

ANALISIS KERJASAMA TIM DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN PT. SARIADI WAHANA JASA

David Christianto¹ dan Alexander Wahyudi Henky²

Fakultas Manajemen Bisnis Universitas Ciputra Surabaya
E-mail: dchristianto01@student.ciputra.ac.id¹ & awahyudi@ciputra.ac.id²

Abstract: Export and import are international trading activity which are very important to maintain economic stability and strengthen foreign exchange reserves. Therefore, it is necessary to increase the value of exports and imports so Indonesia can compete in a world trade competition by improving the quality of expedition companies in Indonesia. It can be achieved by increasing the performance of employees by having a good teamwork, highly motivated employees, and employees have a good satisfaction in their own job. The purpose of this research is to analyze the influence of teamwork and motivation on job satisfaction and its impact on the performance of employees of PT. Sariadi Wahana Jasa. PT. Sariadi Wahana Jasa is one of the export-import companies located in Surabaya, Indonesia. This research is based on the data that came from quantitative methods by distributing questionnaires to respondents. Saturated sampling is used to collect 40 PT. Sariadi Wahana Jasa employees as research samples. The variables of this research are teamwork(X1), motivation (X2) , job satisfaction (Z) and employee performance (Y). Research data are processed using PLS 2.0. The results from this research are teamwork and motivation have a significant effect on job satisfaction. Job satisfaction itself has a significant effect on the performance of PT. Sariadi Wahana Jasa employees.

Keywords: employees' performance, job satisfaction , motivation , teamwork

Abstrak: Ekspor dan Impor merupakan kegiatan perdagangan internasional yang sangat penting untuk menjaga kestabilan ekonomi serta memperkuat cadangan devisa suatu negara. Karena itu diperlukan peningkatan nilai ekspor-impor agar Indonesia dapat bersaing dalam perang dagang dunia dengan cara meningkatkan kualitas perusahaan ekspedisi di Indonesia. Hal tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dengan memiliki kerjasama tim yang baik, karyawan yang memiliki motivasi, serta karyawan memiliki kepuasan dalam pekerjaan mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Sariadi Wahana Jasa. PT Sariadi Wahana Jasa merupakan perusahaan ekspor-impor yang berada di Surabaya. Penelitian ini didasari oleh data yang dikumpulkan dengan metode kuantitatif dengan membagikan kuisioner pada responden. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 40 karyawan PT. Sariadi Wahana Jasa. Variabel dalam penelitian ini adalah kerjasama tim (X1), motivasi (X2) , kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Data kemudian diolah menggunakan PLS 2.0. Hasil yang didapat adalah kerjasama tim dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sariadi Wahana Jasa.

Kata kunci: kepuasan kerja, kerjasama tim, kinerja karyawan, motivasi

PENDAHULUAN

Ekspor dan Impor merupakan kegiatan perdagangan internasional yang sangat penting untuk menjaga kestabilan ekonomi serta memperkuat cadangan devisa suatu negara. Lukita (seperti dikutip Supriyanto, 2019) mengatakan bahwa terdapat strategi yang telah disiapkan untuk meningkatkan ekspor Indonesia. Yakni dengan memfokuskan pada produk perindustrian bernilai tinggi dan menjalin hubungan kerjasama di bidang impor yang lebih baik. Berdasarkan Gambar 1.1, nilai ekspor tercatat US\$14,46 miliar pada tahun 2018 tumbuh hingga 7,86% year on year, serta nilai impor 2018 mencapai US\$ 15,13 miliar atau tumbuh 0,26% year on year, dan neraca perdagangan diramalkan surplus US\$ 325 juta (Hanung, 2018). Berdasarkan grafik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai ekspor dan impor di Indonesia bertumbuh dari tahun ke tahun dan hal ini membuat pertumbuhan ekonomi menjadi lebih baik.

PT Sariadi Wahana Jasa merupakan salah satu perusahaan ekspor-impor yang berada di Surabaya, Indonesia. Awalnya perusahaan ini melakukan kegiatan ekspor-impor di dalam negeri, hingga sekarang sudah melakukan banyak kegiatan ekspor-impor berskala internasional, khususnya Singapore dan Hongkong. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, dalam menjalankan perusahaan PT. Sariadi Wahana Jasa memiliki masalah dalam kerjasama tim yaitu kurangnya kerjasama, tanggung jawab, dan koordinasi antara karyawan sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Masalah kedua adalah motivasi karyawan yang tergolong kurang, beberapa karyawan mengeluhkan gaji mereka yang jarang naik dan pekerjaan yang dikerjakan tidak sebanyak dulu sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal karena kurangnya motivasi. Masalah ketiga adalah kepuasan kerja, dimana karyawan memiliki harapan seperti peluang menduduki jabatan yang lebih baik, puas dengan pekerjaan mereka sendiri, rekan kerja yang saling mendukung satu dengan yang lain, dan atasan yang menyenangkan. Apabila kondisi ini terus terjadi maka dapat berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan yang akan menurun.

Pada tahun 2017, data Gambar 1.2 menjelaskan bahwa negara Indonesia menduduki peringkat ke-5 dari total nilai ekspor dan impor 10 besar negara ASEAN. Diketahui bahwa negara dengan total nilai ekspor dan impor tertinggi di ASEAN adalah Singapura dengan nilai perdagangan barang sebesar US\$ 701 miliar. Negara Indonesia sendiri menduduki peringkat kelima dengan nilai perdagangan barang mencapai US\$ 324,8 miliar. Untuk itu diperlukan peningkatan nilai ekspor dan impor agar Indonesia dapat bersaing dalam perang dagang dunia dengan cara meningkatkan kualitas perusahaan ekspedisi yang ada di Indonesia. Hal tersebut dapat dicapai dengan cara meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dengan memiliki kerjasama tim yang baik, karyawan yang memiliki motivasi, serta karyawan memiliki kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Edison, *et al.* (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur dalam batasan waktu tertentu dan didasari oleh kesepakatan yang sudah dibuat sebelumnya. Kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi suatu perusahaan. Salah satu cara untuk melihat perkembangan dari suatu perusahaan adalah dengan melihat penilaian kinerja karyawan yang ada (Kurniasari, 2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. Sariadi Wahana Jasa.

KAJIAN PUSTAKA

Kerjasama Tim

Menurut West dalam Hatta, *et. al.* (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan berkelompok dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk meringankan beban masing-masing individu. Indikator kerjasama tim menurut West dalam Hatta, *et al.* (2017) adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Motivasi

Menurut Saputra dan Turnip (2018), motivasi adalah dorongan meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Indikator motivasi kerja menurut Zulkifli (2018) adalah

sebagai berikut:

1. Fisiologis, yaitu kebutuhan akan memenuhi kebutuhan primer akan pakaian, makanan dan tempat tinggal.
2. Keamanan, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
3. Sosial, yaitu kebutuhan akan rasa memiliki dan keberadaannya yang diterima dengan baik.
4. Penghargaan, yaitu kebutuhan akan harga diri dan pengakuan pimpinan akan prestasi.
5. Pengembangan diri, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dan dukungan pimpinan.

Kepuasan Kerja

Menurut Sari dan Susilo (2018), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing. Indikator motivasi kerja dalam Sari dan Susilo (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji, yaitu dimana karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan.
2. Kepuasan dengan promosi, yaitu dimana karyawan merasa puas dengan promosi jabatan yang diberikan.
3. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu dimana karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang ada dalam perusahaan.
4. Kepuasan dengan atasan, yaitu dimana karyawan merasa puas dan senang akan keberadaan pemimpin dalam perusahaan.
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu dimana karyawan merasa puas dengan *job description* mereka.

Kinerja Karyawan

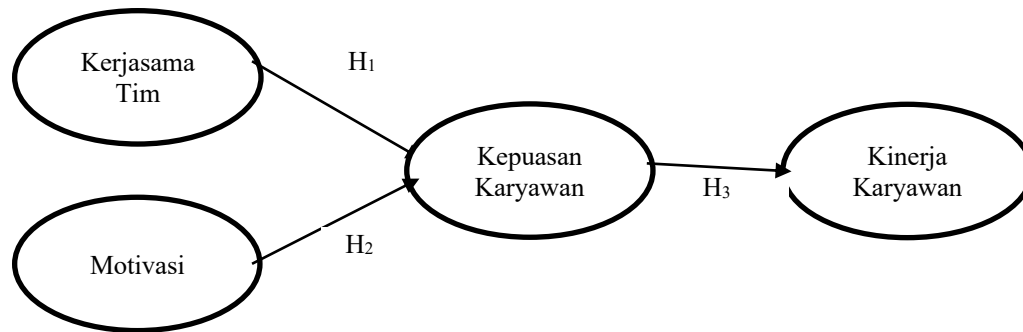
Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Indikator kinerja menurut Edison, *et. al.* (2016) adalah sebagai berikut:

1. Target :Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas : Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian : Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas : Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan.

Penelitian Terdahulu

Aryanta, *et al.* (2019) melakukan penelitian yang berjudul "*Influence of Motivation on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance at Alam Puri Villa Art Museum and Resort Denpasar*". Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap tingkat *stress* pekerjaan, kepuasan kerja dan performa kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap tingkat stress pekerjaan, kepuasan kerja dan performa kerja. Penelitian tersebut memiliki kesamaan topik dengan penelitian ini yaitu pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Mahajan dan Kumar (2018) melakukan penelitian yang berjudul "*A Study on Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Organisation*". Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki kesamaan topik dengan penelitian ini yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Abdulkhaliq dan Mohammadali (2019) melakukan penelitian yang berjudul "*The Impact of Job Satisfaction on Employee's Performance: A Case Study of Al Hayat Company – Pepsi Employees in Erbil, Kurdistan Region-Iraq*". Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki kesamaan topik dengan penelitian ini yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hidayat, *et al.* (2017) melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh". Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang didapat karyawan tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki kesamaan topik dengan penelitian ini yaitu pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Analisis

Berdasarkan model analisis pada gambar 1, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana data yang telah diperoleh dari hasil kuisioner akan dianalisis secara statistik menggunakan alat analisis SEM (*structural equation modeling*). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data dan bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Sariadi Wahana Jasa yang berjumlah 40 orang. Teknik *sampling* yang dipakai untuk penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil kuisioner yang diisi oleh responden. Data sekunder didapatkan dari teori menurut para ahli, penelitian terdahulu, dan referensi lain yang berkaitan dengan variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert. Kuesioner penelitian ini menggunakan skala Likert karena merupakan skala yang sangat populer sehingga dapat mempermudah responden dalam pengisian kuesioner.

Tabel 1. Variabel dan Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator Variabel
1	Kerjasama Tim (X ₁)	Kerjasama tim adalah kegiatan berkelompok dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk meringankan beban masing-masing individu (Hatta, <i>et al.</i> , 2017)	Indikator kerjasama tim menurut Hatta, <i>et al.</i> (2017) adalah: 1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan 2. Saling berkontribusi 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal
2	Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah dorongan meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan organisasi untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang (Sofyandi dan Garniwa dalam Saputra dan Turnip, 2018).	Indikator motivasi menurut Maslow dalam Utami (2017) adalah: 1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Pengembangan diri

3	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing (Handoko dalam Sari dan Susilo, 2018).	Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dalam Sari dan Susilo (2018) adalah: 1. Kepuasan dengan gaji 2. Kepuasan dengan promosi 3. Kepuasan dengan rekan kerja 4. Kepuasan dengan atasan 5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu (Edison, <i>et al.</i> , 2016:190).	Indikator kinerja karyawan menurut Edison <i>et al.</i> (2016:190) adalah: 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu 4. Taat asas

Metode Analisis Data

Analisis *Partial Least Square* (PLS) merupakan teknik statistika multivarian yang membandingkan antara variabel dependen dan variabel independen. Evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi *outer model* dan *inner model*. *Outer model* merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reliabilitas dari suatu model (Abdillah dan Jogiyo, 2015).

- a. Uji Validitas menggunakan *Partial Least Square*: Uji validitas terdiri dari validitas eksternal dan validitas internal. Validitas internal sendiri terdiri dari validitas kualitatif dan validitas konstruk. . Uji validitas konstruk secara umum dapat diukur dengan menggunakan parameter *Average Variance Extracted* (AVE). . *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5. Validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 0.30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, untuk *loading* ± 0.40 dianggap lebih baik, dan untuk *loading* > 0.50 dianggap signifikan secara praktikal. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading*.

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas	Parameter	<i>Rule of Thumbs</i>
Konvergen	<i>Outer loading</i>	Lebih dari 0,5
Diskriminan	Akar AVE dan Korelasi variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel laten
	<i>Cross loading</i>	Skor <i>loading</i> lebih tinggi di konstruk sendiri

- b. Uji Reliabilitas menggunakan *Partial Least Square*: Uji reliabilitas dalam PLS dapat dilakukan melalui dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability* (Abdillah dan Jogiyo, 2015). *Rule of thumb* nilai *cronbach's alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7.

Model Struktural (*Inner Model*) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten (Abdillah dan Jogiyo, 2015). Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, serta nilai koefisien *path* dan *t-values* tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. . Sedangkan nilai koefisien *path* atau *inner model* akan menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien *path* atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* harus di atas 1,965.

Abdillah dan Jogiyanto (2015) menyatakan bahwa uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk mengetahui apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Uji t dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Merumuskan Hipotesis Statistik :

$$t = \frac{o}{Sterr}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

o = original sample

$Sterr$ = Standard error

- b. Menentukan nilai kritis (t tabel) :

t tabel dapat dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ atau 0,025 melalui uji dua sisi dengan derajat kebebasan (df) $n-k-l$,

- c. Kriteria Keputusan

H_0 diterima dan H_a ditolak jika t hitung $< t$ tabel

H_0 ditolak dan H_a diterima jika t hitung $> t$ tabel

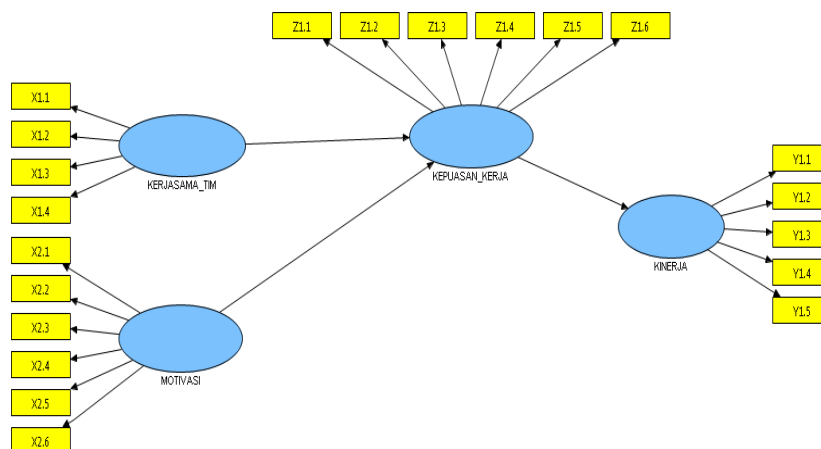
Tingkat signifikansi $< 0,05$

Hipotesis penelitian diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Berikut merupakan hasil dari analisa menggunakan software SmartPLS 2.0. Diagram PLS menunjukkan alur hubungan kausal antara variabel eksogen dan endogen melalui adanya variabel intervening sebagai penghubung



Gambar 2. Model dalam Pengujian SmartPLS

Evaluasi Outer Model

Convergent validity atau validitas konvergen pengukur setiap struktur yang harus berkorelasi tinggi, uji validasi konvergen dengan indikator dinilai berdasarkan *loading factor* seluruh indikator (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Ketika nilai dari *outer loading* > 0.50 , maka faktor tersebut dianggap telah memenuhi nilai *convergent validity* yang baik. Nilai *outer loading* untuk tiap pernyataan lebih besar dari 0,5. Hal tersebut berarti bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*. Dengan demikian, angka-angka yang telah dinyatakan valid tersebut dapat digunakan untuk diolah lebih lanjut pada tahap selanjutnya.

Discriminant validity dalam model pengukuran reflektif indikator dinilai berdasarkan dari nilai *cross loading* yang lebih besar dibandingkan dengan konstruk *cross loading* lainnya serta AVE (*Average Variance Extraxted*) dengan nilai $> 0,5$ (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Nilai *cross loading* untuk setiap konstruk memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* konstruk lain. Sehingga angka-angka yang telah dinyatakan valid tersebut dapat digunakan untuk diolah lebih lanjut pada tahap selanjutnya. Nilai AVE $> 0,5$, hal tersebut berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity* sehingga angka-angka yang telah dinyatakan valid tersebut dapat digunakan untuk diolah lebih lanjut pada tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Composite reliability digunakan untuk menguji reliabilitas suatu variabel, yang menunjukkan akurasi dan konsistensi dari ketepatan suatu alat ukur (Abdillah dan Jogiyanto, 2015). Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *composite reliability* lebih dari 0,7. Tabel 4.12 di menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dari setiap variabel $> 0,70$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai reabilitas yang baik. Dengan demikian angka-angka yang telah dinyatakan reliabel tersebut dapat digunakan untuk diolah lebih lanjut pada tahap selanjutnya.

Evaluasi Inner Model

Goodness of fit - inner model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dan menggunakan *Q-square predictive relevance* untuk model struktural. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Q-square harus > 0 untuk menunjukkan *predictive relevance* yang baik (Ghozali dan Latan, 2015). Tabel 4.13 di atas memberikan nilai 0,756 untuk konstruk kepuasan kerja yang berarti bahwa kerjasama tim dan motivasi mampu menjelaskan varians kepuasan kerja sebesar 75,6% sedangkan memberikan nilai 0,793 untuk konstruk kinerja karyawan, yang berarti bahwa kepuasan kerja mampu menjelaskan varians kinerja karyawan sebesar 79,3%.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui korelasi atau hubungan yang terjadi antara setiap variabel yang diteliti. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikansi sebesar 5% dengan nilai *t* statistik sebesar 1,965 maka kriteria penerimaan hipotesis adalah ketika *t* statistik $> 1,965$. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan melalui nilai *t* hitung sebesar 3,778, yang berarti lebih besar dari pada nilai *t* tabel sebesar 1,965. Dengan demikian H_1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan melalui nilai *t* hitung sebesar 13,192, yang berarti lebih besar dari pada nilai *t* tabel sebesar 1,965. Dengan demikian H_2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan melalui nilai *t* hitung sebesar 55,567, yang berarti lebih besar dari pada nilai *t* tabel sebesar 1,965. Dengan demikian H_3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut dibuktikan melalui nilai *t* hitung sebesar 3,778, yang berarti lebih besar dari pada nilai *t* tabel sebesar 1,965. Sehingga menunjukkan bahwa kerjasama tim merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga perusahaan memperbaiki dan mengembangkan kemampuan dari hasil deskripsi responden yang terbaik menyatakan bahwa dimana antar karyawan harus memiliki hubungan yang baik, mereka juga bersama-sama berkontribusi menyumbang pikiran dan tenaga agar terciptanya kepuasan kerja karyawan. Hidayat, *et al.* (2017) juga berpendapat bahwa kerjasama tim dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, kerjasama tim terindikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut dibuktikan melalui nilai *t* hitung sebesar 13,192, yang berarti lebih besar dari pada nilai *t* tabel sebesar 1,965. Sehingga menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja). Sehingga perusahaan memperbaiki dan mengembangkan kemampuan dari hasil deskripsi responden yang menyatakan

bahwa pimpinan harus lebih memperhatikan kinerja karyawannya dan menghargai prestasi karyawannya agar terciptanya kepuasan kerja karyawan. Pandangan yang sama juga diungkapkan oleh Aryanta, *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, motivasi terindikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan melalui nilai *t* hitung sebesar 55,567, yang berarti lebih besar dari pada nilai *t* tabel sebesar 1,965. Sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan memperbaiki dan mengembangkan kemampuan dari hasil deskripsi responden yang menyatakan bahwa kepuasan dengan gaji/ upah yang diberikan merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Pandangan yang sama diungkapkan oleh Abdulkhaliq dan Mohammadali (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja terindikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Implikasi Penelitian

Variabel	Sebelum	Sesudah
Kerjasama Tim	Saya dan rekan kerja mengerahkan kemampuan secara optimal saat bekerja	Saya dan rekan kerja mengerahkan kemampuan secara optimal saat bekerja memiliki nilai rata-rata terkecil dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Maka kedepannya agar sesama rekan kerja memiliki koordinasi yang lebih baik dalam bekerjasama.
Motivasi	Saya termotivasi bekerja karena masa depan yang terjamin	Saya termotivasi bekerja karena masa depan yang terjamin memiliki nilai rata-rata terkecil dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Maka kedepannya agar Pimpinan dapat memberikan jaminan bahwa karyawan yang bekerja dengan baik tidak akan dipecat/ dikeluarkan dari perusahaan.
Kepuasan Kerja	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang ada di perusahaan	Saya merasa puas dengan rekan kerja yang ada di perusahaan memiliki nilai rata-rata terkecil dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Maka kedepannya agar setiap rekan kerja harus menciptakan suasana yang menyenangkan bagi kebaikan bersama.
Kinerja Karyawan	Pekerjaan yang saya lakukan sudah memenuhi standar kualitas perusahaan	Pekerjaan yang saya lakukan sudah memenuhi standar kualitas perusahaan memiliki nilai rata-rata terkecil dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Maka kedepannya agar setiap karyawan dapat Bekerja dengan memiliki rasa tanggung jawab dan lebih menjaga kualitas pekerjaan agar sesuai dengan standar perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dari penelitian ini berdasarkan pada analisis data dan pembahasan adalah kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan dan Saran

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut yaitu hasil penelitian mmasih terdapat menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel di luar penelitian yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga diharapkan dalam penelitian yang akan datang memperhatikan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, seperti gaji, kompensasi dan lingkungan kerja. Penyebaran kuesioner

dilakukan pada saat karyawan bekerja, sehingga dalam mengisi kuesioner ada unsur terburu-buru dan kurang memperhatikan pernyataan yang diajukan peneliti.

Peneliti memberikan saran pada pihak-pihak terkait sesuai dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh. Bagi PT. Sariadi Wahana Jasa, sebaiknya rutin melakukan evaluasi kerja, untuk menegakkan tanggung jawab dan komitmen tujuan bersama memajukan PT. Sariadi Wahana Jasa. Selain itu diharapkan PT. Sariadi Wahana Jasa dapat meningkatkan motivasi kerja yang diberikan dengan cara memperhatikan kebutuhan yang dirasa dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya, untuk penelitian sejenis di bidang ekspedisi selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel kualitas pelayanan, lokasi, pemasaran, keputusan pembelian, dan lain-lain. Selain itu dapat melakukan penelitian dengan ukuran sampel yang lebih luas sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik. Karena semakin banyak sampel maka semakin banyak jenis responden yang mewakili jawaban tersebut. Jadi penelitian dapat lebih luas.

REFERENSI

- Abdillah, W., dan Jogiyanto, H. M. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Jogjakarta. Penerbit Andi
- Abdulkhaliq dan Mohammadali. (2019). The Impact of Job Satisfaction on Employees' Performance: A Case Study of Al Hayat Company – Pepsi Employees in Erbil, Kurdistan Region – Iraq. *Management and Economics Review*, Vol.4 Issue 2
- Aryanta, *et al.* (2019). Influence of Motivation on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance at Alam Puri Villa Art Museum and Resort Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, Vol.6 No.2, pp: 113-120
- Edison, *et al.* (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hatta, *et al.* (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. PLN Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, Vol.1 No.1, pp: 70-80.
- Hidayat, *et al.* (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* Vol.5 No.1, pp: 86-98
- Kurniasari, Rani. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, Vol.2 No.1, pp: 35
- Mahajan dan Kumar. (2018). A Study on Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Organisation. *Asian Journal of Management*, Vol.9 Issue 3
- Saputra dan Turnip. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, Vol.29 No.2, pp: 1-8
- Sari dan Susilo. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X – Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.64 No.1, pp: 28-35.
- Sugiyono. (2015). *Metode Pengembangan dan Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Zulkifli. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mega Aktiva*, Vol.7 No.1, pp. 30-41.

LAMPIRAN

Tabel 4. Nilai *Outer Loading*

	KEPUASAN_KERJA	KERJASAMA_TIM	KINERJA	MOTIVASI
X1.1		0,869964		
X1.2		0,834612		
X1.3		0,877675		
X1.4		0,769185		
X2.1				0,646878
X2.2				0,818544
X2.3				0,791107
X2.4				0,824289
X2.5				0,815842
X2.6				0,769845
Y1.1			0,731732	
Y1.2			0,798400	
Y1.3			0,811682	
Y1.4			0,824728	
Y1.5			0,849614	
Z1.1	0,678112			
Z1.2	0,776540			
Z1.3	0,731491			
Z1.4	0,801996			
Z1.5	0,781864			
Z1.6	0,635613			

Tabel 5. Nilai *Discriminant Validity (cross loading)*

	KEPUASAN_KERJA	KERJASAMA_TIM	KINERJA	MOTIVASI
X1.1	0,619363	0,869964	0,615446	0,475248
X1.2	0,581999	0,834612	0,618979	0,676972
X1.3	0,619504	0,877675	0,673865	0,516648
X1.4	0,367702	0,769185	0,389836	0,326489
X2.1	0,691497	0,651778	0,666159	0,646878
X2.2	0,678827	0,411328	0,558173	0,818544
X2.3	0,613644	0,453702	0,554677	0,791107
X2.4	0,621957	0,515296	0,561023	0,824289
X2.5	0,663173	0,402783	0,626746	0,815842
X2.6	0,670989	0,400420	0,605136	0,769845
Y1.1	0,654580	0,506163	0,731732	0,610979
Y1.2	0,817205	0,663438	0,798400	0,657476

Y1.3	0,685647	0,511539	0,811682	0,538385
Y1.4	0,648611	0,510788	0,824728	0,554137
Y1.5	0,746722	0,608730	0,849614	0,709758
Z1.1	0,678112	0,301410	0,658825	0,677642
Z1.2	0,776540	0,466451	0,636260	0,666209
Z1.3	0,731491	0,448735	0,578384	0,558929
Z1.4	0,801996	0,675172	0,708473	0,701678
Z1.5	0,781864	0,555303	0,718700	0,679377
Z1.6	0,635613	0,491208	0,622588	0,422099

Tabel 6. Nilai AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Kepuasan kerja	0,542740	Valid
Kerjasama tim	0,703844	Valid
Kinerja karyawan	0,646744	Valid
Motivasi	0,608671	Valid

Tabel 7. Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kepuasan kerja	0,876154	Reliabel
Kerjasama tim	0,904595	Reliabel
Kinerja karyawan	0,901302	Reliabel
Motivasi	0,902672	Reliabel

Tabel 8. Nilai R Square

Variabel	R Square
Kepuasan kerja	0,756
Kinerja karyawan	0,793

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (T-Statistics)

	Original Sample (O)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	Keterangan
Kepuasan kerja -> kinerja	0,890591	0,016027	55,567092	Berpengaruh
Kerjasama tim -> kepuasan kerja	0,244926	0,064835	3,777710	Berpengaruh
Motivasi -> kepuasan kerja	0,698237	0,052930	13,191686	Berpengaruh