

**PENGARUH KERJA SAMA TIM, KOMITMEN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. INKO ORGANIK JAYA
KABUPATEN SITUBONDO**

Novita Dwi Romadani
novitadwiromadani@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Mohammad Yahya Arief
YahyaArief@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

At PT. Inko Organik Jaya in Situbondo Regency really needs employees who are committed to improving optimal work and utilization of human resources. And contribute to employee performance. The aim of this research is to analyze and test the influence of teamwork, commitment and work motivation on performance through job satisfaction. This research is quantitative research. The population used in this research was 33 employees of PT. Inko Organik Jaya, Situbondo Regency. The sampling technique uses saturated sampling. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Method - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that Teamwork has a positive effect on Job Satisfaction, Teamwork has a significant positive effect on Performance, Commitment has a positive but not significant effect on Job Satisfaction, Commitment has a significant positive effect on Performance, Motivation has a significant positive effect on Job Satisfaction, Motivation has a significant positive effect on Performance. The results of the indirect effect hypothesis test show that teamwork on performance through job satisfaction has a positive but not significant effect, commitment to performance through job satisfaction has a significant positive effect, motivation on performance through job satisfaction has a significantly positive effect.

Keywords: Price, product quality, service quality, consumer satisfaction, loyalty.

1. PENDAHULUAN

Penempatan yang tepat dari karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan, karena penugasan yang sesuai dengan posisi pekerjaan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Menurut Mathis dan Jackson (2017:62), “Seberapa baik kecocokan seorang karyawan dengan peran mereka berpengaruh signifikan terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan”.

Kerjasama tim menurut Sedarmayanti (2017:87), “Dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dan tim yang kuat lebih efisien dalam memberikan

solusi dan pencapaian tujuan dibandingkan individu”.

Komitmen, seperti dijelaskan oleh Glickman (2017:76) adalah “sikap keterikatan terhadap tujuan yang penting bagi organisasi”. Karyawan yang berkomitmen cenderung lebih produktif dan loyal, yang menguntungkan baik bagi mereka maupun organisasi. Komitmen dapat meningkatkan rasa memiliki, keamanan pekerjaan, dan kepuasan kerja.

Motivasi kerja adalah pendorong utama bagi karyawan untuk berkinerja baik. Novita (2017:43) mengungkapkan bahwa

“Motivasi kerja melibatkan upaya sistematis untuk meningkatkan semangat dan perilaku individu dalam bekerja”. Motivasi dapat ditingkatkan melalui pelatihan, pemberian reward, dan kegiatan pembangunan kekeluargaan.

Kepuasan kerja, menurut Robbins dan Judge (2016:139), “Mencerminkan sikap positif individu terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak pada produktivitas dan kinerja organisasi”. Memastikan kepuasan kerja adalah tanggung jawab utama manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja keseluruhan.

Kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Kotler dan Keller (2016:97), adalah “Hasil pencapaian individu atau tim dalam memenuhi tujuan yang ditetapkan. Kinerja yang baik memerlukan kerja tim yang efektif dan kompetensi yang sesuai untuk melaksanakan tugas.

Di PT. Inko Organik Jaya, yang bergerak di bidang peternakan ayam petelur, masalah utama adalah kurangnya kerja sama tim dan kecenderungan menunda pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja, penting bagi perusahaan untuk memperbaiki kerjasama tim, komitmen, motivasi, dan kepuasan kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan membantu karyawan bekerja lebih efektif dan mencapai tujuan perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan organisasi, karena personel yang kompeten dan dukungan peralatan, teknologi, serta

keuangan yang memadai membantu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Tyson (2016:63), “Manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengembangan orang sebagai aset berharga, mengelola biaya mereka, dan menyelaraskan penempatan mereka dengan strategi bisnis”.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kerjasama Tim

Kerja sama tim sangat penting untuk mencapai keberhasilan kerja, menyediakan energi dan sinergi bagi anggota tim. Tanpa kerja sama yang efektif, bahkan ide-ide terbaik sekalipun mungkin tidak membuahkan hasil.

Bachtiar (2019:58) menjelaskan bahwa “Kerja sama melibatkan penggabungan usaha dari banyak orang untuk mencapai suatu tujuan. Kerja sama menggabungkan berbagai ide dan kekuatan, yang pada akhirnya mengarah pada keberhasilan”. Menurut West (2019:97) menetapkan indikator-indikator kerja sama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Saling berkontribusi
- 3) Pengarahan kemampuan secara maksimal

Komitmen

Zurnali (2020:67) mendefinisikan komitmen sebagai “Perasaan yang mendalam dan kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai suatu

organisasi, tercermin dalam peran seseorang dalam berupaya mencapai tujuan dan nilai-nilai tersebut”. Yeh dan Hong (2018:97) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “Keselarasan nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan selaras dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan. Indikator komitmen organisasi secara umum menurut Shaleh (2018:51) memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut:

- 1) Adanya kemauan karyawan
- 2) Adanya kesetiaan karyawan
- 3) Kualitas produk sesuai dengan spesifikasi dari konsumen
- 4) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi
- 5) Adanya kesadaran karyawan pada organisasi

Motivasi Kerja

Istilah Motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti “menggerakkan”. Kreitner dan Kinicki (2015:212) mendefinisikan motivasi sebagai “Proses psikologis yang mendorong rangsangan, arahan, dan ketekunan dalam aktivitas yang dilakukan secara sukarela yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan”.

Berdasarkan definisi yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan atau dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan tekun guna mencapai tujuan yang menantang. Hasibuan (2017:145) menyatakan bahwa “Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan

prestasi, afiliasi, kompetensi, dan kekuasaan. Faktor-faktor kebutuhan tersebut menjadi indikator untuk menilai motivasi karyawan” yaitu:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kompetensi
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan

Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinicki (2015:169) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang”. Pengertian ini menyiratkan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep tunggal dan seragam; seseorang mungkin merasa sangat puas dengan satu aspek pekerjaannya sementara merasa kurang puas dengan aspek lainnya.

Kesimpulannya kepuasan kerja karyawan adalah perasaan senang atau tidak senang yang dialami pekerja saat menjalankan tugasnya dalam organisasi.

Robbins dan Judge (2016:18) menyatakan bahwa ada lima indikator kepuasan kerja:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- 2) Gaji/Upah (*pay*)
- 3) Promosi (*promotion*)
- 4) Pengawasan (*supervision*)
- 5) Rekan kerja (*workers*)

Kinerja

Veitzhal *et.al* (2017:15) mendefinisikan kinerja sebagai “Kemauan individu atau kelompok untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu kegiatan sesuai tanggung jawabnya, mencapai hasil yang diharapkan”. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan,

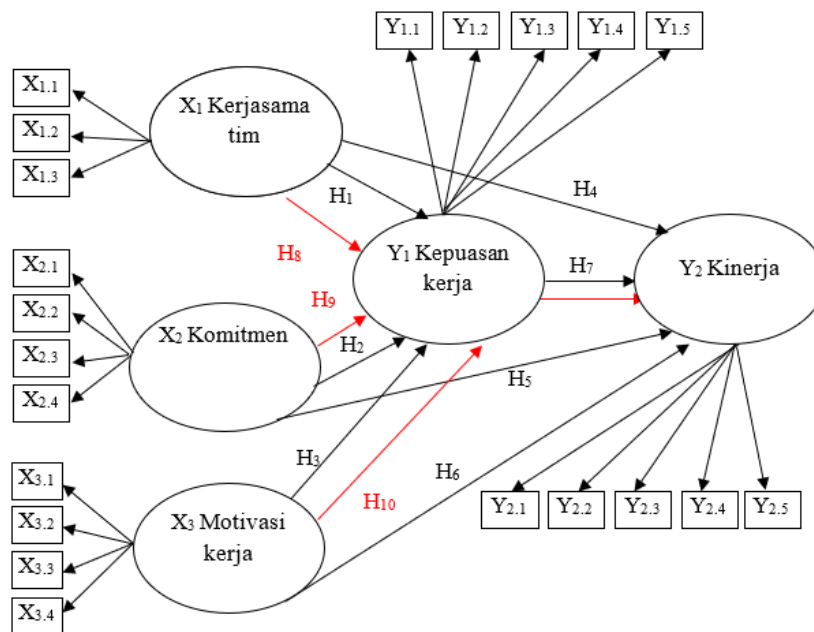
berdasarkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dilakukan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sejalan dengan standar moral dan etika.

Robbins & Judge (2016:260) menjelaskan indikator kinerja sebagai “Alat untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan telah tercapai”. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2017:128) mendefinisikan kerangka konseptual sebagai “Hubungan atau koneksi antara berbagai konsep yang terkait dengan masalah yang diteliti”. Untuk lebih memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa ada atau tidaknya pengaruh antara Kerjasama tim, Komitmen dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening di PT. Inko Organik Jaya Kabupaten Situbondo maka dalam penelitian ini dapat diambil suatu kerangka konseptual yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti gambar yang dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

H₁ : Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

H₂ : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

- H₃ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₄ : Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₅ : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₆ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H₈ : Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H₉ : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H₁₀ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

III. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:2) bahwa “Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menetapkan dan menunjukkan hubungan kausal atau pengaruh di antara variabel yang diteliti dengan fokus pada pengukuran dan analisis fenomena secara cermat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo. Waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan mulai Maret - Mei 2024.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:84), “Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek

atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan disimpulkan”. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Inko Jaya Kabupaten Situbondo yang berjumlah 33 orang tidak termasuk pimpinan.

Menurut Sugiyono (2017:85) bahwa “Teknik pengambilan sampel dalam suatu penelitian dapat menggunakan Teknik *Non-probability sampling*”. Teknik *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota. Salah satu teknik yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini, seluruh 33 karyawan, tidak termasuk pimpinan, dimasukkan sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Pada tahap penelitian ini, data yang terkumpul dianalisis dan diolah untuk menjawab permasalahan penelitian, oleh karena itu analisis sesuai dengan data yang telah diperoleh.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah para Karyawan PT. Inko Organik Jaya Situbondo yang dipilih sejumlah 33 orang. karakteristik responden menunjukkan responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 100% responden.

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk menilai validitas suatu konstruk dengan memeriksa korelasi antara indikator dan variabel laten. Validitas ini dapat dievaluasi melalui nilai *outer loading* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk setiap indikator.

Uji Validitas Konvergen (*outer loading*)

Indikator	X ₁ Kerjasama Tim	X ₂ Komitmen	X ₃ Motivasi Kerja	Y ₁ Kepuasan Kerja	Y ₂ Kinerja	Keterangan
X _{1.1}	0,889					Valid
X _{1.2}	0,763					Valid
X _{1.3}	0,899					Valid
X _{2.1}		0,978				Valid
X _{2.2}		0,979				Valid
X _{2.3}		0,963				Valid
X _{2.4}		0,965				Valid
X _{3.1}			0,984			Valid
X _{3.2}			0,960			Valid
X _{3.3}			0,963			Valid
X _{3.4}			0,982			Valid
Y _{1.1}				0,741		Valid
Y _{1.2}				0,853		Valid
Y _{1.3}				0,898		Valid
Y _{1.4}				0,910		Valid
Y _{1.5}				0,747		Valid
Y _{2.1}					0,745	Valid
Y _{2.2}					0,732	Valid
Y _{2.3}					0,931	Valid
Y _{2.4}					0,876	Valid
Y _{2.5}					0,890	Valid

Berdasarkan data pada nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator (X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, X_{3.1}, X_{3.2}, X_{3.3}, X_{3.4}, Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}, Y_{1.4}, Y_{1.5}, Y_{2.1}, Y_{2.2}, Y_{2.3}, Y_{2.4}, Y_{2.5}) Jika angka *outer loading* lebih dari 0,7, instrumen penelitian dinyatakan valid (warna hijau). Sebaliknya, jika di bawah 0,7, instrumen dianggap tidak valid (warna merah). Penyajian dalam skripsi disajikan Tabel Uji Validitas Konvergen seperti berikut:

Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Nilai <i>Average Variance Entranced (AVE)</i>	Keterangan
X ₁ . Kerjasama Tim	0,727	Valid
X ₂ . Komitmen	0,944	Valid
X ₃ . Motivasi Kerja	0,945	Valid
Y ₁ . Kepuasan Kerja	0,694	Valid
Y ₂ . Kinerja	0,703	Valid

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* diatas 0,7 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan di dalam penelitian dikatakan “Valid”.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan

Cronbach's Alpha. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki nilai lebih besar dari 0,70 dan mencapai composite reliability di atas 0,70. Pada *output Construct Reliability and Validity*.

Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X ₁ . Kerjasama Tim	0,816	Reliabel
X ₂ . Komitmen	0,980	Reliabel
X ₃ . Motivasi Kerja	0,981	Reliabel
Y ₁ . Kepuasan Kerja	0,887	Reliabel
Y ₂ . Kinerja	0,892	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics (VIF)* pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*, kemudian disajikan tabel asumsi klasik multikolinieritas seperti berikut ini:

Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ Kerjasama Tim	X ₂ Komitmen	X ₃ Motivasi Kerja	Y ₁ Kepuasan Kerja	Y ₂ Kinerja
X ₁ . Kerjasama Tim				2,033	2,201
X ₂ . Komitmen				2,555	4,892
X ₃ . Motivasi Kerja				1,566	2,147
Y ₁ . Kepuasan Kerja					4,318
Y ₂ . Kinerja					

Berdasarkan tabel di atas, keempat variabel tersebut tidak melanggar asumsi multikolinieritas, karena nilai VIF-nya ≤ 5,00. Pada model struktural (PLS), pelanggaran multikolinieritas memang umum terjadi, tetapi sering kali dapat ditoleransi tanpa mengganggu proses analisis data.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menilai apakah data penelitian untuk setiap variabel mengikuti distribusi normal, artinya data tidak boleh menyimpang secara signifikan dari median, yang akan menyebabkan

deviasi standar yang tinggi. Uji ini dianggap tidak melanggar asumsi normalitas jika nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam kisaran -2,58 < CR < 2,58.

Uji Asumsi Klasik Normalitas			
Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X1.1	-0.100	-0.904	Normal
X1.2	0.140	-1.032	Normal
X1.3	1.274	-1.474	Normal
X1.4	-0.557	-1.037	Normal
X1.5	-0.383	-1.138	Normal
X1.6	-0.267	-1.105	Normal
X1.7	-0.557	-1.037	Normal
X2.1	0.168	0.042	Normal
X2.2	-0.284	-0.099	Normal
X2.3	0.501	0.099	Normal
X2.4	-0.089	-0.025	Normal
X3.1	-0.533	-0.631	Normal
X3.2	-0.669	-0.647	Normal
X3.3	-0.443	-1.001	Normal
X3.4	-0.056	-1.214	Normal
X3.5	0.050	-1.067	Normal
Y1.1	1.454	-1.619	Normal
Y1.2	0.815	-1.316	Normal
Y1.3	7.009	-2.664	Normal
Y1.4	2.287	-2.038	Normal
Y1.5	5.036	-2.310	Normal
Y2.1	-0.100	-0.904	Normal
Y2.2	0.140	-1.032	Normal
Y2.3	1.274	-1.474	Normal
Y2.4	-0.557	-1.037	Normal

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut terdistribusi normal.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit* (GOF) mengevaluasi apakah distribusi data sampel selaras dengan distribusi teoritis. Dalam *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran kecocokan model: SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), *Chi Square*, dan NFI (*Normed Fit Index*). Model penelitian dianggap cocok jika selaras dengan data dunia nyata, yang memungkinkan hasil penelitian diterima baik secara teoritis maupun praktis. Selanjutnya disajikan tabel uji *goodness of fit* seperti berikut:

Uji Goodness of fit (GOF)				
	Saturated Model	Estimasi Model	Cut Off	Keterangan Model
SRMR	0,119	0,119	≤ 0,09	Baik
d_ ULS	3,271	3,271	≥ 0,05	Baik
d_ G	4,133	4,133	≥ 0,05	Baik
Chi-Square	478,017	478,017	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0,611	0,611	> 0,5 (mendekati angka 1)	Baik

Berdasarkan Tabel diatas maka bisa diketahui bahwa nilai SRMR yaitu 0,119 maka model dinyatakan fit dan baik. Hasil tersebut merujuk dari nilai SRMR ≤ 0,119 model

dinyatakan layak. D_ ULS yaitu 3,271 ≥ 0,05.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square*. Pada output *R-Square*, selanjutnya disajikan dalam tabel uji koefisien determinasi seperti berikut:

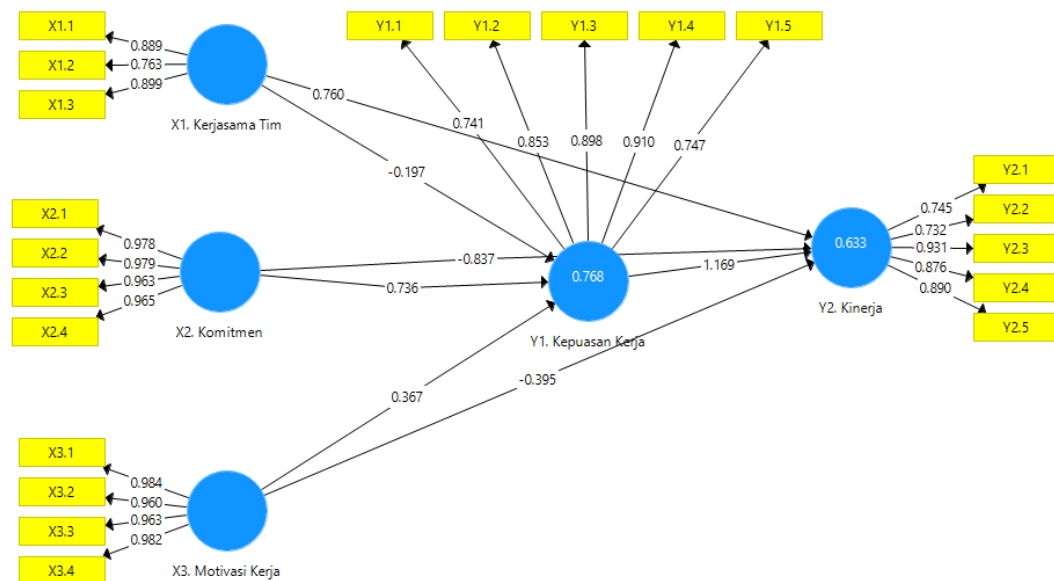
Uji Koefisien Determinasi		
	R Square	Adjusted R Square
Y1: Kepuasan kerja	0,768	0,744
Y2: Kinerja	0,633	0,581

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa:

- 1) Variabel Kerjasama tim (X_1), Komitmen (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,744 (74,4%), sedangkan sisanya 25,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- 2) Variabel Kerjasama tim (X_1), Komitmen (X_2) dan Motivasi kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,581 (58,1%), sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Inner model bertujuan untuk mengetahui serta menguji hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang telah dihipotesiskan. Penyajian tabel analisis persamaan struktural (*inner model*) dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan

Pengaruh Kerjasama tim terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,197), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,827 (< 1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,409** (>0,05) maka dapat disimpulkan Kerjasama tim (X_1) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak**. Pengujian menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak selalu mempengaruhi kepuasan kerja. Meskipun biasanya memiliki efek positif, dalam beberapa kasus, kerjasama tim bisa tidak berpengaruh atau bahkan berdampak negatif. Faktor-faktor yang memengaruhi meliputi kerjasama tim yang tidak efektif, beban kerja yang tidak adil, perbedaan kepribadian dan preferensi individu, serta faktor eksternal. Penelitian ini tidak sejalan dengan

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Majid *et.al* (2019)

Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,736), Nilai *T-Statistic* yaitu 4,515 (> 1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,004** (<0,05) maka dapat disimpulkan Komitmen (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Penelitian menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, mencerminkan hubungan emosional dengan tujuan perusahaan dan motivasi untuk tetap bekerja dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muninghar *et.al* (2023).

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,367), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,905 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,004** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan untuk memenuhi kebutuhan individu, dan motivasi kerja mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Badriyah *et.al* (2024)

Pengaruh Kerjasama tim terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,760), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,424 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,016** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Kerjasama tim (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima**. Hasil ini menjelaskan bahwa kerja tim melibatkan kelompok dengan keahlian berbeda yang harus dikelola dengan baik. Keberhasilan kerja tim bergantung pada sumber daya manusia, karakter, pemimpin, komunikasi, dan cara pemecahan masalah. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Majid *et.al* (2019).

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,837), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,198 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,028** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Komitmen kerja mencerminkan keputusan karyawan untuk mendukung visi misi perusahaan dan bertahan sebagai anggota perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustin *et.al* (2022)

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,395), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,068 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,039** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X_3) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, mendorong mereka untuk mencapai tujuan pribadi, meningkatkan dedikasi, dan mempercepat pencapaian prestasi serta penghasilan yang layak. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Jannah *et.al* (2023)

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (1,169), Nilai *T-Statistic* yaitu 4,031 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** ($<0,05$) maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima** Peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja, di mana karyawan yang puas cenderung menunjukkan sikap positif, kinerja berkualitas tinggi, dan komitmen yang kuat, yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan menguntungkan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nise *et.al* (2022)

Pengaruh Kerjasama tim terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,230), Nilai *T-Statistic* yaitu 0,878 ($<1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,381** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan Budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh negatif tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak**. Kerjasama tim berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini karena karyawan lebih nyaman bekerja secara individual dan merasa tidak puas jika dipaksa bekerja dalam tim,

terutama jika mereka bersifat introvert. Meskipun kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja, mediasi melalui kepuasan kerja malah berdampak negatif terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Majid *et.al* (2023)

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,860), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,118 ($>1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,002** ($<0,05$) maka dapat disimpulkan Komitmen (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan, dengan demikian **Hipotesis ke 9 diterima**. Komitmen individu dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang berkomitmen lebih percaya diri dan kinerja mereka yang baik meningkatkan kepuasan kerja, membuat mereka lebih antusias dan termotivasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muninghar *et.al* (2022)

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,429), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,183 ($>1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,030** ($<0,05$) maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan, dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**. Motivasi adalah dorongan

untuk memenuhi kebutuhan pribadi, dengan intensitas usaha dan kegigihan mempengaruhi kinerja. Karyawan dengan motivasi dan kepuasan kerja tinggi memberikan kontribusi besar, yang berdampak pada hasil perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja dapat meningkatkan profitabilitas, pertumbuhan berkelanjutan, dan reputasi perusahaan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jannah *et.al* (2023).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kerjasama tim berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 ditolak);
2. Komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_3 diterima);
4. Kerjasama tim berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_4 diterima);
5. Komitmen berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja (H_5 diterima);
6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja (H_6 diterima);
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_5 diterima);

8. Kerjasama tim terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan (H_8 ditolak);
9. Komitmen terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H_9 diterima).
10. Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H_{10} diterima).

Saran

Berdasarkan simpulan, penelitian mendatang sebaiknya mengeksplorasi dampak komitmen pada metrik kinerja, interaksi antara intensitas usaha dan tujuan organisasi, serta pengaruh kegigihan terhadap hasil jangka panjang karyawan.

Bagi Karyawan PT. Inko Organik Jaya Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Karyawan PT. Inko Organik Jaya Situbondo yaitu:

- a. Perlu penguatan Kerjasama Tim dengan cara meningkatkan saling berkontribusi sesama karyawan.
- b. Perlu penguatan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan kemandirian sesama karyawan.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo,

Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan untuk membuat kurikulum manajemen sumber daya manusia di Universitas, meningkatkan pengetahuan dan literatur akademis tentang variabel-variabel seperti Kerja Sama Tim, Komitmen, dan Motivasi Kerja, serta

dampaknya terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan penelitian ini akan memberikan wawasan berharga bagi peneliti lain untuk mengembangkan model penelitian terkini yang menyelidiki Kerja Sama Tim, Komitmen, dan Motivasi Kerja dalam kaitannya dengan Kinerja dan Kepuasan Kerja, yang selaras dengan kebutuhan ilmiah kontemporer.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. D, Yahya, M. A dan Wiryaningtyas D. P. 2022. "Pengaruh komitmen kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja ASN dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo". *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (5): 945-961
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i5.2130>
- Bachtiar, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Iteraksa.
- Badriyah, N, Pramesthi, R, A. dan Soeliha, S. 2024. "Pengaruh stres kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada ASN Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo". *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (3): 544-557.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4868>
- Glickman, C.D. 2017. *Supervision and Instructional Leadership Eight Edition*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Jannah, S. K, Yahya, M. A dan Tulhusnah, L. 2023. Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja perangkat desa, dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening. (Studi Kasus di Desa Bayeman, Desa Ketowan dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (3): 580-594.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i3.3330>
- Kotler, P & Keller, K.L. 2016. *Manajemen Pemasaran Edisi 12 Jilid 1 & 2*. Jakarta: PT. Indeks
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. and John H Jackson. 2017. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Majid, M. Lubis, A, R. Dan Hidayat, S. 2019. "Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kerjasama tim, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh". *Jurnal Prespektif Ekonomi Darussalam*. Volume 5 (1): 86-100

- <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Muninghar, Indrawati, M. Dan Hariyanto. 2021. "Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro". *Jurnal Mitra Manajemen*. Volume 5 (4): 277-289
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530>
- Nise, A, Karnadi dan Pramesthi, R, A. 2022. Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Mandiri Utama Finance Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (9): 1911-1923
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2241>
- Novita 2017, *Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja*, Jakarta: Gunung Agung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2016. *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono, 2017. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tyson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia.
- Veitzhal, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- West, Ricard & Lynn H. Turner. 2012. *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi. Terjemahan dari Introducing Communication Theory: Analysis and Application*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Yeh, H. & Hong, D. 2018. The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 8 (2). 50-59
- Zurnali, C. 2020. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment and Customer Orientation*. Unpad Press.