

PENGARUH KEPUASAN, KOMPENSASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI KETERLIBATAN KARYAWAN

Joko Setyawan¹⁾; Endang Rusdianti²⁾; Hardani Widhiastuti³⁾
XYZ.jokosetyawan@gmail.com¹⁾; endang_rusdianti@yahoo.com²⁾;
dancerdas62@yahoo.com³⁾

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima : 14-05-2021
Disetujui : 18-07-2021
Dipublikasikan: 31-08-2021

Keywords:

employee performance;
employee engagement;
job satisfaction;
compensation; teamwork

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan keterlibatan karyawan sebagai mediasi. Unit analisis penelitian adalah karyawan perusahaan pelabuhan Indonesia yang memiliki jabatan sebagai teknisi dan leader teknisi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner, dengan jumlah responden sebanyak 65 karyawan yang merupakan teknisi dan leader teknisi. Metode analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) 3.3.3. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan, kompensasi terhadap keterlibatan karyawan, dan kerjasama tim terhadap keterlibatan karyawan. Di sisi lain, terdapat hasil penelitian yang berpengaruh negatif dan signifikan yang ditunjukkan oleh hubungan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

EFFECT OF JOB SATISFACTION, COMPENSATION AND TEAMWORK TO EMPLOYEE PERFORMANCE IS MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT

Abstract

This study aims to analyze the effect of job satisfaction, compensation and teamwork on employee performance, and employee engagement of mediating variable. Employees on the performance of employees, employees of port company. The unit of research analysis is the employees of port company in Indonesia who has a position as technician and technician leader. Data collection was carried out by distributing questionnaires, with the number of respondents as many as 65 employees who were technicians and technician leaders. The analytical method used in testing the hypothesis is Structural Equation Modeling (SEM) using Partial Least Square (PLS) 3.3.3. The results in this study indicate that there is a positive and significant influence between job satisfaction on employee performance, compensation for employee performance, teamwork on employee performance, job satisfaction on employee engagement, compensation for employee involvement, and teamwork on employee engagement. On the other hand, there are research results that have a negative and significant effect, which is shown by the relationship between employee involvement and employee performance.

✉Alamat korespondensi :

Magister Manajemen, Universitas Semarang, Jalan Sukarno Hatta, Semarang
E-mail: XYZ.jokosetyawan@gmail.com

PENDAHULUAN

Perubahan pada kondisi lingkungan organisasi baik secara internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk bertindak atau merespon cepat (responsive) dan beradaptasi (adaptive) dengan keadaan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Organisasi harus berusaha menjadi fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif. Fleksibilitas dalam organisasi dapat ditentukan oleh sumberdaya yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi (knowledge asset) yang menjadikan organisasi memiliki keunggulan bersaing (Competitive advantage), sehingga dapat bertahan dalam industri tersebut. Naik turunnya kinerja perusahaan bergantung pada peran yang dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2009). Kinerja dari karyawan dapat berupa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsi didalamnya guna meningkatkan kesejahteraan perusahaan tempat dirinya bekerja.

Peran penting kinerja karyawan dalam sebuah organisasi telah banyak dipaparkan dalam sebuah penelitian, dalam penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono dan Rahmawati (2019) kinerja karyawan sangat kuat dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan, sehingga dalam hal ini menjadi acuan sebagai variabel yang mampu menjadi mediasi variabel lain. Adapun engagement atau keterlibatan menjadi salah satu pembahasan menarik dalam kurun waktu belakangan ini, banyak kalangan yang berpendapat bahwa keterlibatan harus menjadi perhatian serius bagi tertinggi perusahaan agar dapat menjalankan bisnisnya secara berkelanjutan. Menurut Haugsnes (2016) yang dimaksud dengan keterlibatan adalah kepatuhan seorang karyawan manajemen dan non manajemen pada organisasi yang menyangkut visi, misi, dan tujuan perusahaan dalam proses pekerjaannya. Ungkapan lain juga menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan merupakan tingkat dimana karyawan secara psikologis terhubung dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan (Dessler, 2015), sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja yang merupakan pernyataan emosional yang positif sebagai apresiasi karyawan terhadap pekerjaan. Penelitian-penelitian mengenai kepuasan kerja umumnya memiliki pengaruh besar terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Seorang pekerja atau karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif (Robbins dan Judge, 2016). Selain kepuasan kerja adapula faktor penting lain yang berhubungan dengan tingkat pertumbuhan kinerja karyawan yaitu kompensasi, menurut Hatta (2017) Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik, sehingga tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Pada prinsip lain, sebuah kinerja akan berdampak baik apabila sebuah kerjasama tim terjadi pada organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Boakye (2015), Qashim dan Rasheed (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara garis besar kerjasama tim merupakan proses yang memungkinkan orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa.

Fenomena permasalahan atau kenyataan yang terjadi pada perusahaan maintenance alat pelabuhan Cabang Semarang yang menjadi ujung tombak operasional dari Badan Usaha Milik Negara Pelabuhan Indonesia yang bergerak dibidang jasa perawatan alat berat peti kemas. Pentingnya perusahaan di bidang jasa keperawatan ini adalah sebagai penopang utama Bergeraknya operasional dari alat-alat pengangkut peti kemas di pelabuhan Indonesia. Apabila alat operasional berjalan dengan lancar, maka capaian-capaian yang diinginkan oleh perusahaan pelabuhan Indonesia akan terwujud. Berdasarkan fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa adanya trend kenaikan denda yang terima perusahaan maintenance alat pelabuhan Cabang Semarang karena Break Down pada alat melampaui target yang telah disepakati di kontrak kerja

yaitu sebesar 40 jam setiap bulannya. Data tersebut mencatatkan bahwa hampir setiap bulan kecuali bulan Juni 2019, perusahaan maintenance alat pelabuhan Cabang Semarang terkena denda, dan tercatat denda terbesar sebanyak Rp. 36.178.415 pada bulan September 2019. Banyaknya denda yang dialami oleh perusahaan maintenance alat pelabuhan Cabang Semarang pada bulan Januari-September 2019 karena terjadinya penurunan kinerja perusahaan. Hal yang diduga menjadi dampak dari penurunan kinerja perusahaan berasal dari menurunnya kinerja karyawannya karena berbagai kondisi dari perusahaan ini.

Adapun dari penjelasan diatas, pada penelitian ini akan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan, pengaruh kompensasi terhadap keterlibatan karyawan, pengaruh kerjasama tim terhadap keterlibatan karyawan, dan pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

Telaah pustaka merupakan kerangka acuan yang disusun berdasarkan kajian berbagai aspek yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian. Peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Teori yang dikemukakan disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu mengenai Kinerja Karyawan, Keterlibatan karyawan, Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Kerjasama tim.

Mathis dan Jackson (2009) juga menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja karyawan adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Seseorang harus mempunyai hasil kerja yang dapat dicapai di dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Marpaung, 2014). Kinerja Karyawan pada penelitian ini akan menggunakan indikator penelitian dari Robbins dan Judge (2015), yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, dan Efektivitas. Adapun kemandirian tidak digunakan karena dalam perusahaan ini lebih mengutamakan kerjasama tim, sehingga segala bentuk permasalahan akan diselesaikan secara tim.

Keterikatan adalah kepatuhan seorang karyawan manajemen dan non manajemen pada organisasi yang menyangkut visi, misi, dan tujuan perusahaan dalam proses pekerjaannya. Bukan dalam sebuah arti pemahaman saja, namun juga dalam segi pelaksanaan pekerjaan, keterlibatan karyawan akan meningkat apabila karyawan mempunyai kepuasan kerja yang baik (Vorina et al., 2017). Lebih lanjut Endang Rusdianti, et al (2011), menjelaskan bahwa organisasi dapat mencapai kinerja yang diharapkan serta memiliki keunggulan kompetitif adalah ketika orang di dalamnya melakukan apa yang terbaik dari mereka, apa yang mereka senangi serta kuatnya faktor kepemilikan secara psikologis dalam melaksanakan dan memberi hasil pada pekerjaan mereka. Pengukuran terhadap Keterlibatan karyawan pada penelitian ini akan menggunakan indikator penelitian dari Vorina et al., (2017), yaitu Kontribusi, Dedikasi, Kemauan kuat, dan Kebanggaan.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dapat membangun psikologi organisasi sehingga akan mempengaruhi keadaan organisasi (Miao, Humphrey, & Qian, 2016). Sedangkan Abdirahman et al., (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi kerjanya. Sehingga kepuasan kerja adalah cerminan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Penelitian ini akan menggunakan indikator kepuasan kerja pegawai menurut Robbins dan Judge (2015), yaitu sifat pekerjaan, pengawasan, dan peluang promosi.

Nasution (2013), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) dijelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung yang diterima anggota sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian ini akan menggunakan indikator kompensasi menurut Simamora (2010) yaitu Upah dan Gaji, Insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Kerjasama tim bagaikan sebuah orkestra yang saling bekerja sama menimbulkan suatu musik yang indah. Bila salah seorang pemain salah memainkan alat musiknya maka akan menimbulkan disharmonis. Kerjasama tim akan berhasil jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Sedangkan Kreitner and Kinicki (2013) mendefinisikan tim merupakan sejumlah kumpulan kecil manusia dengan keterampilan yang saling melengkapi, yang berkomitmen untuk tujuan, hasil dan pendekatan dimana satu sama lain saling bertanggung jawab. Penelitian ini akan menggunakan indikator Kerjasama tim menurut West (2012) yaitu tanggung jawab secara bersama-sama, saling berkontribusi, dan pengerahan kemampuan secara maksimal.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan dalam menjalankan sebuah pekerjaan menjadi salah satu daya tarik tersendiri agar kinerja masing-masing karyawan tetap terjaga. Sedangkan Abdirahman et al. (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi kerjanya. Hasil penelitian Abdirahman et al. (2018) dan Gautama dkk (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hubungan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan akan merasa bekerja dengan tenang dan nyaman apabila kompensasi di dalam perusahaan tersebut sangat baik adanya. Menurut Nasution (2013), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada karyawan, yang bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Hasil penelitian Riana (2016), Suryana (2018) dan Irdyansyah (2019) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hubungan Kerjasama tim Terhadap Kinerja Karyawan

Keefektifan suatu jalinan kerjasama tim menjadi harapan besar bagi banyak pihak karena dianggap dapat membangun dan memajukan organisasi di masa depan. Kemampuan memecahkan masalah dan keakuratan dalam mengambil keputusan adalah salah satu ciri khas positif yang dilahirkan oleh kerjasama tim yang efektif. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kelompok usaha-usaha individual yang menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Hasil penelitian Adam dan Tabrani (2018) serta Sari (2019) terbukti bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Kerjasama tim berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H3: Kerjasama tim berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan karyawan

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap terhadap pekerjaan baik positif maupun negatif akan terlihat sebagai akibat dari kepuasan terhadap pekerjaan yang dihadapi. Hasil penelitian Vorina et al., (2017) terbukti bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Keterlibatan karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Keterlibatan karyawan. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H4: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Keterlibatan karyawan.

Hubungan Kompensasi Terhadap Keterlibatan karyawan

Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk pelaksanaan dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan erat dengan hal-hal seperti pemberian penghargaan secara individu sebagai bentuk apresiasi dalam melakukan tugas kerjanya. Hasil penelitian Affini dan Surip (2018) terbukti bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap keterlibatan karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H5: Kompensasi berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan.

Hubungan Kerjasama tim Terhadap Keterlibatan karyawan

Tracy (2006) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Robbins dan Judge (2015) juga menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kelompok usaha-usaha individual yang menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Kerjasama tim menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hasil penelitian Adam dan Tabrani (2018) serta Sari (2019) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap Keterlibatan karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H6: Kerjasama tim berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan.

Hubungan Keterlibatan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah tingkat dimana karyawan secara psikologis terhubung dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan (Dessler, 2015). Definisi lain juga mengungkapkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan tingkat dimana seseorang mengidentifikasi dengan sebuah pekerjaan, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan mempertimbangkan kinerja penting bagi harga diri (Robbins dan Judge, 2016). Hasil penelitian Wahyu, Agnes dan Setiyawan (2017) membuktikan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

H7: Keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian adalah *explanative research*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan maintenance alat berat Cabang Semarang yang merupakan Leader Teknisi dan Teknisi yang berpengaruh langsung terhadap kegiatan di lapangan yang berjumlah 65 karyawan. Sedangkan sampel pada penelitian ini merupakan sensus atau keseluruhan dari populasi yang ada yaitu berjumlah 65 orang responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebar angket atau kuesioner secara personal. Kuesioner merupakan sekelompok pertanyaan yang diformulasikan secara tertulis dengan tujuan untuk mencari pendapat responden, dan biasanya jawaban disediakan dalam bentuk alternatif yang hampir serupa. Dalam penelitian ini di gunakan skala interval yang urutan skala 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan angka 7 (Sangat Setuju), serta semantik deferensial untuk semua variabel.

Metode analisis data yang diterapkan dalam proses penelitian ditentukan oleh metode penelitian kuantitatif, yaitu dengan mengolah data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dalam bentuk angka-angka untuk digunakan dalam analisis data. Penelitian ini membutuhkan suatu analisis data dan interpretasinya yang digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam mengungkapkan fenomena social tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)* yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan *software* statistik *SmartPLS* untuk menguji hubungan antara variabel, baik sesama variabel latent maupun dengan variabel indikator.

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid apabila memiliki nilai AVE (*average variance extracted*) lebih dari 0,5. Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability* dan nilai *Cronbach's alpha*. Kriteria dikatakan reliabel yaitu jika nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 dan nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,6.

| | Cro-A | Com-Rea | AVE |
|-----|-------|---------|-------|
| KEP | 0,796 | 0,880 | 0,710 |
| KOM | 0,845 | 0,905 | 0,762 |
| KER | 0,856 | 0,913 | 0,779 |
| KET | 0,765 | 0,865 | 0,682 |
| KIN | 0,849 | 0,905 | 0,762 |

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Pada Tabel 1 hasil hitungan diatas, Cronbach's Alpha, rho,A dan AVE telah memenuhi syarat.

Uji R-Square

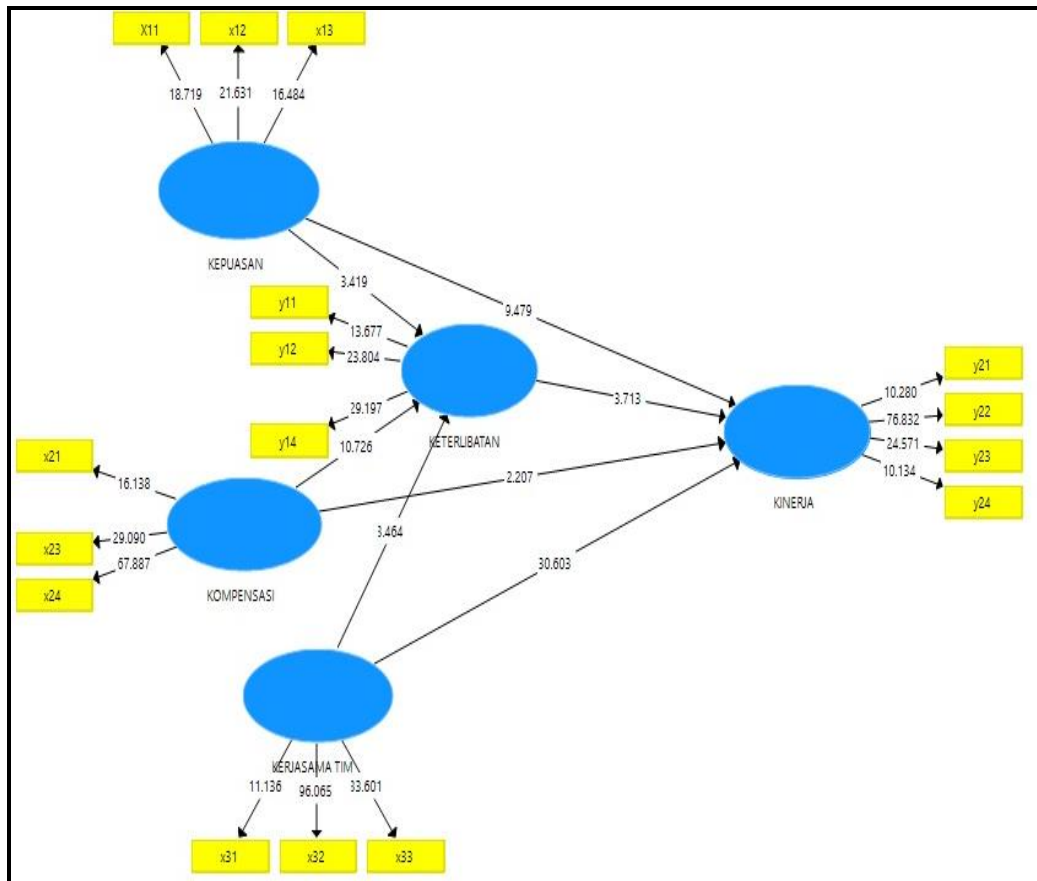
Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program *SmartPLS*, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

| | R-Square |
|-----|----------|
| KET | 0,889 |
| KIN | 0,986 |

Tabel 2. Nilai R-Square

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk keterlibatan karyawan sangat kuat yang ada pada angka 0,889. Perolehan ini menjelaskan bahwa persentase besarnya keterlibatan karyawan dapat dijelaskan sebesar 88,9% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Sedangkan nilai R-Square kinerja karyawan sangat kuat juga sebesar 0,986, perolehan ini menjelaskan bahwa persentase besarnya nilai kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 98,6% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Pengujian Model Struktural



Gambar 1. Output Hasil PLS Boothstrapping

Pengujian Hipotesis

Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis yang menggunakan nilai statistik, maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96, sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H1 diterima atau H0 ditolak

ketika t-statistik > 1,96. Penggunaan probabilitas dalam kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu jika nilai P Values < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak.

| | original sample | sample mean | STDV | T-Stat | P-Val |
|-----------|-----------------|-------------|-------|--------|-------|
| KEP->KIN | 0,258 | 0,258 | 0,027 | 9,479 | 0,000 |
| KOM-> KIN | 0,088 | 0,085 | 0,040 | 2,207 | 0,028 |
| KER->KIN | 0,884 | 0,885 | 0,029 | 30,603 | 0,000 |
| KEP->KET | 0,250 | 0,253 | 0,073 | 3,419 | 0,001 |
| KOM->KET | 0,602 | 0,604 | 0,056 | 10,726 | 0,000 |
| KER->KET | 0,204 | 0,201 | 0,059 | 3,464 | 0,001 |
| KET->KIN | -0,178 | -0,177 | 0,048 | 3,713 | 0,000 |

Tabel 3. Koefisien Jalur

Hasil pengujian pertama dapat dilihat bahwa original sample kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,258 dengan P sebesar 0,000, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 9,479 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai original sample positif mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga uji hipotesis Diterima.

Hasil pengujian ke dua, original sample kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,088 dengan P sebesar 0,028, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 2,207 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai original sample positif mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga uji hipotesis Diterima.

Hasil pengujian ke tiga, original sample kerjasama tim terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,884 dengan P sebesar 0,00, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 30,603 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai original sample positif mengindikasikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga uji hipotesis Diterima.

Hasil pengujian hipotesis ke empat, original sample kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan adalah sebesar 0,250 dengan P sebesar 0,001, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 3,419 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai original sample positif mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, sehingga uji hipotesis Diterima.

Hasil pengujian ke lima, original sample kompensasi terhadap keterlibatan karyawan adalah sebesar 0,602 dengan P sebesar 0,000, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 10,726 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai original sample positif mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, sehingga uji hipotesis Diterima.

Hasil pengujian ke enam, original sample kerjasama tim terhadap keterlibatan karyawan adalah sebesar 0,204 dengan P sebesar 0,001, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 3,464 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai original sample positif mengindikasikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, sehingga uji hipotesis Diterima.

Hasil pengujian ke tujuh, original sample keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0,178 dengan P sebesar 0,000, dan ditunjukkan dengan nilai t-statistik 3,713 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96. Nilai original sample negatif mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga uji hipotesis Diterima.

PENUTUP

Didasarkan pada hasil analisis maka terdapat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan, kompensasi terhadap keterlibatan karyawan, dan kerjasama tim terhadap keterlibatan karyawan. Di sisi lain, terdapat hasil penelitian yang berpengaruh negatif dan signifikan yang ditunjukkan oleh hubungan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan perusahaan maintenance alat berat yang ada di pelabuhan perlu memperhatikan kepuasan kerja, kompensasi serta kerjasama antar karyawan agar mendapatkan kinerja yang baik bagi masing-masing karyawan dan secara langsung pula, hal tersebut akan memberikan peran penting terlibatnya karyawan dalam suatu organisasi. Namun dalam keterlibatan karyawan yang terjadi pada perusahaan maintenance alat berat yang ada di pelabuhan, manajemen sebaiknya mengurangi terlibatnya karyawan dalam menentukan keputusan manajemen, apabila hal tersebut berlebihan, maka akan terjadi konflik atas perbedaan pendapat dari masing-masing karyawan, tentunya hal tersebut akan mempengaruhi kinerja dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, Husein Isse Hassan. Iliyasa Shiyabade Najeemdeen. Bello Taufik Abidemi Dan Roshidah Binti Ahmad. 2018. *The Relationship Between Job Satisfaction, Work Life Balance And Organizational Commitment And Employee Performance*. Iqsr Journal Of Bussiness And Management.
- Adam, M, Dan Mirza Tabrani, 2018, Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh, Simen Vol 9
- Affini, Dinar Nur Dan Surip, Ngadino. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement* Yang Berdampak Pada *Turnover Intentions*. Jurnal Manajemen Ilmiah Bisnis/Volume Iv
- Boakye, E. O. 2015. *The Impact Of Teamwork On Employee Performance* https://www.researchgate.net/publication/284732729_The_Impact_Of_Teamwork_On_Employee_Performance
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14, Jakarta:Salemba Empat,
- Gautama, Ibnu S Dan Muhammad Arfan. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Pada Kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Aceh). Jurnal Telaah & Riset Akuntansi Vol. 3.

- Hasibuan, Malayu P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah* Vol. 1, No. 1, 70-80.
- Haugnes, Erik. 2016. *Investigating The Effect Of Organizational Climate On Work Engagement. Journal Political Science*.
- Irdyansah, Andry. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Fakultas Teknologi Industri Unissula Semarang. Semarang: *Jurnal Magister Manajemen Universitas Semarang*
- Kreitner, Robert. Angelo, Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Marpaung, Marudut. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta, *Jurnal Ilmiah Widya*, 2 (1)
- Mathis, R. L., & Jackson, J. J. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miao, Chao; Humphrey, Ronald H.; Qian, Shanshan. 2016. *Leader Emotional Intelligence And Subordinate Job Satisfaction: A Meta-Analysis Of Main, Mediator, And Moderator Effects. Article In Personality And Individual Differences 102*
- Nasution, W.A. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis Stie Ibbi*. Vol.20. No.2. Hal.1-7
- Qashim, M. Dan Rasheed, S., 2017. *The Effect Of Team Work On Employees Job Performance (The Empirical Assessment Of Bank Sector, Afghanistan), International Journal For Innovative Research In Multidisciplinary Field, Vol. 3, Issue-1*.
- Riana, N, Fajri, K, Dan Alsyauki K. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung. *Tourism Scientific Journal*. Vol.2
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Rusdianti, Endang. Paulus Wardoyo, dan Djoko Santoso. 2011. Membangun Engagement Guru untuk Menghadapi Keunggulan Kompetitif yang Sustainable (Studi Kasus Di SMA Negeri 1 Kota Semarang). *Jurnal Dinamika Sosial*. Vol. 13 No. 2.
- Sari, Evie Permata. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Susan Photo Album Semarang). Semarang: *Jurnal Magister Manajemen Universitas Semarang*.
- Simamora, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Suryana, N.A.R, Dan Murni, Y. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. A.W. Fabercastell Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Widya Ekonomika*. Vol.2, No.1, Hal.1-9.
- Tracy, B. 2006. *Pemimpin Sukses*. Jakarta: Pustaka Delapatrasa.
- Vorina, Anton; Simonic, Miro; Vlasova, Maria. 2017. An Analysis Of The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Engagement. *Economic Themes*. Vol. 55 (2)
- Wahyu, Agnes, Dan Roy Setiyawan. 2017. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata, *Jurnal Agora* Vol. 5, No.1
- West, M. A. 2012. *Effective Teamwork*. United Kingdom: John Wiley&Sons, Ltd.
- Wicaksono, Biyanto Daru. Dan Rahmawati, Siti. 2019. *The Effect of Employee Engagement on Employee Performance of the Directorate of Information Systems and Digital Transformation at Bogor Agricultural University*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, Vol. 10 No. 2.