

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HARAP PANJANG PEKANBARU

Yeni Kurniawati, Hammam Zaki, Fitrien Ayuda

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

e-mail: jeniikrnti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kerja sama tim, dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harap Panjang Pekanbaru. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas dan kinerja organisasi, khususnya pada perusahaan dengan tuntutan kerja yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh karyawan perusahaan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan kerja sama tim serta pengelolaan burnout yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan dan kenyamanan kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kerja Sama Tim, Burnout, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan, khususnya pada perusahaan industri yang memiliki beban kerja tinggi dan target operasional yang ketat. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecukupan modal dan teknologi, tetapi juga oleh tingkat kepuasan kerja karyawan sebagai pelaksana utama aktivitas organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari evaluasi atas berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, penghargaan, hubungan kerja, serta kesempatan pengembangan diri (Robbins & Judge, 2019). Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, loyalitas yang tinggi, serta komitmen terhadap organisasi, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat memicu penurunan produktivitas dan meningkatnya tingkat absensi (Luthans, 2020).

PT. Harap Panjang Pekanbaru sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri menghadapi tantangan dalam mengelola kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan data internal perusahaan periode 2023–2025, terdapat kecenderungan peningkatan tingkat absensi karyawan yang disertai dengan penurunan produktivitas kerja. Hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa produktivitas karyawan mengalami penurunan sekitar

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Coulter, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan semangat, ketekunan, serta keinginan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Herzberg melalui teori *Two Factor Theory* menjelaskan bahwa faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab memiliki peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan (Luthans, 2020). Namun, berdasarkan kondisi motivasi kerja belum terbentuk secara optimal.

Selain motivasi kerja, kerja sama tim juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Kerja sama tim mencerminkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara kolektif, saling mendukung, serta berkomunikasi secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan (Gibson et al., 2020). Lingkungan kerja yang didukung oleh kerja sama tim yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kenyamanan karyawan. Namun, kondisi di PT. Harap Panjang Pekanbaru menunjukkan adanya koordinasi yang belum optimal antarbagian, khususnya antara bagian operasional dan lapangan, yang sering menimbulkan miskomunikasi dan beban kerja tidak merata. Situasi ini menyebabkan sebagian karyawan merasa terbebani dan kurang mendapatkan dukungan rekan kerja,

Permasalahan kepuasan kerja karyawan juga diperparah oleh tingginya tingkat burnout akibat tuntutan kerja yang berkelanjutan. Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja berkepanjangan, yang ditandai dengan kelelahan emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan, serta penurunan pencapaian pribadi (Bakker & Demerouti, 2020). Burnout menyebabkan karyawan kehilangan semangat kerja dan menurunnya keterlibatan terhadap pekerjaan, sehingga pekerjaan tidak lagi dipersepsikan sebagai aktivitas yang bermakna. Kondisi ini banyak ditemukan pada karyawan dengan jam kerja Panjang Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, diperlukan kajian yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja, kerja sama tim, dan burnout berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harap Panjang Pekanbaru. Dengan memahami keterkaitan antar variabel tersebut, diharapkan perusahaan dapat merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, menjaga stabilitas kinerja, berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari penilaian atas berbagai aspek pekerjaan yang dijalani. Menurut Robbins dan Judge (2019), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana karyawan merasa senang, nyaman, dan terpenuhi kebutuhannya dalam bekerja, baik secara material maupun psikologis.

Menurut Luthans (2020), kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang berkaitan langsung dengan kondisi kerja dan persepsi individu. Indikator

kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji dan kompensasi, kesempatan promosi, kualitas supervisi, serta hubungan dengan rekan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari lingkungan eksternal yang mempengaruhi perilaku, arah, dan intensitas individu dalam bekerja. Menurut Robbins dan Coulter (2021), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja berperan penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik serta mempertahankan komitmen terhadap organisasi.

Herzberg melalui teori *Two Factor Theory* menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi gaji, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal (Luthans, 2020). Menurut Siagian (2021), indikator motivasi kerja dapat diukur melalui semangat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, keinginan untuk berprestasi, pengakuan atas hasil kerja, serta kesempatan pengembangan karier.

Kerja Sama Tim

Kerja sama tim merupakan kemampuan sekelompok individu untuk bekerja secara kolektif dalam mencapai tujuan bersama dengan mengutamakan komunikasi, koordinasi, dan saling percaya. Menurut Gibson et al. (2020), kerja sama tim adalah proses di mana anggota kelompok saling berinteraksi, berbagi peran, dan bertanggung jawab untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kerja sama tim yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2019), kerja sama tim yang baik ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka, kepercayaan antar anggota, komitmen terhadap tujuan bersama, serta pembagian tugas yang jelas. Sementara itu, Siagian (2021) menyatakan bahwa indikator kerja sama tim meliputi kemampuan berkomunikasi, saling membantu antar anggota, koordinasi kerja, tanggung jawab bersama, dan penyelesaian konflik secara konstruktif.

Burnout

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami individu sebagai akibat dari paparan stres kerja yang berkepanjangan dan tidak terkelola dengan baik. Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2022) menjelaskan bahwa burnout adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respons terhadap tuntutan kerja kronis, yang ditandai oleh kelelahan emosional, sikap menjauh atau sinisme terhadap pekerjaan, serta penurunan rasa pencapaian diri. Kondisi burnout menyebabkan individu mengalami penurunan energi, melemahnya motivasi kerja, serta berkurangnya keterlibatan dan minat terhadap pekerjaan yang dijalani, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Bakker dan Demerouti (2020), burnout sering terjadi pada pekerjaan dengan tuntutan kerja tinggi, tekanan waktu, serta beban tanggung jawab yang besar. Indikator burnout meliputi kelelahan emosional, sikap sinis atau menjauh dari pekerjaan, serta penurunan rasa pencapaian diri. Tingkat burnout yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja, kinerja, dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, kerja sama tim, dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Harap Panjang Pekanbaru, dengan subjek penelitian adalah karyawan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 25 orang yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh.

Waktu penelitian mencakup seluruh tahapan penelitian, mulai dari penyusunan proposal, pengumpulan data, analisis data, hingga pelaporan hasil penelitian. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen internal perusahaan. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian.

Pengujian data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji karakteristik responden, uji statistik deskriptif, serta uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji t. Seluruh data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	20 - 30 Tahun	12	24%
2	31 - 40 Tahun	20	40%
3	41 - 50 Tahun	14	28%
4	51 - 60 Tahun	4	8%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Umur, sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau 40%, diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 14 orang atau 28%. Responden dengan usia 20–30 tahun berjumlah 12 orang atau 24%, sedangkan responden dengan usia 51–60 tahun berjumlah 4 orang atau 8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif, sehingga diharapkan memiliki kemampuan kerja dan pengalaman yang memadai dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	46	92%
2	Perempuan	4	8%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 46 orang atau 92%, sedangkan responden perempuan berjumlah 4 orang atau 8%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan PT Harap Panjang Pekanbaru didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, yang sejalan dengan karakteristik perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan infrastruktur.

Karakteristik Responden Pendidikan

Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA	18	36%
2	DIPLOMA	10	20%
3	SARJANA (S1)	20	40%
4	PASCASARJANA (S2)	2	4%
5	DOKTOR (S3)	0	0%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) mendominasi dengan jumlah 20 orang atau 40%, diikuti oleh responden berpendidikan SMA sebanyak 18 orang atau 36%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan Diploma berjumlah 10 orang atau 20%, dan responden berpendidikan Pascasarjana (S2) berjumlah 2 orang atau 4%, sementara tidak terdapat responden dengan pendidikan Doktor (S3). Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan cukup beragam dan didominasi oleh lulusan sarjana, yang mendukung pelaksanaan pekerjaan baik di bidang teknis maupun administratif.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1	< 5 Tahun	15	30%
2	6 - 10 Tahun	18	36%
3	11 - 15 Tahun	12	24%
4	16 - 20 Tahun	5	10%
	Jumlah	50	100%

Sumber: Data diolah SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja, diketahui bahwa responden dengan masa kerja 6–10 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 18 orang atau 36%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 15 orang atau 30%, diikuti oleh responden dengan masa kerja 11–15 tahun sebanyak 12 orang atau 24%, dan responden dengan masa kerja 16–20 tahun sebanyak 5 orang atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, sehingga memahami budaya kerja dan sistem operasional perusahaan dengan baik.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X1)	50	40	75	65.00	6.713
Kerjasama Tim (X2)	50	28	60	51.70	6.891
Burnout (X3)	50	57	105	92.64	11.756
Kepuasan Kerja (Y)	50	36	75	63.66	9.646

Sumber : Data Olahan SPSS (2026)

Statistik deskriptif yang disajikan pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa penelitian ini terdiri dari total 50 Responden (N). Diketahui bahwa motivasi kerja (X1) memiliki nilai rata-rata 65,00 dengan standar deviasi 6,713 dan kerjasama tim (X2) memiliki nilai rata-rata 51,70 dengan standar deviasi 6,891, yang menunjukkan keduanya berada pada kategori relatif tinggi dengan sebaran data yang cukup homogen; sementara itu burnout (X3) memiliki nilai rata-rata 92,64 dengan standar deviasi 11,756, yang mengindikasikan tingkat kelelahan kerja responden relatif tinggi dengan variasi data yang lebih beragam, sedangkan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai rata-rata 63,66 dengan standar deviasi 9,646, yang menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif tinggi.

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, kerjasama tim, burnout, dan kepuasan kerja memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dari r tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan mampu mengukur konstruk yang diteliti secara tepat, sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas terhadap Motivasi kerja (X1)

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,781	0,000	Valid
	X1.2	0,755	0,000	Valid
	X1.3	0,725	0,000	Valid
	X1.4	0,777	0,000	Valid
	X1.5	0,590	0,000	Valid
	X1.6	0,721	0,000	Valid
	X1.7	0,755	0,000	Valid
	X1.8	0,725	0,000	Valid
	X1.9	0,777	0,000	Valid
	X1.10	0,590	0,000	Valid
	X1.11	0,721	0,000	Valid
	X1.12	0,755	0,000	Valid
	X1.13	0,725	0,000	Valid
	X1.14	0,777	0,000	Valid
	X1.15	0,590	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2026)

Nilai r tabel diperoleh berdasarkan jumlah responden sebanyak 50 orang dengan derajat kebebasan ($df = n - 2$) sebesar 48 pada taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,278.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas terhadap Kerjasama Tim (X2)

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	Keterangan
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,504	0,000	Valid
	X2.2	0,532	0,000	Valid
	X2.3	0,610	0,000	Valid
	X2.4	0,721	0,000	Valid
	X2.5	0,911	0,000	Valid
	X2.6	0,867	0,000	Valid
	X2.7	0,911	0,000	Valid
	X2.8	0,864	0,000	Valid
	X2.9	0,911	0,000	Valid
	X2.10	0,867	0,000	Valid
	X2.11	0,911	0,000	Valid
	X2.12	0,864	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kerja Sama Tim (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,278. Nilai r hitung pada item pernyataan X2.1 sampai dengan X2.12 berada pada rentang 0,504 hingga 0,911 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kerja Sama Tim (X2) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas terhadap Burnout (X3)

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	Keterangan
Burnout (X3)	X3.1	0,658	0,000	Valid
	X3.2	0,779	0,000	Valid
	X3.3	0,733	0,000	Valid
	X3.4	0,818	0,000	Valid
	X3.5	0,658	0,000	Valid
	X3.6	0,779	0,000	Valid
	X3.7	0,733	0,000	Valid
	X3.8	0,818	0,000	Valid
	X3.9	0,779	0,000	Valid
	X3.10	0,733	0,000	Valid
	X3.11	0,818	0,000	Valid
	X3.12	0,740	0,000	Valid
	X3.13	0,733	0,000	Valid
	X3.14	0,672	0,000	Valid
	X3.15	0,818	0,000	Valid
	X3.16	0,779	0,000	Valid
	X3.17	0,733	0,000	Valid
	X3.18	0,818	0,000	Valid
	X3.19	0,740	0,000	Valid
	X3.20	0,733	0,000	Valid
	X3.21	0,672	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Burnout (X3) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,278. Nilai r hitung pada item pernyataan X3.1 sampai dengan X3.21 berada pada rentang 0,658 hingga 0,818 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Burnout (X3) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Item	r Hitung	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,870	0,000	Valid
	Y2	0,861	0,000	Valid
	Y3	0,808	0,000	Valid
	Y4	0,752	0,000	Valid
	Y5	0,768	0,000	Valid
	Y6	0,870	0,000	Valid
	Y7	0,861	0,000	Valid
	Y8	0,808	0,000	Valid
	Y9	0,752	0,000	Valid
	Y10	0,861	0,000	Valid
	Y11	0,870	0,000	Valid
	Y12	0,861	0,000	Valid
	Y13	0,808	0,000	Valid
	Y14	0,752	0,000	Valid
	Y15	0,768	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,278. Nilai r hitung pada item pernyataan Y1 sampai dengan Y15 berada pada rentang 0,752 hingga 0,870 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian yang digunakan. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten apabila digunakan pada kondisi yang sama. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,933	15	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,947	12	Reliabel
Burnout (X3)	0,958	21	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,962	15	Reliabel

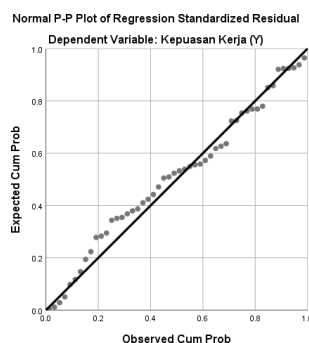
Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan bersifat reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil serta dapat dipercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas penting dilakukan karena analisis regresi linier berganda mensyaratkan data residual yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi serta pola sebaran data pada grafik normal *probability plot* (*P–P Plot*). Hasil uji normalitas disajikan pada tabel dan gambar berikut.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas, data residual menunjukkan distribusi yang normal, yang ditandai dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 serta pola titik-titik pada grafik *P–P Plot* yang menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya multikolinearitas, yang ditandai dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,192	5,207	Tidak terjadi multikolinearitas
Kerjasama Tim (X2)	0,195	5,129	Tidak terjadi multikolinearitas
Burnout (X3)	0,536	1,865	Tidak terjadi multikolinearitas

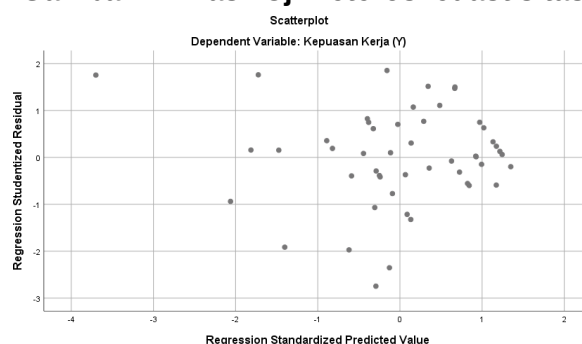
Sumber: Data Olahan SPSS (2026)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,192 dengan VIF 5,207, kerjasama tim (X2) memiliki nilai tolerance 0,195 dengan VIF 5,129, serta burnout (X3) memiliki nilai tolerance 0,536 dengan VIF 1,865. Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, dan model regresi dinyatakan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas, yang ditandai dengan penyebaran residual yang acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada gambar berikut.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2026)

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim, dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-14.962	5.529		-2.706	.010
Motivasi Kerja (X1)	.394	.181	.274	2.169	.035
Kerjasama Tim (X2)	.746	.175	.533	4.252	.000
Burnout (X3)	.156	.062	.190	2.519	.015

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model persamaan sebagai berikut : $Y = -14,962 + 0,394X_1 + 0,746X_2 + 0,156X_3 + e$. Adapun intepretasi model regresinya :

1. Konstanta (a)
Nilai konstanta sebesar -14,962 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja, kerjasama tim, dan burnout bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka kepuasan kerja karyawan pada PT. Harap Panjang Pekanbaru diprediksi sebesar -14,962 satuan, dengan asumsi seluruh variabel independen berada dalam kondisi konstan
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (b_1)
Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,394 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,394 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya, penurunan motivasi kerja sebesar satu satuan akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,394 satuan.
3. Koefisien regresi Kerjasama Tim (b_2)
Nilai koefisien regresi kerjasama tim sebesar 0,746 berarti bahwa apabila kerjasama tim meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,746 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Sebaliknya, apabila kerjasama tim menurun sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar 0,746 satuan.
4. Koefisien regresi Burnout (b_3)
Nilai koefisien regresi burnout sebesar 0,156 menunjukkan bahwa setiap peningkatan burnout sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,156 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Berdasarkan hasil uji signifikansi (Sig. = 0,015), variabel burnout berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harap Panjang Pekanbaru.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 0,05. Hasil uji hipotesis secara parsial disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-14.962	5.529		-2.706	.010
	Motivasi Kerja (X1)	.394	.181	.274	2.169	.035
	Kerjasama Tim (X2)	.746	.175	.533	4.252	.000
	Bunrout (X3)	.156	.062	.190	2.519	.015

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2026)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sedangkan apabila nilai Sig. > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.15, variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,169 dengan tingkat signifikansi 0,035. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,252 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh paling dominan.
3. Pengaruh Burnout (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan hasil uji t parsial, variabel burnout (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,519 dengan tingkat signifikansi 0,015. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, burnout, dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan PT Harap Panjang Pekanbaru, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Harap Panjang Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, dan merasa puas dengan kondisi kerja yang ada.
2. Burnout berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Harap Panjang Pekanbaru. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan memiliki kontribusi nyata dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Meskipun demikian, arah pengaruh burnout dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan masih mampu mengelola kelelahan kerja yang dialami, sehingga kepuasan kerja tetap dapat terjaga dalam kondisi tertentu.

3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Harap Panjang Pekanbaru. Temuan ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan rasa kebersamaan, serta mendorong kenyamanan kerja, sehingga berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan.
4. Secara keseluruhan, motivasi kerja dan kerjasama tim merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sementara burnout juga memiliki peran yang signifikan dan perlu dikelola secara tepat agar tidak berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan PT Harap Panjang Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT Harap Panjang Pekanbaru disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, pengakuan kinerja, serta penyediaan kesempatan pengembangan karier yang jelas dan berkelanjutan, karena motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Perusahaan perlu mempertahankan dan memperkuat kerjasama tim dengan menciptakan komunikasi yang efektif, meningkatkan koordinasi kerja antar bagian, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, mengingat kerjasama tim merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
3. Perusahaan juga perlu mengelola tingkat burnout karyawan secara serius dan berkelanjutan, melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, penciptaan kondisi kerja yang kondusif, serta pemberian dukungan psikologis dan manajerial, mengingat burnout terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan berpotensi berdampak negatif terhadap kesejahteraan serta kinerja karyawan apabila tidak dikelola dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 1–13.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Luthans, F. (2020). *Organizational behavior* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2022). *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*, 73, 397–422.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (14th ed.). New York: Pearson Education. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New York: Pearson Education.

Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

