kerja memperoleh penilaian tertinggi, sedangkan indikator kemampuan/’kompetensi dan menyelesaikan tugas tepat waktu memperoleh penilaian paling rendah sehingga masih memerlukan perhatian dari pihak perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel *Team Work*

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel *Team Work* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi *Team Work* (X₂)

No	<i>Team Work</i> (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Anggota tim saling membantu untuk mencapai tujuan bersama.	36	34.3	38	36.2	31	29.5	0	0	0	0	4.05
2.	Saya berinteraksi dan berkomunikasi secara langsung dengan anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan.	40	38.1	37	35.2	28	26.7	0	0	0	0	4.11
3.	Setiap anggota tim memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap tugasnya masing-masing.	34	32.4	39	37.1	32	30.5	0	0	0	0	4.02
4.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan	43	41.0	29	27.6	33	31.4	0	0	0	0	4.10

No	Team Work (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	anggota tim lainnya.											
5.	Tim saya selalu melakukan evaluasi dan koordinasi untuk meningkatkan hasil kerja.	41	39.0	32	30.5	32	30.5	0	0	0	0	4.09
Nilai Rerata												4.07

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Team Work* (X₂) secara umum berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4.07. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim pada pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang telah berjalan dengan baik.

Pada indikator "Anggota tim saling membantu untuk mencapai tujuan bersama", diperoleh *mean* sebesar 4.05, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa anggota tim saling membantu dalam mencapai tujuan bersama.

Pada indikator "Saya berinteraksi dan berkomunikasi secara langsung dengan anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan", diperoleh *mean* sebesar 4.11, yang merupakan nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan interaksi antaranggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan telah berlangsung dengan baik.

Pada indikator "Setiap anggota tim memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap tugasnya masing-masing", diperoleh *mean* sebesar 4.02, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju setiap anggota tim telah memiliki tanggung jawab yang jelas sesuai dengan tugasnya.

Pada indikator "Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan anggota tim lainnya", diperoleh *mean* sebesar 4.10, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja antaranggota tim telah terjalin dengan baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Pada indikator "Tim saya selalu melakukan evaluasi dan koordinasi untuk meningkatkan hasil kerja", diperoleh *mean* sebesar 4.09, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju tim secara rutin melakukan evaluasi dan koordinasi untuk meningkatkan hasil kerja.

Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa *Team Work* pada pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang berada pada kategori baik. Indikator komunikasi dan interaksi antaranggota tim memperoleh penilaian tertinggi, sedangkan indikator saling membantu mencapai tujuan bersama dan hubungan kerja antaranggota tim memperoleh penilaian yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim telah berjalan dengan baik, namun masih perlu terus ditingkatkan agar pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Pengujian asumsi normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Apabila data berdistribusi normal, maka analisis regresi dapat dilanjutkan dengan menggunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan kriteria bahwa data

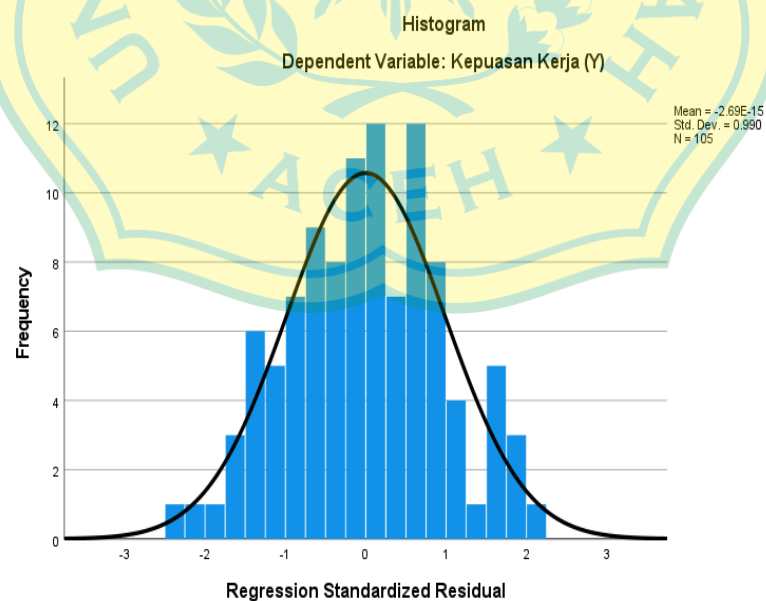
dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*Sig.*) lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.200
Sig.	0.535

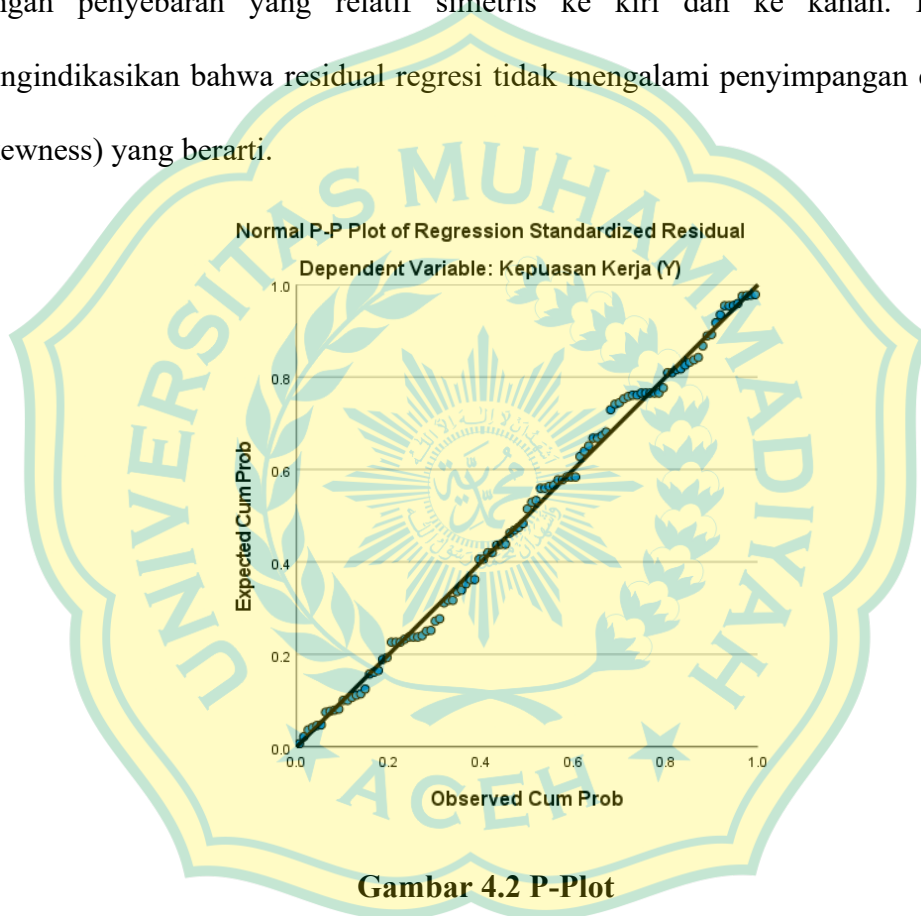
Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil pengujian normalitas data residual menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.200 dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0.535. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.535 > 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa histogram Regression Standardized Residual pada gambar tersebut (variabel dependen: Kepuasan kerja), Histogram menunjukkan bahwa sebaran residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve) dan mengikuti garis kurva normal yang ditampilkan. Sebagian besar nilai residual terkonsentrasi di sekitar nilai nol, dengan penyebaran yang relatif simetris ke kiri dan ke kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa residual regresi tidak mengalami penyimpangan ekstrem (skewness) yang berarti.



Gambar 4.2 P-Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 hasil P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal dan tidak terlihat penyimpangan yang signifikan, baik di bagian awal, tengah, maupun akhir grafik.

4.5.2 Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai tolerance

- Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
- Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

2. Berdasarkan nilai VIF

- Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
- Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.9
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	0.186	5.382
Team Work (X2)	0.186	5.382

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

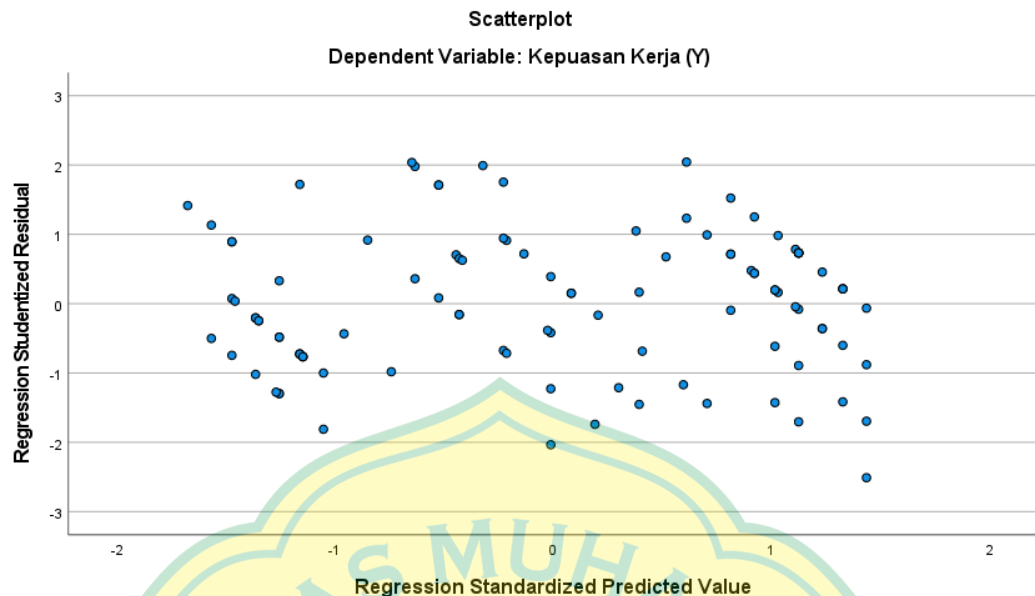
Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0.186 dan VIF sebesar 5.382, sedangkan variabel Team Work (X2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0.186 dan VIF sebesar

5.382. Kedua variabel memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga memenuhi kriteria uji multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga hubungan antarvariabel independen tidak saling berkorelasi secara tinggi. Oleh karena itu, model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS Versi 27.0 melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik residual pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi klasik homoskedastisitas telah terpenuhi, varians residual bersifat konstan, dan model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan serta pengujian hipotesis secara valid dan reliabel.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, analisis ini bertujuan untuk pengaruh Beban Kerja (X_1) dan *Team Work* (X_2) sebagai variabel independen terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian dilakukan menggunakan analisis

regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.557	0.795		0.701	0.485
	Beban Kerja (X1)	0.342	0.088	0.324	3.868	0.000
	<i>Team Work</i> (X2)	0.639	0.085	0.629	7.512	0.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.557 + 0.342X_1 + 0.639X_2$$

Berdasarkan hasil regresi linier berganda tersebut, dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0.557 dengan nilai signifikansi 0.485 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X1) dan *Team Work* (X2) dianggap bernilai nol, maka Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai dasar sebesar 0.557.

2. Variabel Beban Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0.342, nilai t hitung sebesar 3.868, dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik pengelolaan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Variabel *Team Work* (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0.639, nilai t hitung sebesar 7.512, dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, variabel *Team Work* memiliki nilai Standardized Beta sebesar 0.639, yang lebih besar dibandingkan nilai Standardized Beta variabel Beban Kerja sebesar 0.342. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Team Work* merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kepuasan Kerja pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	0.931	0.867	0.865	1.245
a. Predictors: (Constant), Team Work (X2), Beban Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.11, hasil uji koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Koefisien Korelasi (R)

Nilai R sebesar 0.931 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Beban Kerja dan *Team Work* dengan Kepuasan Kerja pada pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

2. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² sebesar 0.867 menunjukkan bahwa 86.7% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan *Team Work*, sedangkan 13.3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian yang tidak dimasukkan ke dalam model.

3. Nilai Adjusted R²

Nilai Adjusted R² sebesar 0.865 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel, kontribusi variabel Beban Kerja dan *Team Work* dalam menjelaskan Kepuasan Kerja adalah sebesar 86.5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

4. Std. Error of the Estimate

Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1.245 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi model regresi. Semakin kecil nilai Std. Error of the Estimate, maka semakin baik kemampuan model regresi dalam memprediksi variabel Kepuasan Kerja. Dengan demikian, model regresi yang digunakan cukup baik untuk menjelaskan hubungan antara Beban Kerja, *Team Work*, dan Kepuasan Kerja.

4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan tabel, pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Parsial (t-test)

No.	Variabel Independen	t-hitung	t-tabel	Sig
1.	Beban Kerja (X1)	3.868	1.659	0.000
2.	<i>Team Work</i> (X2)	7.512	1.659	0.000

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil Uji Parsial (t-test), dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1)

Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.868, lebih besar daripada t tabel sebesar 1.659, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang

menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang diterima.

2. *Team Work* (X2)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 7.512, lebih besar daripada *t* tabel sebesar 1.659, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Team Work* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang diterima. Selain itu, karena nilai *t* hitung dan Standardized Beta variabel *Team Work* lebih besar dibandingkan variabel Beban Kerja, maka *Team Work* merupakan variabel yang memberikan pengaruh lebih dominan terhadap Kepuasan Kerja.

4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Beban Kerja (X1) dan *Team Work* (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

4.13

Analysis of Variance (Anova)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F-hitung	F-Tabel	Sig.
1	Regression	1033.757	2	516.878	333.249	3.090	0.000
	Residual	158.205	102	1.551			
	Total	1191.962	104				

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.13 Analisis of Variance (ANOVA), hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 333.249, sedangkan F tabel sebesar 3.090 pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Karena F hitung $>$ F tabel ($333.249 > 3.090$) dan didukung oleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja dan *Team Work* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja dan *Team Work* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan variasi Kepuasan Kerja pegawai.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Beban Kerja dan *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, secara parsial Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung sebesar 3.868 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sedangkan *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai t hitung sebesar 7.512 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 333.249 lebih besar dari F tabel sebesar 3.090 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga Beban Kerja dan *Team Work* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Variabel *Team Work* merupakan

variabel yang paling dominan memengaruhi Kepuasan Kerja, yang ditunjukkan oleh nilai Standardized Beta sebesar 0.629.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari, Pratama, dan Wibowo (2024) yang menyimpulkan bahwa beban kerja dan *Team Work* secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian Nugraha dan Lestari (2023) serta Ananda dan Firmansyah (2023) yang membuktikan bahwa beban kerja dan *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa pengelolaan beban kerja yang baik serta kerja sama tim yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

4.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3.868, lebih besar dari t tabel sebesar 1.659, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Artinya, pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan tanggung jawab pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari, Pratama, dan Wibowo (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian Nugraha dan Lestari (2023) serta Ananda dan Firmansyah (2023) yang membuktikan

bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.7.3 Pengaruh Team Work terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Team Work (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 7.512, lebih besar dari t tabel sebesar 1.659, dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Selain itu, nilai Standardized Beta sebesar 0.629 menunjukkan bahwa Team Work merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi yang baik, koordinasi yang efektif, saling membantu antaranggota tim, serta tanggung jawab bersama mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari, Pratama, dan Wibowo (2024) yang menyimpulkan bahwa *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Nugraha dan Lestari (2023) serta Ananda dan Firmansyah (2023) yang membuktikan bahwa *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, semakin baik kerja sama yang terjalin antarpegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

4.8 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan implikasi teoritis bahwa Beban Kerja dan *Team Work* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen

sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengelolaan beban kerja yang sesuai serta kerja sama tim yang efektif. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Sari, Pratama, dan Wibowo (2024), Nugraha dan Lestari (2023), serta Ananda dan Firmansyah (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan *Team Work* merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan masukan kepada manajemen Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang agar terus mengelola beban kerja sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab pegawai serta memperkuat budaya *Team Work* melalui komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi yang baik. Mengingat *Team Work* merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun kerja sama yang solid, dan melakukan evaluasi tim secara berkala sehingga kepuasan kerja pegawai dapat terus meningkat dan berdampak positif terhadap produktivitas organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Variabel independen tersebut yaitu Beban Kerja dan *Team Work*. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,342, yang berarti setiap peningkatan Beban Kerja yang dikelola secara proporsional akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,342 satuan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,868, lebih besar dari t tabel 1,983, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, sehingga Beban Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi, koordinasi, dan kerja sama yang terjalin antarpegawai, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.
2. *Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Hasil analisis

regresi menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,639, yang berarti setiap peningkatan Team Work akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,639 satuan. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,512, lebih besar dari t tabel 1,983, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil ini juga menunjukkan bahwa *Team Work* merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kepuasan Kerja pegawai.

3. Beban Kerja dan Team Work secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 333,249, lebih besar dari F tabel 3,09, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,867 atau 86,7%, yang berarti Kepuasan Kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Team Work sebesar 86,7%, sedangkan sisanya 13,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. *Team Work* merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kepuasan Kerja pada Pegawai Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Team Work sebesar 0,639, yang lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,342. Selain itu, nilai t hitung *Team Work* sebesar 7,512 juga lebih besar dibandingkan nilai t hitung Beban Kerja sebesar 3,868, dengan tingkat signifikansi masing-masing sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa peningkatan kerja sama tim, koordinasi, komunikasi, dan dukungan antarpegawai memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dibandingkan dengan faktor Beban Kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Pertamina Hulu Rokan Aceh Tamiang disarankan untuk terus mengelola beban kerja secara proporsional sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan tanggung jawab pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga pembagian tugas yang seimbang, target kerja yang realistis, dan penyesuaian beban kerja dengan kapasitas pegawai perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan agar kepuasan kerja pegawai semakin baik.

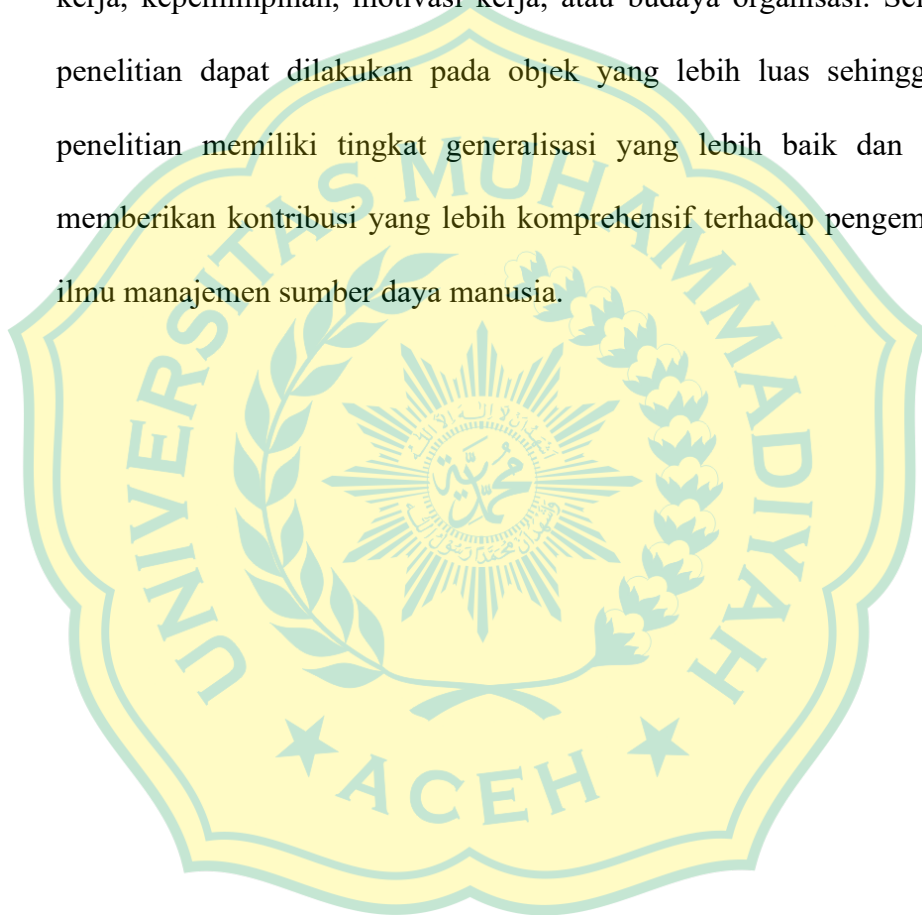
2. *Team Work*

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas *Team Work* melalui komunikasi yang efektif, koordinasi yang baik, serta memperkuat budaya saling membantu antarpegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Team Work* merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pembentukan tim kerja yang solid,

pelaksanaan evaluasi tim secara berkala, serta kegiatan yang dapat meningkatkan kolaborasi dan kekompakan antarpegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada objek yang lebih luas sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik dan mampu memberikan kontribusi yang lebih komprehensif terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

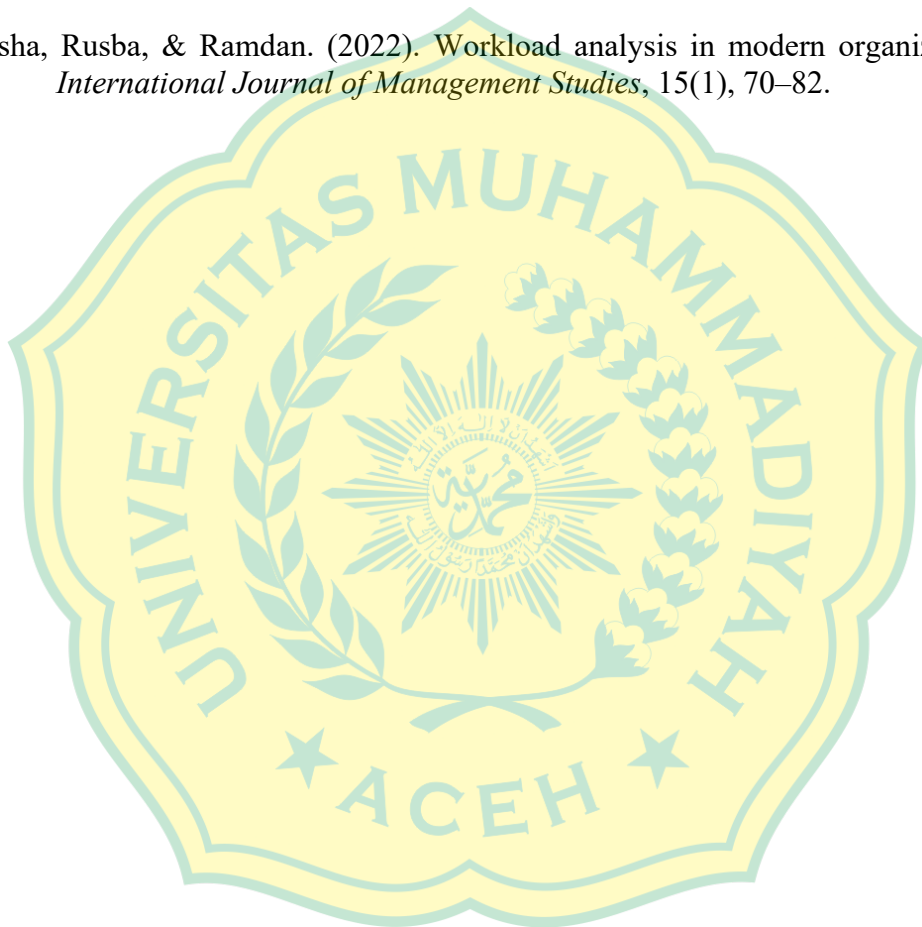
- Aditama, R., dkk. (2024). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai*.
- Ambiyar. (2019). *Metodologi Penelitian Evaluasi Program*. Bandung: Alfabeta.
- Aulia Rahman, dkk. (2024). *Analisis beban kerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya dalam organisasi modern*. Jakarta: Penerbit Ilmu Manajemen.
- Ananda, R., & Firmansyah, D. (2023). Pengaruh beban kerja dan *Teamwork* terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan migas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 55–66.
- Basri, S. K., & Fatahill, M. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja pada UPT Perpustakaan UNHAS. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 112–124.
- Darmin, D., Ningsih, S. R., et al. (2022). *Teamwork* sebagai kompetensi profesional dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat*, 10(1), 45–53.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2022). *Self-determination theory and work motivation*. New York: Springer.
- Elburdah, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja PT Arena Agro Andalan, Risza. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3), 89–101.
- Fadillah, & Nugroho. (2025). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*.
- Fauzan, & Kurniawan. (2024). *Pengaruh Teamwork terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*.
- Ganapathi, I. M. (2020). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 55–67.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafiz, A., & Santoso, R. (2023). Dukungan sosial dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja serta stres kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(2), 77–89.

- Hardani, et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasiara, L. O. (2020). *Analisis Statistik Bisnis dengan SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hermawan, R., & Putri, A. (2022). Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 66–78.
- Hutagalung, dkk. (2022). *Manajemen beban kerja dan produktivitas kerja*. Medan: Penerbit Universitas Sumatera Utara Press.
- Ismail, D. H. (2024). *Teamwork* sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi modern. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 134–146.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2024). Cooperative *Teamwork* and organizational performance. *International Journal of Team Performance*, 15(1), 20–35.
- Koesomowidjojo, S. (2021). *Manajemen beban kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kuvaas, B. (2023). Employee work engagement and job satisfaction indicators. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 95–110.
- Kurnia, & Saputra. (2025). *Pengaruh Teamwork terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi*.
- Kurniawan, & Putri. (2024). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Teamwork dalam Organisasi*.
- Lestari, dkk. (2025). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Pegawai*.
- Locke, E. A. (2020). *The nature and causes of job satisfaction*. New York: Wiley.
- Luthans, F. (2021). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Meilanti, dkk. (2025). *Analisis beban kerja dalam perspektif manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Nugraha, A., & Lestari, S. (2023). Pengaruh beban kerja dan kerja tim terhadap kepuasan kerja karyawan sektor migas. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 120–130.

- Nurdin, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 98–110.
- Pratama, & Lestari. (2024). *Pengaruh Teamwork terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Pratama, & Sari. (2024). *Analisis Beban Kerja dalam Organisasi*.
- Putra, I., Yuliana, R., & Hidayat, T. (2022). Analisis beban kerja dan *Teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan energi. *Jurnal Manajemen Energi*, 7(1), 45–58.
- Putri, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja pada PT Arena Agro Andalan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 101–115.
- Rahman, F., & Siregar, M. (2025). Pengaruh beban kerja, *Teamwork*, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM Indonesia*, 13(1), 88–101.
- Rahmadina, Febriantina, & Rachmadania. (2024). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja*.
- Rahman, & Siregar. (2025). *Pengaruh Beban Kerja, Team Work, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Rahmawati, dkk. (2025). *Pengaruh Teamwork terhadap Hubungan Kerja dan Efektivitas Organisasi*.
- Rahmawati, D., & Prasetyo, A. (2022). Work-life balance dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada sektor digital. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 6(1), 88–99.
- Ramadhatsani, S. (2024). Pengaruh *Teamwork* terhadap efektivitas organisasi dan kesejahteraan masyarakat. *Jurnal Administrasi Publik dan Organisasi*, 13(2), 155–168.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). London: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rosyidah, & Umam. (2025). *Manajemen stres kerja dan beban kerja karyawan*. Surabaya: Airlangga University Press.

- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Penempatan dan *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 81–90.
- Safitri, H. M., & Aprilyana, N. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Saks, A. M. (2022). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Management*, 48(3), 150–170.
- Sari, A., Pratama, B., & Wibowo, D. (2024). Pengaruh beban kerja dan *Teamwork* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pertamina (Persero). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 60–72.
- Sari, N. (2022). Indikator *Teamwork* dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kontemporer*, 4(1), 44–56.
- Schermerhorn, J. R. (2023). *Management*. Hoboken: Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). United Kingdom: Wiley.
- Silaen, M. (2025). Faktor-faktor yang memengaruhi *Teamwork* dalam organisasi modern. *Jurnal Human Resource Management*, 14(1), 70–84.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana. (2023). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veritia, V., Sularmi, L., & Hayat, F. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja pada PT Prima Soeka Buana Bekasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(2), 145–158.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja* (6th ed.). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widianti, R., & Herlina, S. (2023). Beban kerja dan pengaruhnya terhadap kondisi psikologis karyawan. *Jurnal MSDM Nusantara*, 8(2), 59–71.

- Widari, T., & Indartono, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan *Team Work* terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(4), 233–245.
- Wulandari, & Prasetyo. (2023). Analisis faktor beban kerja pada karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(2), 55–66.
- Yanjani, dkk. (2025). *Beban kerja dan efektivitas kerja karyawan*. Jakarta: Erlangga.
- Yasha, Rusba, & Ramdan. (2022). Workload analysis in modern organizations. *International Journal of Management Studies*, 15(1), 70–82.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

“PENGARUH BEBAN KERJA DAN TEAM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PERTAMINA HULU ROKAN ACEH TAMIANG”.

Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Saya, Syahira Akmatul Azwa, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, diharapkan Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban yang jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 45 Tahun
3. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
4. Lama Masa Kerja: ☐ ≤ 3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

5. Status Perkawinan: ☐Belum Menikah
☐Sudah Menikah
☐Pernah Menikah

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kepuasan Kerja (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan yang menarik bagi saya.					
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Saya memiliki kesempatan yang baik untuk memperoleh promosi jabatan di perusahaan.					
4	Atasan saya memberikan arahan dan pengawasan yang baik dalam pekerjaan.					
5	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan.					

B. Beban Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya.					
2	Tingkat kesulitan pekerjaan yang saya kerjakan masih dapat saya selesaikan dengan baik.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					

4	Tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang saya miliki.					
5	Kondisi lingkungan kerja mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					

C. Team Work (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Anggota tim saling membantu untuk mencapai tujuan bersama.					
2	Saya berinteraksi dan berkomunikasi secara langsung dengan anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Setiap anggota tim memiliki tanggung jawab yang jelas terhadap tugasnya masing-masing.					
4.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan anggota tim lainnya.					
5	Tim saya selalu melakukan evaluasi dan koordinasi untuk meningkatkan hasil kerja.					

Lampiran 2. Data Tabulasi

Responden	Kepuasan Kerja (Y)						Beban Kerja (X1)						Team Work (X2)					
	A1	A2	A3	A4	A5	Total	B1	B2	B3	B4	B5	Total	C1	C2	C3	C4	C5	Total
1	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21
2	3	4	5	4	5	21	4	3	4	3	5	19	4	3	3	5	3	18
3	5	4	5	3	4	21	4	4	5	3	4	20	4	4	3	4	3	18
4	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24
5	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17	4	3	4	5	4	20
6	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
7	3	4	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16
8	4	5	4	5	4	22	5	4	5	3	4	21	4	5	4	5	4	22
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
10	3	3	4	3	3	16	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	3	15
11	4	4	4	3	4	19	4	3	4	5	3	19	4	3	5	4	4	20
12	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	5	22
13	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	4	23
14	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	5	24
15	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	4	17
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
17	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24
18	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	5	23
20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
21	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	3	16
23	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15
24	5	3	5	4	4	21	5	4	3	4	4	20	3	4	4	5	5	21
25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
26	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	23	5	4	5	4	5	23
27	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	17	3	4	3	3	4	17
28	4	5	4	3	5	21	5	4	5	4	3	21	4	3	5	3	4	19
29	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	5	23
30	4	4	4	4	3	19	3	4	4	5	3	19	3	4	4	3	4	18
31	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
32	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
33	4	4	5	5	3	21	3	5	3	5	5	21	5	4	4	5	5	23
34	3	5	3	5	5	21	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	5	19
35	4	5	4	3	3	19	4	4	4	3	4	19	3	4	5	3	4	19
36	5	3	3	4	5	20	5	3	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22
37	5	4	5	4	3	21	3	4	5	3	3	18	4	4	4	4	5	21
38	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
39	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24
40	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	5	23	3	4	5	4	5	21

41	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
42	4	4	3	4	4	19	4	5	4	3	3	19	4	5	3	4	3	19
43	4	3	5	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	3	4	4	19
44	3	5	4	4	5	21	4	4	4	3	5	20	3	4	5	3	3	18
45	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
46	4	4	4	4	4	20	5	3	4	5	5	22	4	4	4	5	4	21
47	3	3	3	4	3	16	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	3	16
48	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
49	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
50	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	3	15
51	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	3	16
52	4	3	4	4	4	19	3	5	4	4	5	21	3	3	4	5	4	19
53	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23
54	4	3	4	5	5	21	5	3	5	4	4	21	4	5	3	3	5	20
55	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	3	16	4	4	3	3	3	17
56	5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24
57	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24
58	3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	4	18	3	3	4	3	3	16
59	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24
60	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16
61	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	4	16
62	4	5	5	5	4	23	4	5	3	3	4	19	5	5	4	5	4	23
63	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
64	3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	4	18	3	4	3	3	3	16
65	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	4	23
66	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23
67	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16
68	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
69	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	5	22	5	5	4	5	4	23
70	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	4	4	4	5	5	22
71	3	4	3	3	4	17	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	3	18
72	4	4	3	5	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	3	20
73	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	5	5	4	3	21
74	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
75	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	16
76	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
77	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	22	5	4	4	5	5	23

78	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
79	4	4	4	4	3	19	3	4	3	3	4	17	5	4	3	3	3	18
80	4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	20
81	4	4	3	4	4	19	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	4	17
82	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16
83	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	5	24
84	3	4	4	4	4	19	4	5	3	4	5	21	4	4	4	3	5	20
85	3	3	4	4	5	19	5	4	3	5	4	21	4	4	4	5	4	21
86	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
87	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	4	17
88	3	4	4	5	4	20	3	4	5	4	5	21	4	4	3	4	3	18
89	3	3	3	5	4	18	4	4	4	5	4	21	3	5	3	5	4	20
90	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24
91	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
92	4	5	4	4	4	21	4	5	3	4	4	20	4	5	4	4	4	21
93	4	3	3	3	3	16	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	3	16
94	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24
95	4	4	5	5	4	22	3	4	4	3	5	19	3	4	4	5	4	20
96	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	4	23
97	3	3	3	4	3	16	4	3	4	3	3	17	3	3	4	4	3	17
98	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
99	4	3	5	5	5	22	4	5	4	3	4	20	4	4	4	4	3	19
100	4	5	4	3	3	19	4	4	5	4	3	20	3	4	3	4	4	18
101	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
102	3	3	3	4	4	17	3	3	4	3	3	16	4	3	3	4	4	18
103	3	4	3	3	3	16	4	4	3	3	4	18	3	3	3	4	3	16
104	3	3	3	3	4	16	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15
105	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	17

Lampiran 3. Hasil SPSS Out Put

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Statistics							Kepuasan Kerja (Y)
		A1	A2	A3	A4	A5	
N	Valid	105	105	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.07	4.10	4.08	4.18	4.13	20.55

Frequency Table

A1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	29.5	29.5	29.5
	4	36	34.3	34.3	63.8
	5	38	36.2	36.2	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

A2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	29.5	29.5	29.5
	4	33	31.4	31.4	61.0
	5	41	39.0	39.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

A3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	30.5	30.5	30.5
	4	33	31.4	31.4	61.9
	5	40	38.1	38.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

A4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	27	25.7	25.7	25.7
	4	32	30.5	30.5	56.2
	5	46	43.8	43.8	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	27	25.7	25.7	25.7
	4	37	35.2	35.2	61.0
	5	41	39.0	39.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	7	6.7	6.7	6.7
	16	15	14.3	14.3	21.0
	17	7	6.7	6.7	27.6
	18	1	1.0	1.0	28.6
	19	10	9.5	9.5	38.1
	20	7	6.7	6.7	44.8
	21	14	13.3	13.3	58.1
	22	6	5.7	5.7	63.8
	23	7	6.7	6.7	70.5
	24	16	15.2	15.2	85.7
	25	15	14.3	14.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X1)**Statistics**

		B1	B2	B3	B4	B5	Beban Kerja (X1)
N	Valid	105	105	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.07	4.13	4.08	4.05	4.10	20.43

Frequency Table**B1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	30.5	30.5	30.5
	4	34	32.4	32.4	62.9
	5	39	37.1	37.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	26.7	26.7	26.7
	4	35	33.3	33.3	60.0
	5	42	40.0	40.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	23.8	23.8	23.8
	4	47	44.8	44.8	68.6
	5	33	31.4	31.4	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	35	33.3	33.3	33.3
	4	30	28.6	28.6	61.9
	5	40	38.1	38.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	29.5	29.5	29.5
	4	32	30.5	30.5	60.0
	5	42	40.0	40.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Beban Kerja (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	6	5.7	5.7	5.7
	16	10	9.5	9.5	15.2
	17	11	10.5	10.5	25.7
	18	7	6.7	6.7	32.4
	19	10	9.5	9.5	41.9
	20	6	5.7	5.7	47.6
	21	11	10.5	10.5	58.1
	22	6	5.7	5.7	63.8

23	12	11.4	11.4	75.2
24	17	16.2	16.2	91.4
25	9	8.6	8.6	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Team Work (X2)

Statistics							Team Work (X2)
		C1	C2	C3	C4	C5	
N	Valid	105	105	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.05	4.11	4.02	4.10	4.09	20.36

Frequency Table

C1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	29.5	29.5	29.5
	4	38	36.2	36.2	65.7
	5	36	34.3	34.3	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

C2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	26.7	26.7	26.7
	4	37	35.2	35.2	61.9
	5	40	38.1	38.1	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

C3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	30.5	30.5	30.5
	4	39	37.1	37.1	67.6
	5	34	32.4	32.4	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	33	31.4	31.4	31.4
	4	29	27.6	27.6	59.0
	5	43	41.0	41.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	30.5	30.5	30.5
	4	32	30.5	30.5	61.0
	5	41	39.0	39.0	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Team Work (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	6	5.7	5.7	5.7
	16	15	14.3	14.3	20.0
	17	7	6.7	6.7	26.7
	18	9	8.6	8.6	35.2
	19	7	6.7	6.7	41.9
	20	9	8.6	8.6	50.5
	21	8	7.6	7.6	58.1
	22	4	3.8	3.8	61.9
	23	13	12.4	12.4	74.3
	24	16	15.2	15.2	89.5
	25	11	10.5	10.5	100.0
	Total	105	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**Correlations**

		A1	A2	A3	A4	A5
A1	Pearson Correlation	1	.621**	.750**	.604**	.536**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105
A2	Pearson Correlation	.621**	1	.635**	.600**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105

A3	Pearson Correlation	.750**	.635**	1	.632**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105
A4	Pearson Correlation	.604**	.600**	.632**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105
A5	Pearson Correlation	.536**	.535**	.552**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	.847**	.819**	.862**	.835**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105

Correlations

		Kepuasan Kerja (Y)
A1	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	105
A2	Pearson Correlation	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	105
A3	Pearson Correlation	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	105
A4	Pearson Correlation	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	105
A5	Pearson Correlation	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	105
Kepuasan Kerja (Y)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5
B1	Pearson Correlation	1	.549**	.573**	.601**	.580**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000

	N	105	105	105	105	105
B2	Pearson Correlation	.549**	1	.399**	.565**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105
B3	Pearson Correlation	.573**	.399**	1	.452**	.407**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105
B4	Pearson Correlation	.601**	.565**	.452**	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105
B5	Pearson Correlation	.580**	.608**	.407**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105
Beban Kerja (X1)	Pearson Correlation	.838**	.793**	.705**	.806**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105

Correlations

		Beban Kerja (X1)
B1	Pearson Correlation	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	105
B2	Pearson Correlation	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	105
B3	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	105
B4	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	105
B5	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	105
Beban Kerja (X1)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Team Work (X2)

		Correlations				
		C1	C2	C3	C4	C5
C1	Pearson Correlation	1	.651**	.526**	.601**	.541**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105
C2	Pearson Correlation	.651**	1	.540**	.606**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105
C3	Pearson Correlation	.526**	.540**	1	.523**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105
C4	Pearson Correlation	.601**	.606**	.523**	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105
C5	Pearson Correlation	.541**	.605**	.606**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105
Team Work (X2)	Pearson Correlation	.811**	.832**	.780**	.827**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105

		Correlations	Team Work (X2)
C1	Pearson Correlation		.811**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		105
C2	Pearson Correlation		.832**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		105
C3	Pearson Correlation		.780**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		105
C4	Pearson Correlation		.827**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		105
C5	Pearson Correlation		.830**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		105
Team Work (X2)	Pearson Correlation		1

Sig. (2-tailed)	
N	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas **Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	5

Hasil Uji Reliabilitas **Variabel Beban Kerja (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	5

Hasil Uji Reliabilitas **Variabel Team Work (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	5

Hasil Uji Hipotesis dan Uji Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Team Work (X2), Beban Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.865	1.245

a. Predictors: (Constant), Team Work (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1033.757	2	516.878	333.249	.000 ^b
	Residual	158.205	102	1.551		
	Total	1191.962	104			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Team Work (X2), Beban Kerja (X1)

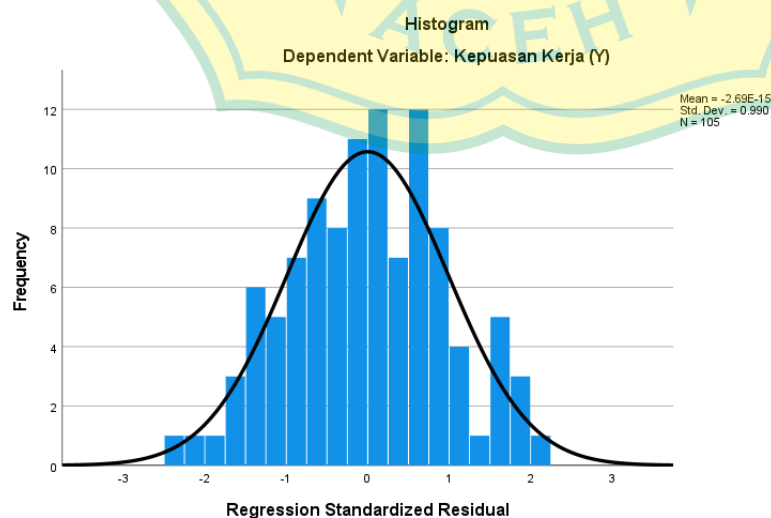
		Coefficients^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.557	.795		.701	.485
	Beban Kerja (X1)	.342	.088	.324	3.868	.000
	Team Work (X2)	.639	.085	.629	7.512	.000

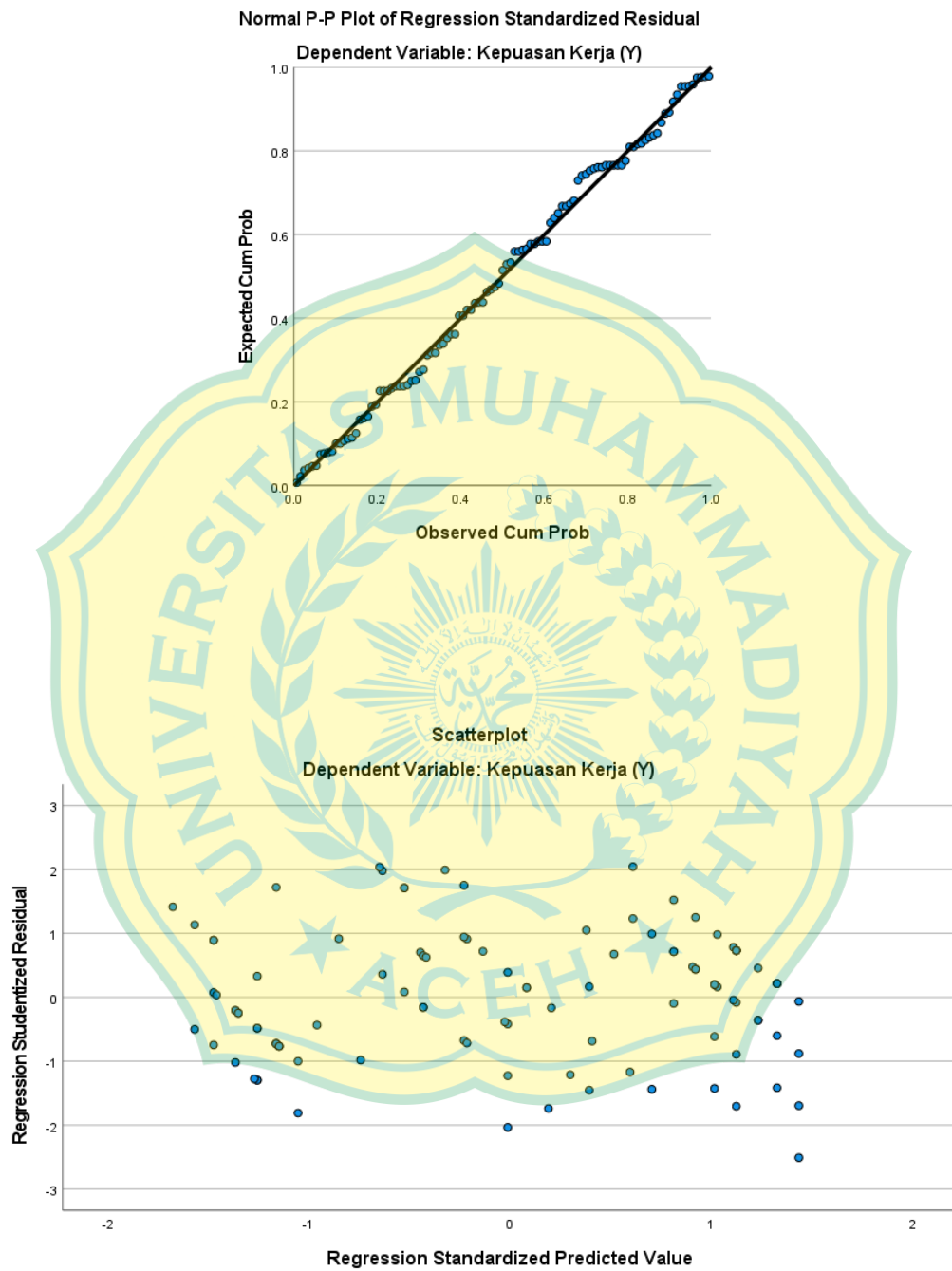
		Coefficients^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance		VIF	
1	(Constant)				
	Beban Kerja (X1)			.186	5.382
	Team Work (X2)			.186	5.382

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

		Collinearity Diagnostics^a				
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions (Constant)	Beban Kerja (X1)	Team Work (X2)
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.016	13.717	.98	.04	.06
	3	.002	35.133	.01	.96	.94

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardiz ed Residual
N			105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.23336995
Most Extreme Differences	Absolute		.058
	Positive		.045
	Negative		-.058
Test Statistic			.058
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.535
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.522
		Upper Bound	.548

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel

NILAI R-TABEL

Tabel r untuk df = 101 - 150					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864

NILAI T-TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 - 120)							
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598

NILAI F-TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75