



ANALISIS KERJASAMA TIM, KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA SEMESTA ENGINEERING DI SURABAYA

Miftahul Jannah S^{a*}, Faruk Faruk^b

^a Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya

email: ^a mifta@stieyapan.ac.id

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Article history

Menerima 2 Februari
2024

Revisi 2 Februari 2024

Diterima 29 Februari
2024

Online 30 Maret 2024

Kata Kunci

Kerjasama Tim,
Kepuasan Kerja,
Turnover Intention,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan. Populasi yang diugunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tirta Semesta Engineering sebanyak 75 responden dengan teknik sensus, maka sampel yang diperoleh adalah 75 resopnden. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Semesta Engineering. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Semesta Engineering. Turnover Intention karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Semesta Engineering. Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Semesta Engineering.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu bisnis, dan tujuan bisnis dapat dicapai melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menjalankan tugasnya (Juita, M. V. 2023). Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pegawai merupakan keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Widiyanti et al., 2020). Hal ini juga melibatkan karyawan dalam mencapai prestasi kerja sebagai tanggung jawab kepada perusahaan (Rismayanti et al., 202). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kerja tim, yang mendorong kinerja efektif dan mencegah pengangguran karyawan (Arifin, 2020). Menurut Dewi dkk. (202), Pandelaki (202), dan Priscilla & Santika (209), Kerjasama Tim mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Namun Silvani & Triatmanto (2020) mengidentifikasi adanya kesenjangan yang menyatakan bahwa Kerjasama Tim tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karena kurangnya kepercayaan antar rekan kerja didalam perusahaan.

Peran sumber daya manusia dalam bisnis telah berkembang lebih dari sekedar hubungan kerja sederhana dan tugas administratif. Sekarang lebih terintegrasi ke dalam proses perencanaan dan manajemen strategis perusahaan. Kualitas produk yang tinggi tidak dapat dicapai tanpa pengolahan yang berkualitas, yang pada gilirannya memerlukan proses manajemen organisasi yang tepat. Oleh karena itu, mencapai tujuan perusahaan memerlukan kerja sama karyawan.

Misalnya, PT. Tirta Semesta Engineering, perusahaan yang masuk dalam subkontraktor PT. PLN (Persero) yang mendominasi wilayah Indonesia bagian timur, maka perusahaan harus beroperasi secara efisien dan tepat waktu. Di sektor mekanikal, elektrik, dan konstruksi, pekerja seringkali menghadapi tekanan kerja karena proyek merupakan kegiatan yang dibatasi waktu dengan sumber daya tertentu yang bertujuan untuk mencapai standar kualitas tinggi.

PT. Tirta Semesta Engineering di Surabaya memulai operasinya dalam layanan konstruksi sipil skala kecil. Berdiri sejak 30 November 2004, perusahaan telah berkembang menjadi entitas yang bergerak di sektor jasa konstruksi sipil dan manufaktur pabrik logam dan elektromekanis (M/E). Saat ini, PT. Tirta Semesta Engineering dihadapkan pada tantangan dalam hal sumber daya manusia, terutama terkait penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada waktu penyelesaian proyek. Banyaknya keterlambatan pekerjaan dapat menyebabkan kerugian baik imoral maupun imaterial. Pengusaha mengalami kerugian waktu dan uang karena keuntungan yang diharapkan berkurang dan tujuan yang diinginkan tidak tercapai, bahkan mungkin tidak mendapatkan keuntungan sama sekali. Keterlambatan pekerjaan juga mengakibatkan hilangnya kesempatan untuk proyek lain. Bagi pemilik perusahaan, keterlambatan dalam pekerjaan berarti kerugian dalam waktu penyelesaian, sehingga hasil proyek menjadi tertunda (Kamaruzzaman, 2020).

Hal ini juga berdampak pada turnover karyawan yang mengalami fluktuasi dari tahun 2020 hingga 2023 di PT. Tirta Semesta Engineering memang menjadi perhatian serius bagi perusahaan. Pada tahun 2020 turnover sebesar 17,98%, pada tahun 2021 sebesar 18,23% dan pada tahun 2022 turun sebesar 15,32% lalu naik pada tahun 2023 sebesar 17,89%. Dengan tingginya tingkat turnover, perusahaan dapat mengalami berbagai kerugian, termasuk biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta penurunan produktivitas akibat gangguan dalam proses adaptasi.

Penting untuk diingat bahwa turnover karyawan tidak hanya memengaruhi karyawan yang keluar, tetapi juga karyawan yang tinggal. Proses adaptasi terhadap karyawan baru dapat memengaruhi dinamika tim dan produktivitas keseluruhan. Selain itu, dalam konteks pandemi, di mana kerja jarak jauh menjadi norma, tantangan komunikasi dan integrasi antara karyawan lama dan baru semakin meningkat.

Faktor Turnover Intention memainkan peran penting dalam memprediksi potensi turnover karyawan. Jika karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan, langkah-langkah preventif dapat diambil untuk mengatasi masalah tersebut. Perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi intention to quit, seperti kepuasan kerja, dukungan dari manajemen, kesempatan pengembangan karir, dan kondisi kerja secara keseluruhan.

Strategi untuk mengurangi turnover karyawan dapat melibatkan meningkatkan komunikasi dan hubungan antara manajemen dan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan peluang pengembangan karir, dan memberikan insentif atau program loyalitas bagi karyawan yang berkinerja baik. Dengan memahami dampak dan faktor-faktor yang memengaruhi turnover karyawan, PT. Tirta Semesta Engineering dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk meminimalkan fluktuasi karyawan dan memastikan kelangsungan dan produktivitas perusahaan.

Penemuan yang tidak konsisten antara penelitian yang berbeda menunjukkan kompleksitas dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku karyawan dan kinerja mereka. Namun, dengan penelitian yang lebih mendalam dan analisis yang cermat, dapat diharapkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang dinamika ini.

Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi internal secara teratur untuk memahami dinamika hubungan antara Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*, dan kinerja karyawan dalam konteks spesifik perusahaan mereka. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi karyawan, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja keseluruhan perusahaan. Penelitian Aprilianasari (2020) pada PT Matahari Department Store Tbk Cabang Kediri menunjukkan bahwa intention to quit secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Fu'ad & Gumilar (2021) pada karyawan CV Duta Jepara menemukan bahwa intention to quit tidak berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian Muayyad & Gawi (2016) pada karyawan Bank Syariah X Kanwil II menunjukkan bahwa job satisfaction tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan hubungan antara job satisfaction, intention to quit, dan kinerja karyawan tidak konsisten.

2. Tinjauan Pustaka

Kerjasama Tim (Teamwork)

Kerjasama tim merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi. Dalam lingkungan kerja modern, sebagian besar pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara individual, melainkan membutuhkan kolaborasi antar anggota tim. Kerjasama tim mencerminkan kemampuan individu untuk bekerja bersama, saling berkomunikasi, serta berkoordinasi dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Robbins dan Judge (2015), kerjasama tim adalah suatu kelompok kerja yang menghasilkan kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah kontribusi individu. Hal ini menunjukkan adanya sinergi antar anggota tim yang mampu meningkatkan produktivitas. Selain itu, Kreitner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa kerjasama tim yang efektif ditandai dengan adanya kepercayaan, komunikasi terbuka, serta partisipasi aktif dari setiap anggota.

Kerjasama tim yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Sebaliknya, kurangnya kerjasama tim dapat menyebabkan konflik, miskomunikasi, dan menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun budaya kerja tim yang solid melalui peningkatan komunikasi, kepercayaan, dan tanggung jawab bersama.

Kepuasan Kerja (Job Satisfaction)

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan menunjukkan kinerja yang optimal.

Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sementara itu, Robbins (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompensasi, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan promosi, serta gaya kepemimpinan.

Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, meningkatkan loyalitas, serta mengurangi tingkat absensi dan turnover. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya konflik kerja, dan munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Turnover intention sering digunakan sebagai indikator awal terjadinya turnover aktual. Fenomena ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena dapat berdampak pada stabilitas organisasi dan kinerja karyawan.

Menurut Mobley (2011), turnover intention adalah kecenderungan individu untuk berhenti dari pekerjaannya. Tett dan Meyer (1993) juga menjelaskan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat turnover intention tinggi biasanya menunjukkan penurunan semangat kerja, keterlibatan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Turnover intention yang tinggi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya operasional kerja, serta menurunnya produktivitas. Selain itu, karyawan yang memiliki niat untuk keluar cenderung tidak fokus dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention, seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan (Employee Performance)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Wibowo (2016) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan implementasi dari rencana kerja yang telah disusun oleh organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kerjasama tim. Kinerja yang optimal akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode *cross-sectional*. Menurut Ariani (202), metode *cross-sectional* adalah suatu penelitian untuk mempelajari kolerasi antara faktor-faktor resiko dengan cara pendekatan atau pengumpulan data sekaligus pada satu saat tertentu saja. Penelitian ini menggunakan metode *cross-sectional* karena pada penelitian ini seluruh variabel akan diukur dan diamati pada saat yang sama (*one point in time*).

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang mencakup semua elemen yang menjadi fokus penelitian. Ketika seseorang meneliti setiap elemen dalam wilayah penelitian, maka penelitian tersebut disebut penelitian populasi. Menurut Morissan (2020), populasi adalah sekumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Peneliti dapat mempelajari setiap anggota populasi untuk memahami sifat-sifat populasi tersebut. Populasi tidak hanya mencakup orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Selain itu, populasi juga mencakup semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 75 karyawan yang bekerja di PT. Multi Energy Nusantara.

Menurut Nana Sudjana dan Ibrahi (2004), sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat dijangkau serta memiliki sifat yang sama dengan populasi yang diambil sampelnya tersebut. Teknik sampling adalah suatu cara untuk menentukan banyaknya sampel dan pemilihan calon anggota sampel, sehingga setiap sampel yang terpilih dapat mewakili populasi.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Multi Energy Nusantara, karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 54 karyawan, maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (*sensus*), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2006),

Metode ini digunakan untuk melihat pengaruh Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan. Model persamaan regresi linear berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja Pegawai

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Bilangan koefisien regresi

X = Kerjasama Tim

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = *Turnover Intention*

e = Kesalahan Pengganggu.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel Kerjasama Tim (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis dilakukan menggunakan software SPSS versi 22.0 untuk Windows.:

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandar dized Coefficie nts	Standardiz ed Coefficie nts	t	Sig,	Collinearity Statistics
-------	--	--------------------------------------	---	------	----------------------------

	B	Std, Error	Beta			Toleran ce	VIF
1 (Constant)	-7,428 ,593	2,364 ,050	,508	-3,142 5,786	,003 ,000	,478	2,090
Kerjasama Tim							
Kepuasan Kerja	,121	,043	,167	2,363	,011	,895	1,117
Turnover Intention	,421	,091	,395	4,757	,000	,476	2,100

- a. Nilai Konstanta: Konstanta: -7,428

Jika variabel Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* tidak diterapkan atau nilainya nol, maka kinerja karyawan akan bernilai -7,428. Ini menunjukkan bahwa tanpa adanya Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention*, kinerja karyawan akan berada pada tingkat yang sangat rendah, bahkan negatif.

- b. Koefisien Kerjasama Tim (X1): 0,593 (59,3%)

Jika Kerjasama Tim karyawan meningkat sebesar satu unit, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 59,3%. Ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan dalam kerjasama tim akan berdampak positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

- c. Koefisien Kepuasan Kerja (X2): 0,121 (12,1%)

Jika kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar satu unit, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 12,1%. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak sebesar variabel lainnya.

- d. Koefisien *Turnover Intention* (X3): 0,421 (42,1%)

Makna: Jika niat untuk keluar (*Turnover Intention*) meningkat sebesar satu unit, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 42,1%. Namun, ada kesalahan dalam interpretasi ini. Biasanya, niat untuk keluar (*Turnover Intention*) yang lebih tinggi akan menurunkan kinerja karyawan, bukan meningkatkannya. Kemungkinan ada kesalahan dalam pemahaman atau perhitungan koefisien ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi adanya pengaruh secara simultan dari variabel Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Semesta Engineering:

Tabel 2 Pengujian Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig,
1 Regression	511,007	3	170,336	76,161	,000 ^a
Residual	111,826	50	2,237		
Total	622,833	53			

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan perangkat lunak Statistical Package for Social Science (SPSS) 22.0 for Windows, diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Simultan (Uji F):

- o **Nilai Fhitung:** Nilai Fhitung yang diperoleh dari hasil pengujian adalah [misal, 45.67].

- **Nilai F_{tabel}:** Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan (df) tertentu adalah [misal, 2.70].
- **Signifikansi (P-value):** Nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian adalah [misal, 0.000].

Interpretasi Hasil:

- **Pengaruh Simultan:** Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} (F_{hitung} > F_{tabel}) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (P-value < 0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- **Kesimpulan:** Berdasarkan hasil pengujian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Semesta Engineering. Dengan demikian, hipotesis diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi adanya pengaruh secara parsial dari variabel Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Semesta Engineering:

Tabel 3. Pengujian Secara Parsial

Variabel	t _{hitung}	Signifikansi t	t _{tabel}
Kerjasama Tim	5,786	0,000	1,63765
Kepuasan Kerja	2,363	0,011	1,63765
<i>Turnover Intention</i>	4,475	0,000	1,63765

Sumber : Data diolah, 2025

Selain uji simultan, dilakukan juga uji parsial untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan:
(Nilai t_{hitung}: 5.786, Tingkat signifikansi (sig t): 0.000)
Interpretasi Hasil: Nilai sig.t (0.000) lebih kecil dari nilai alpha (0.05) dan nilai t_{hitung} (5.786) lebih besar dari t_{tabel} (1.67356). Hal ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Semesta Engineering.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan:
(Nilai t_{hitung}: 2.363, Tingkat signifikansi (sig t): 0.011)
Interpretasi Hasil: Nilai sig.t (0.011) lebih kecil dari nilai alpha (0.05) dan nilai t_{hitung} (2.363) lebih besar dari t_{tabel} (1.67356). Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Semesta Engineering.
3. Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan:
(Nilai t_{hitung}: 4.475, Tingkat signifikansi (sig t): 0.000)
Interpretasi Hasil: Nilai sig.t (0.000) lebih kecil dari nilai alpha (0.05) dan nilai t_{hitung} (4.475) lebih besar dari t_{tabel} (1.67356). Hal ini menunjukkan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Semesta Engineering.

Pembahasan

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang tercermin dalam kerjasama sebagai indikator utama yang memengaruhi Kerjasama Tim. Hal ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim yang baik dapat meningkatkan kualitas karyawan, terutama dalam mencapai Kinerja Karyawan yang optimal. Namun, menciptakan Kerjasama

Tim bukanlah tugas yang mudah karena setiap individu dalam tim memiliki kemampuan dan kepribadian yang berbeda-beda. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif diperlukan, seringkali melalui komunikasi kelompok seperti pertemuan dan evaluasi kerja, untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

Penelitian juga menunjukkan bahwa semakin baik persepsi anggota tentang Kerjasama Tim, semakin besar dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, jika persepsi tentang Kerjasama Tim buruk, dapat mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan. Kerjasama Tim dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berperan dalam mencapai Kinerja Karyawan yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada tingkat individu, anggota kelompok yang kohesif saling menyukai satu sama lain, sementara pada tingkat kelompok, anggota tertarik pada kelompok itu sendiri. Meskipun anggota kelompok mungkin bukan teman, mereka memiliki pandangan positif terhadap kelompoknya. Jika ada saling sukai antar anggota, itu disebut sebagai ketertarikan personal, bukan Kerjasama Tim.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian oleh Sinaga (2020), yang menemukan pengaruh positif Team Work terhadap Kinerja Karyawan di sebuah agen Asuransi Jiwa Bersama Cabang Sukajadi Pekanbaru. Carron dan Brawley (sebagaimana dikutip dalam Sanchez & Yurrebaso: 2009, Setiawati & Riyono: 2021) juga menekankan bahwa Team Work adalah penentu keberhasilan kinerja kelompok, dengan Team Work sebagai faktor pengikat yang penting bagi kelompok dan indikator seberapa kuat keinginan anggota untuk tetap dalam kelompok tersebut

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan, dan hal ini dapat diterima. Ini mengindikasikan bahwa upaya PT. Tirta Semesta Engineering untuk meningkatkan Kinerja Karyawan melalui menjaga tingkat Kepuasan Kerja telah terbukti efektif. Kepuasan Kerja adalah salah satu sikap yang dimiliki oleh karyawan, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan.

Karyawan yang merasa puas dengan aspek-aspek seperti promosi, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini tercermin dalam jumlah jam kerja yang sesuai dengan ketentuan, kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan berkurangnya intensitas perbaikan dalam penyelesaian pekerjaan.

Hubungan personal yang baik antara sesama karyawan dan antara atasan dengan bawahan juga dapat menjadi faktor penting dalam menciptakan job satisfaction bagi karyawan. Meskipun ada target atau beban kerja yang diberikan kepada karyawan, *Team Work* dapat tetap tinggi jika hubungan personal di tempat kerja terjaga dengan baik.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Said, dkk (2020) di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Manado, yang menunjukkan bahwa job satisfaction berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Agus Sunyoto (2021) juga mendukung konsep ini dengan menyatakan bahwa job satisfaction mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat job satisfaction yang tinggi cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Sriyono dan Farida Lestari (2021), yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara job satisfaction dan Kinerja Karyawan. Ini menegaskan bahwa memperhatikan tingkat job satisfaction karyawan dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi

Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan. *Turnover Intention*, atau pikiran untuk berhenti bekerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Ketika karyawan memiliki pikiran untuk berhenti bekerja, hal ini dapat mencerminkan ketidakpuasan mereka terhadap situasi kerja saat ini. Faktor-faktor seperti perpindahan kerja, kondisi kerja, dan beban kerja dapat memengaruhi kemunculan *Turnover Intention*.

Perpindahan kerja karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. *Turnover Intention* bisa muncul baik secara sukarela maupun karena adanya faktor lingkungan kerja dan beban kerja yang membebani. Meskipun memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan saat ini, karyawan tetap dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aprilianasari (2020), yang menunjukkan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi tersebut menyimpulkan bahwa *Turnover Intention* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan dengan faktor-faktor lain seperti disiplin kerja dan prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmara (2020) juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Secara keseluruhan, temuan ini menggarisbawahi pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi *Turnover Intention* dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan talenta yang berharga dalam sebuah organisasi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Semesta Engineering. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama antar karyawan serta semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Di sisi lain, turnover intention juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana tingginya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan cenderung menurunkan fokus, komitmen, dan produktivitas kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut, yaitu kerjasama tim, kepuasan kerja, dan turnover intention, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui sistem penggajian yang adil dan sesuai dengan beban kerja guna menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi serta menekan turnover intention. Selain itu, perusahaan perlu mengelola kerjasama tim secara efektif melalui peningkatan komunikasi, koordinasi, dan kepercayaan antar karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif. Dengan penerapan strategi yang tepat, diharapkan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus menurunkan tingkat turnover, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas organisasi.

6. Referensi

- Forsyth, D. R., 2021. Group Dynamics. (International Student Edition) Pustaka Belmont. CA: Thomson Wadsworth Publishing.
- Forsyth, D. R. (2019). Group Dynamic (5thed.). California: Cengage Learning.
- Carron, A.V. dkk. (2019) Team cohesion and Team Success In Sport. Journal of Sport Science, 20, 119-127

- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Bagian Penerbitan STIE
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Bagian Penerbitan STIE
- Abdillah, F. (2020). Hubungan Kerjasama Tim Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 52-58
- Azwar, S. (2020). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haholongan, R. (2021). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61–67. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i1.1260>
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intentions* Eddy. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88. <http://stiesurakarta.id/index.php/jkukm/article/view/63>
- Arikunto, Suharsimi. 2021. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Beam, M. 2020. *Emotional Intelligence And Team Cohesiveness*. Thesis Marshall University.
- Irawan, A. A. (2021). Hubungan Kerjasama Tim dengan *Job Involvement* dan *Social Loafing* pada Anggota Kelompok (studi pada karyawan PLN UIP VIII, Surabaya). Universitas Brawijaya, Malang, 1–9.
- Juita, M. V. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya. *COMSERVA: Jurnal Penelitian 'engabdian Masyarakat*, 2(09), 1883-1901.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Bachroni, M (2019). Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kerjasama Tim pada Kopertis V Yogyakarta, *Jurnal Psikologi Volume 38, No 1*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Pratiwi. U. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasional Persepsian Dan Kepribadian Proaktif Terhadap Kebermaknaan Kerja. *Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Gajah Mada*
- Darwita, F. A. (2020). Hubungan Antara Kerjasama Tim Pada Kelompok Peserta Mentoring Agama Islam Dengan Tanggung Jawab Siswa SMA. *Fakultas Psikologi. Universitas Indonesia*
- Hutama, G.G. (2015). Hubungan Antara Kerjasama Tim Dengan Perilaku Agresi Pada Kelompok Suporter Panser Biru Semarang. *Fakultas Psikologi. Universitas Kristen Satya Wacana*
- Bernardi, R. A. (1994). Validating Research Results when Cronbach'S Alpha is Below .70: A Methodological Procedure:. *Educational and Psychological Measurement*, 54(3), 766-775. Retrieved 10 22, 2022, from <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0013164494054003023>
- Bonett, D. G., & Wright, T. A. (2015). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 3-15. Retrieved 10 22, 2022, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.1960>
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the *Turnover Intention* scale. *Sa Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12. Retrieved 10 22, 2022, from <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/507/602>
- Sang, C., Thean, L. Y., Ismail, W. K., & Jusoh, A. (2020). Leadership Styles and Employees' *Turnover Intention*: Exploratory Study of Academic Staff in a Malaysian College. *World applied sciences journal*, 19(4), 575-581. Retrieved 10 22, 2022, from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.389.4014&rep=rep1&type=pdf>