

## PENGARUH *TEAMWORK* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG SURABAYA 2

Gebi Devina

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya  
Email : gebidevina@mhs.unesa.ac.id

### Abstract

*In the current era of globalization companies are requires to provide a way that is arranging in each program given in order to improve and develop employes performances and improve a job satisfaction. One of the main factor is considering the cooperation of human resources (HR) owner. Teamwork is needed to improve an efficiency of a job, well in multinational companies, private and government. If the company does not have a strong cooperation between division one with the other division, then that work will not be satisfy and inefficient. The results of previous research show that teamwork is able to given a positively effect of employee job satisfaction. This studied tried to test whether teamwork is able to effect employee job satisfaction at PT. Federal International Finance Surabaya branch 2. The population research totals 70 employees and used saturated samples. The data collection used questionnaires with Likert scale as a measurement. The writer used techniques and analyzed by SPSS to test the data. The results of this study is indicate by that teamwork has a positive effect on job satisfaction at PT. Federal International Finance Surabaya branch 2.*

*Keywords: job satisfaction, teamwork*

### PENDAHULUAN

Persaingan di dunia kerja sekarang ini semakin ketat. Selain karena jumlah penduduk yang terus bertambah, persaingan juga timbul karena adanya kebutuhan perusahaan-perusahaan yang ada saat ini akan pekerja yang memiliki keterampilan tertentu demi pencapaian tujuan perusahaan (bisnis.liputan6.com). Dalam pencapaian tujuan tersebut, haruslah didahului dengan kinerja yang baik dari karyawannya.

Normalnya kinerja karyawan yang baik selalu terbentuk dari manajemen sumber daya yang mempunyai strategi organisasi yang jelas. Manajemen akan selalu menyiapkan sistem pelatihan karyawan yang digunakan untuk menunjang kinerja perusahaan, manajemen akan menekankan kepada kompetensi, komitmen, pemberian insentif, dan menunjang karir karyawan (Delery dan Doty, 1996). Kinerja dan kepuasan kerja merupakan hasil dari kegiatan organisasi. Sebagai hasil dari kegiatan organisasi tentu kinerja dan kepuasan kerja menempati posisi yang menentukan tentang berhasil atau tidaknya sebuah organisasi.

Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari penerapan kerjasama tim. Penerapan kerja sama tim diperlukan untuk meningkatkan efisiensi kerja, baik di perusahaan multinasional, swasta maupun organisasi pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil kinerja tidak akan memuaskan dan tidak efisien. Perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan kerjasama tim guna mencapai target yang telah ditetapkan. Masalah kinerja bagi perusahaan adalah masalah yang sangat penting. Tanpa adanya kinerja yang baik tidak mungkin perusahaan dapat menghasilkan produk yang kompetitif (Rolanna, 2008).

Beberapa kerjasama tim yang terjadi di perusahaan besar dapat berjalan dengan mulus dikarenakan manajemen perusahaan tersebut menempatkan karyawan yang fleksibel dan kooperatif dalam beradaptasi dalam lingkungan kerja dimana karyawan tidak memiliki sikap individualisme tinggi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sharma (2012) menjelaskan tentang macam-macam

indikator dalam mengukur keberhasilan kerjasama tim. Dalam penjelasannya disebutkan tujuan dari perusahaan harus jelas, terbuka, jujur, mengembangkan kepercayaan timbal balik yang tinggi, dan mempunyai komitmen Tarricone dan Luca (2002).

Penulis tertarik meneliti salah satu perusahaan jasa yaitu PT. Federal International Finance (FIF) cabang Surabaya 2 yang bergerak di bidang jasa pembiayaan kendaraan bermotor khususnya pada merek Honda. Kegiatan memberikan kredit mengandung resiko yang dapat mempengaruhi kesehatan dan kelangsungan perusahaan. Selain perusahaan memberikan pinjaman berupa uang dan pelunasan untuk kendaraan bermotor yang akan diberikan kreditnya itu tidaklah pekerjaan yang mudah, dinilai dari tolok ukur dari segala bidang pekerjaan dan survey yang cukup untuk menjaga stabilitas keuangan perusahaan maka dibutuhkan kedisiplinan dan komunikasi yang baik antar divisi.

Pada dasarnya kerjasama tim pada PT. Federal International Finance mencakup nilai (*value*) penting bagi perusahaan dilihat dari TEAM (*Teamwork, Excellence, Achieving, Moving Forward*) artinya bahwa setiap kegiatan *teamwork* yang dijalankan semua insan bersinergi yang didasari oleh sikap saling menghargai, berfikir positif serta mengutamakan kepentingan perusahaan agar menghasilkan kinerja yang optimal. *Excellence* yaitu mendorong semua insan untuk mengutamakan layanan unggul pada konsumen eksternal dan internal melalui proses yang sederhana, lugas serta berkualitas yang didasari oleh sikap pro aktif dalam melakukan perbaikan berkesinambungan. *Achieving* yaitu mendorong semua insan berintegritas dan berkomitmen untuk terus meningkatkan prestasi kerja setinggi-tingginya dengan mengedepankan profesionalisme untuk menghasilkan inovasi-inovasi. *Moving Forward* yaitu mendorong semua insan agar peka dan tanggap terhadap perubahan serta berwawasan jauh ke depan dalam merancang dan melakukan perubahan strategis.

Menurut hasil wawancara dengan Ibu Wahyu manajer HRD perusahaan PT. Federal International Finance cabang Surabaya 2 terdapat *teamwork* yakni terdiri dari 4 divisi (departemen koleksi, departemen remedial, departemen support, dan departemen kredit) setiap divisi dituntut untuk dapat bekerja sama guna tercapainya target, misalnya apabila seorang karyawan mencapai target secara individu maka tidak diperlukan lagi kerjasama seorang tim. Sedangkan pada hakikatnya nilai (*value*) TEAM tersebut tidak berlaku apabila hanya cukup dikerjakan satu orang saja, hal tersebut harus sesuai dengan prosedur yang ada yakni kerjasama tim itu sangat perlu karena antar divisi berkaitan satu dengan

yang lainnya untuk dapat meng-*approve* sebuah dokumen maupun pemasukan dana dari *customer* dalam membayar sebuah angsuran.

Berdasarkan hasil observasi penulis kepada karyawan di PT. Federal International Finance Cabang Surabaya 2 didapati bahwa karyawan cenderung tidak memedulikan apabila karyawan lain bekerja untuk timnya. Seperti dalam tim tersebut didapati seorang karyawan menunda dalam penyelesaian input data customer hingga membuat pihak *validator customer* terhambat. Hal tersebut menunjukkan *teamwork* yang tidak baik dapat menimbulkan kinerja yang buruk.

Menurut hasil wawancara terhadap Bapak Eko selaku PIC departemen Koleksi pada PT. Federal International Finance cabang Surabaya 2 terdapat koordinasi tim yang buruk, komunikasi yang kurang, karena dalam pencapaian target hanya beberapa orang yang mampu menyelesaikan tugas pada timnya. Ketika karyawan dituntut untuk mendapatkan pemasukan senilai 100jt untuk setiap PIC yang ada namun hanya salah satu karyawan saja yang bekerja dan mampu mendapatkan senilai sekadarnya, seharusnya untuk setiap PIC yang ada yakni dapat dibagi menjadi 10jt untuk 10 karyawan yang dapat bekerja, maka akan lebih mudah untuk mencapai target tim.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada PT. Federal International Finance cabang Surabaya 2 didapati karyawan telah puas akan pekerjaan dan dapat menyelesaikan target, namun untuk kesolidaritasan dari tim tidak terbentuk dengan baik dilihat dari nilai (*value*) TEAM tersebut karena dalam suatu pekerjaan tim itu dibutuhkan kerjasama yang saling berkaitan antar karyawan tidak hanya salah satu saja yang bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas kepuasan kerja baik karena karyawan puas akan pekerjaan sesuai target mereka, akan tetapi dalam penilaian *teamwork* perusahaan masih dinilai buruk karena tidak dapat bekerja sama sesuai dengan nilai perusahaan dan perlu adanya komunikasi yang baik antar karyawan untuk dapat mencapai target.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Teamwork*

*Teamwork* dapat diartikan sebagai kerjasama tim yang merupakan sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang telah ditentukan bersama. Adapun pengertian *teamwork* menurut Manzoor dkk., (2011) kerjasama tim

adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Menurut Sriyono dan Farida (2013) *Teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

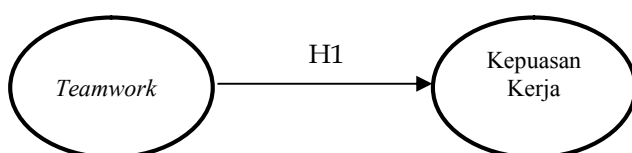
*Teamwork* dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi di dalam dan antara bagian bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sriyono dan Farida (2013) “*Teamwork is the process of working in a group by participative leadership, shared responsibility, aligned on purpose, intensive communication, future focused, focused on task, creative talents and rapid response to get the aims of the organization*”.

### Kepuasan Kerja

Dalam sebuah pekerjaan terdapat tingkatan penilaian kualitas kinerja karyawan, dalam hal ini adalah sebuah kepuasan kerja. Kepuasan adalah sesuatu perasaan dimana seseorang mendapatkan apa yang diharapkan atau bahkan melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau gaji dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya (Sriyono dan Farida, 2013). Kepuasan Kerja yakni Keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Dhurup dkk., 2015).

Kadafi (2010) kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya pekerjaan harus sesuai. Sedangkan Sriyono dan Farida (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Pemahaman para ahli mengenai kepuasan kerja memberikan wawasan kepada penulis bahwa Kepuasan Kerja adalah usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak ketika karyawan memandang pekerjaan mereka.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa *teamwork* mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka hipotesis yang terbentuk sebagai berikut:

### Hipotesis

H0: Tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara *Teamwork* dengan Kepuasan Kerja.

H1: Ada pengaruh positif secara signifikan antara *Teamwork* dengan Kepuasan Kerja

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel yang akan diteliti, yaitu Pengaruh *Teamwork* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Surabaya 2 Sampel yang digunakan berjumlah 70 orang karyawan tetap PT. Federal International Finance cabang Surabaya 2.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi dengan sumber data primer dan sekunder. Skala Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, variabel yang diukur dijadikan sebagai dasar dalam penyusunan item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Analisis data untuk menguji data ini dilakukan dengan cara pengujian secara regresi linier yang dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja menggunakan SPSS.

### Definisi Operasional Variabel

#### *Teamwork* (X)

Variabel Independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel dari *Teamwork*. *Teamwork* adalah kegiatan yang dikelola dalam kelompok diantaranya memiliki keahlian berbeda-beda yang tergabung dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan PT. Federal International Finance diantaranya terbuka dan jujur dalam komunikasi, suasana kepercayaan dan rasa memiliki, mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama, menghindari kemalasan sosial dan bertanggung jawab, melibatkan lebih dari dua karyawan bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama, memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran semua anggota dan bekerja bersama-sama melalui kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

### Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Dependen (Y) atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja dalam penelitian ini adalah keadaan emosional karyawan PT. Federal International Finance yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Diantaranya yang meliputi Gaji, Peningkatan kerja, pengakuan, promosi, pekerjaan itu sendiri, supervisi, serta hubungan dengan rekan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari karakteristik responden karyawan PT. Federal International Finance pada cabang Surabaya 2.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

	Responden	Frekuensi	(%)
<b>Gender:</b>	Laki-laki	56	80,0
	Perempuan	14	20,0
	<b>Total</b>	70	100,0
<b>Usia:</b>	< 25 Tahun	7	10,0
	26 - 35 Tahun	46	65,7
	36 - 45 Tahun	15	21,4
	> 46 Tahun	2	2,9
	<b>Total</b>	70	100,0
<b>Pendidikan:</b>	SMA/SMK	49	70,0
	D3	3	4,3
	S1	17	24,3
	S2	1	1,4
	<b>Total</b>	70	100,0
<b>Jabatan:</b>	AO	6	8,6
	Finance	3	4,3
	Cashier	6	8,6
	AR	3	4,3
	Collector	6	8,6
	Kredit	6	8,6
	Surveyor	6	8,6
	Remedial	6	8,6
	Eksekutor	6	8,6
	Remarketing	8	11,4
	Sale Force	8	11,4

General Affair	5	7,1
Branch Manager	1	1,4
<b>Total</b>	70	100,0

Sumber: Diolah Penulis

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur data yang diuji valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan korelasi bivariate (produk momen Pearson) antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Hasil korelasi yang diperoleh akan dibandingkan dengan r tabel. Jika r hitung < r tabel, maka instrumen yang digunakan tidak valid.

Hasil uji menunjukkan nilai dari r hitung dari tiap indikator X memiliki nilai diatas dari nilai r tabel yang sebesar 0,1997 dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *teamwork* dikatakan valid. Nilai r hitung dari tiap indikator Y memiliki nilai diatas dari nilai r tabel yang sebesar 0,1997 dengan tingkat signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan dari hasil tersebut bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui bahwa instrument yang digunakan dapat memiliki keajegan, konsisten, kestabilan. Cronbach Alpha pada SPSS variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,7. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menunjukan bahwa untuk variabel *teamwork* memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,789, sedangkan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,781. Kedua variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,700, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* dan kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel.

### Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pada variabel *teamwork* terdapat dua indikator rata-rata terendah adalah 3,73. Adapun nilai rata-rata indikator terbesar dalam variabel *teamwork* sebesar 4,00. Variabel *teamwork* yang memiliki nilai standar deviasi terendah adalah 0,509 sedangkan indikator yang memiliki nilai standar deviasi tertinggi 3,81. Pada tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai range yang tidak sama adalah senilai 3, sedangkan indikator

lainnya memiliki nilai yang sama yaitu 2. Indikator yang memiliki nilai minimum terendah dibandingkan indikator yang lain yaitu sebesar 2, sedangkan untuk nilai maksimum semua indikator memiliki besaran nilai yang sama yaitu 5. Nilai indikator yang memiliki nilai sum terendah adalah 261. Sedangkan nilai indikator sum terbesar adalah 280.

Hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai rata-rata yang rendah 3,76. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terbesar 3,93. Variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai standar deviasi terendah adalah 0,352 sedangkan indikator yang memiliki nilai standar deviasi tertinggi 0,705. Nilai range terendah senilai 1, untuk indikator lainnya memiliki nilai yang sama yaitu 2. Secara keseluruhan indikator dari variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum yang sama yaitu 2, namun untuk nilai maksimum terendah yaitu senilai 4. Sedangkan indikator lainnya memiliki nilai 5. Indikator yang memiliki nilai sum terendah adalah 263. Sedangkan indikator yang memiliki nilai sum terbesar adalah 275.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji sebuah model regresi variabel dependent, dan variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak normal. Uji statistik yang digunakan adalah uji Kolmogorov-smirnov. Bila besarnya nilai Kolmogorov-smirnov dengan tingkat signifikansi jauh di atas 0,05 berarti residual terdistribusi secara normal. Hasil dari uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,555. Nilai tersebut jauh diatas nilai 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan variabel X yang merupakan variabel *teamwork* memiliki nilai signifikan sebesar 0,066. Nilai signifikan tersebut diatas dari nilai 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi termasuk dalam model yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Hasil dari uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari *linearity* sebesar 0,003, sedangkan nilai signifikan dari *deviation from linearity* sebesar 0,849. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu variabel *teamwork* dan kepuasan kerja memiliki hubungan sebagai regresi linear. Hal ini dikarenakan nilai dari *linearity* menghasilkan besaran nilai dibawah 0,05 dan memiliki nilai *deviation from linearity* diatas 0,05

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian data ini dilakukan dengan cara pengujian secara regresi linier sederhana yang dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,593	,382		6,791	,000
X	,326	,099	,370	3,283	,002

Sumber: Output SPSS (2017)

Hasil tabel 2 menunjukkan bahwa variabel *teamwork* (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat diketahui melalui nilai signifikan X terhadap Y sebesar 0,002. Nilai tersebut dibawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *teamwork* mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Arah pegraruh tersebut dapat dikatakan positif, karena nilai dari t menunjukkan nilai 3,283 yaitu positif. Maka dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi nilai dari *teamwork* maka semakin naiknya pula nilai dari kepuasan kerja. Berikut merupakan tabel model summary dari hasil dari regresi linear sederhana yang telah dilakukan

**Tabel 3**  
**Model Summary**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,370	,137	,124	,25458

Sumber: Output SPSS (2017)

Pada tabel 3 model summary menunjukkan nilai R sebesar 0,370. Nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi yang ditunjukkan antar variabel sebesar 0,370 atau 37%. Sedangkan dengan melihat R Square dapat diketahui bahwa koefisien determinasi tersebut menunjukkan nilai 0,137. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa sebesar 0,137 atau 13,7% variabel *teamwork* (X) dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) yang dikategorikan masih sangat rendah

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikan variabel *teamwork* terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,002. Hal tersebut membuktikan bahwa *teamwork* mampu mempengaruhi kepuasan kerja karena nilai signifikan dibawah 0,05. Sedangkan arah pengaruh tersebut dapat dilihat pada nilai B pada *unstandardized coefficients* yang menunjukkan sebesar 0,326 dan bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin besar nilai *teamwork* maka akan diikuti kenaikan nilai dari kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Griffin dkk. (2001), A. Abdullah (2010), R. Abdullah dkk. (2012), Husnain dkk. (2012), Sriyono dan Farida (2013), Musriha (2013), Dash dkk. (2014), dan Dhurup dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada hasil analisis deskriptif maka dapat diketahui indikator-indikator yang memiliki pengaruh terbesar maupun terkecil terhadap variabelnya. Jika nilai mean indikator menunjukkan nilai terkecil maka dapat dikatakan memiliki pengaruh yang rendah terhadap variabelnya. Namun, jika nilai dari indikaor memiliki nilai mean yang besar, maka dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut memiliki pengaruh besar terhadap variabelnya.

Pada penelitian ini menunjukkan indikator yang memiliki nilai mean terbesar pada variabel *teamwork* adalah memastikan bahwa setiap anggota tim memahami peran semua anggota dan bekerja bersama-sama melalui kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pentingnya memastikan peran dari tiap anggota tim sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kekompakan yang telah ditunjukkan pada karyawan di PT. Federal International Finance cabang Surabaya 2 akan mampu membawa keberhasilan akan *teamwork*, serta memberikan kontribusi pada perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pemahaman akan peran diri seorang karyawan diantara anggota-anggota tim yang lain akan terciptanya keteraturan

dalam bekerja. Hal ini dikarenakan jika salah satu karyawan terlambat dalam penyelesaian tugasnya, maka akan menjadi beban anggota lain sehingga terjadinya ketidak tuntasan kerja. Pemahaman akan tugas-tugas yang dikerjakan anggota lain juga sangat diperlukan karena sebagai rekan kerja dapat mengukur seberapa lama pekerjaan yang dikerjakannya terselesaikan dan dilanjut dengan rekan selanjutnya untuk memproses berkas-berkas yang telah diselesaikan dalam proses sebelumnya.

Berdasarkan indikator yang memiliki nilai mean terendah pada variabel *teamwork* adalah jujur dan terbuka dalam komunikasi. Pada dasarnya nilai hasil mean tersebut telah menunjukkan didapati sikap jujur dan terbuka dalam komunikasi, Namun belum sepenuhnya semua dari karyawan tersebut menunjukkannya, sehingga mean yang dihasilkan memiliki pengaruh yang rendah terhadap nilai variabelnya yaitu *teamwork* daripada indikator lainnya. Padahal dalam penerapan jujur dan terbuka terhadap rekan anggota yang lain dalam komunikasi akan memperlancar proses kerja yang dilakukan.

Pada variabel kepuasan kerja nilai mean terbesar ditunjukkan pada indikator peningkatan kerja. Jika dalam peningkatan kerja meningkat, maka kepuasan dari karyawan dapat dikatakan tercapai. Pencapaian peningkatan kerja tersebut disebabkan oleh semakin pedulinya karyawan terhadap pekerjaan-pekerjaan yang diemban. Pada penelitian ini penerapan dari *teamwork* yang baik akan meningkatkan nilai dari peningkatan kerja yang dihasilkan. Maka akan menimbulkan ketercapaiannya kepuasan kerja di lingkungan kerja karyawan.

Pada variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai mean terendah adalah indikator gaji. Pada dasarnya nilai mean tersebut menunjukkan adanya kepuasan akan gaji yang diterima oleh tiap karyawannya, namun secara keseluruhan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan memiliki nilai yang masih rendah. Gaji merupakan hal yang sensitif, jika terjadinya perubahan gaji maka akan dengan mudah merubah kepuasan dari kerja karyawan. Gaji merupakan wujud yang diterima karyawan selama bekerja pada perusahaan yang diabdinya.

Berkaitan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah *teamwork* mampu mempengaruhi kepuasan kerja melalui indikator-indikatornya. Sikap terbuka dan jujur dalam komunikasi antar karyawan akan meningkatkan peningkatan kerja. Hal ini ditunjukkan pada tempat penelitian ketika seorang kepala cabang memberikan arahan kepada bawahannya tentang target-target yang perlu dicapai. Hal ini

membuat karyawan lebih mampu memajemen waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan target yang dituju.

Sikap jujur dan terbuka bukan hanya berdampak untuk atasan dan bawahan, namun juga mempengaruhi hubungan antar sesama rekan kerja. Pencapaian *teamwork* yang baik hingga menghasilkan penyelesaian tugas bersama akan membuat hubungan antar rekan kerja semakin baik. Hal ini ditunjukkan pada PT. Federal International Finance cabang Surabaya 2 yaitu seorang karyawan segera menyelesaikan tugasnya agar tugas tersebut dapat diproses lebih lanjut pada karyawan lainnya. Perwujudan rasa kepercayaan yang ditunjukkan akan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi hubungan yang baik dengan rekan, semakin dekatnya karena rasa saling percaya. Akibat dari kepuasan dan kepercayaan dari supervisor di tempat kerja, membuat karyawan merasa arahan yang diberikan oleh supervisor untuk kepentingan bersama demi pencapaian tujuan.

Komitmen yang muncul dari seorang karyawan akan ditanggapi baik oleh karyawan lain, karena karyawan yang berkomitmen akan berdampak terhadap peningkatan kerja karyawan yang lain. Terwujudnya komitmen saling menghargai pendapat yang dikemukakan oleh rekan kerjanya akan menimbulkan rasa kepuasan kerja. Komitmen yang dipegang teguh juga mampu memberikan dampak baik berupa pengajuan promosi dari atasan atas kerja keras yang dihasilkan. Buakan hanya komitmen, kerja keras juga perlu diterapkan.

Kerja keras meliputi rasa tanggung jawab akan pekerjaannya mampu meningkatkan kepuasan kerja berhubungan dengan gaji yang diperoleh. Kerja keras yang diwujudkan melalui rasa tanggung jawab yang dirasakan akan mendorong sesama rekan kerja terpacu lebih maju dan giat menyelesaikan pekerjaan. Jika pencapaian target dapat terselesaikan, maka akan berdampak pula terhadap gaji yang diperoleh. Dalam *teamwork* pemahaman akan peran tiap karyawan sangat penting. Agar berlangsungnya kerja *teamwork* dengan lancar dalam proses pengkreditan, maka proses dari awal sampai akhir diharapkan pekerja bisa menyelesaikan pekerjaan masing-masing dengan tepat waktu. Pencapaian tersebut telah terwujud pada karyawan PT. Federal International Finance cabang Surabaya 2 dalam pengerjaan tugas kerjanya selalu terartur. Agar tidak menumpuknya tugas-tugas jika tidak terselesaikan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Federal International Finance cabang Surabaya 2. Karyawan yang memahami betul akan pentingnya *teamwork* memiliki potensi yang besar untuk memberikan kontribusi kerja yang baik. Terbuka dan jujur dalam bekerja membuat lebih nyamannya antar karyawan dalam bersosialisasi, meningkatkan rasa kepercayaan terhadap sesama, kebersamaan dalam memecahkan masalah bersama mampu meningkatkan berkomitmen mencapai tujuan bersama sehingga akan terhindarnya kemalasan sosial dan perilaku tak bertanggung jawab.

Pengaruh akan *teamwork* sangat besar hingga mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Terjadinya peningkatan nilai dari *teamwork* maka akan diikuti naiknya nilai dari kepuasan kerja karyawan. *Teamwork* yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja seperti gaji yang menambah karena pencapaian target, hubungan yang baik antara pimpinan dan rekan kerja, peningkatan kerja hingga berpeluang mendapatkan kenaikan pangkat (promosi). Namun jika terjadinya penurunan nilai dari *teamwork* maka akan juga diikuti penurunan dari nilai kepuasan kerja.

Rekomendasi yang dapat dilakukan perusahaan adalah salah satunya untuk meningkatkan nilai dari *teamwork* dari karyawan PT. Federal International Finance cabang Surabaya 2 adalah diharapkan karyawan jujur dan terbuka terhadap rekan serta atasannya. Sehingga dalam pekerjaan yang dilakukan tidak terjadi miscommunication dan proses pekerjaan berjalan dengan lancar. Setiap proses perkreditan untuk nasabah yang mengajukan akan cepat dalam penanganannya. Langkah lainnya untuk meningkatkan nilai *teamwork* adalah dengan cara meningkatkan rasa tanggung jawab akan pekerjaan, agar terhindar dari kemalasan sosial. Cara yang ditempuh adalah memberikan perhatian terhadap bawahan, memotivasi maupun bersikap tegas yang diunjukkan pemimpin kepada bawahannya.

Kepuasan kerja terhadap gaji mampu ditingkatkan dengan cara meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dikerjakan hingga dapat mencapai target yang diharapkan, Hasil kerja yang baik akan diiringi kenaikan gaji yang diperoleh. Kepuasan kerja akan dapat lebih meningkat jika hubungan antar karyawan lebih mendalam. Komunikasi antar karyawan, saling tegur sapa, peduli serta menghormati. Hal tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta meningkatkan kepuasan kerja. Selama dilakukannya penelitian ini, penulis mengakui bahwa adanya

keterbatasan, oleh karena itu penulis menyarankan untuk meneliti lebih dalam dengan variable yang lebih luas lagi, dengan jumlah sample yang juga bertambah sehingga lebih meningkatkan reabilitas dari hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ahmad Haris. (2010). Pengaruh Kerjasama Tim dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Yogyakarta*, 13(1).
- Abdullah, Rochman. (2012). The Effects of Teamwork towards Jobs satisfaction in Hotel Industry in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(3), 8–19.
- Ardianto, Elvinaro. (2004). *Komunikasi Massa*. Bandung: Simbiosis.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta. pages 27.
- Daft L, Richard (2012). Fundamental of management. *Journal Management Business Australia*, pages 678.
- Dash, Madhusmita., Banerjee, Dipa., and Mitra, Manojit. (2014). Team Work and Its Effect on Employees Job Satisfaction and Performance Evidence from Hotels in Eastern India, III(Ix). *International Journal of Business*, 153–159.
- Delery and Doty, (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management. *International Journal of Management Business*, vol 39 no 4, 802–835.
- Dhurup, Manilall., Surujlal, Jhalukpreya., and Kabongo, Danny. Mutamba. (2016). Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of a Construction Organization in a Developing Country. *Procedia Economics and Finance*, 485–492.
- Furqoni, Febri (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Yogyakarta*.
- Ghozali, Imam (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Mark., Patterson and West. (2001). Job Satisfaction and Teamwork: The Role of Supervisor Support Job satisfaction and teamwork: the role of supervisor suppor. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 537–550.
- Hanaysha, and Tahir. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 272–282.
- Husnain, Mochammad (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerjasama Tim, dan Gaya Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat daerah Kota Sabang. *Jurnal Studi Manajemen*. 2(3), 20-34.
- Idrus, Muhammad. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Erlangga.
- Manzoor, Ullah., Hussain and Ahmad. (2011). Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning and Development*, 1(1), 110–126.
- Mas'ud, Dadi dan Nugraheni (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (Studi pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. (<http://ejournal.undip.ac.id/index.php>)
- Kadafi, Muhammad. (2010). Pentingnya Kerjasama Tim dan Orientasi Hasil terhadap Kinerja Karyawan. Staf Pengajar Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda. *Jurnal Karya Ilmiah Politeknik Negeri Samarinda*. 1521–1525. 6(2),
- Kusuma dan Nugrohoseno, (2014). Wahyu Kusuma Pratiwi dan Dwiarko Nugrohoseno; Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan, 2. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*.



- Manzoor, Ullah, Hussain, and Ahmad (2011). Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning and Development*, Vol 1 No. 1.
- Musriha. (2013). Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java, Indonesia. *Journal Developing Country Studies*, 3(2), 32–41.
- Nugraheni dan Christiono (2011). Pengaruh Kepribadian terhadap Kerja Tim dan Kepuasan kerja Individu. *Jurnal Program Magister Manajemen Proyek Konstruksi Institut Teknologi Sepuluh November*.
- Sharma. (2012). Twelve tips for a Successful interprofesional team-based high-fidelity simulation education session. *Journal of Business*, 853-857.
- Rolana, Diana Safitri. (2008). *Analisa Kinerja Pegawai Kantor*. Lampung: LPMP.
- Santoso, Singgih. (2002). *Statistik Parametrik, Cetakan Ketiga*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, Singgih. (2002). *Mengolah Data Statistik Secara Professional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sriyono dan Farida, (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Internasional Manajemen Bisnis*. Universitas Airlangga, 129–146.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tarricone and Luca. (2002). Successful teamwork: A case study. *Proceedings of the 25th HERDSA Annual Conference, Perth, Western Australia, 7-10 July 2002*, 640–646
- \_\_\_\_\_, 2017. Persaingan Dunia Kerja Era Globalisasi saat ini. (<http://bisnis.liputan6.com/read/2587725/tips-sukses-menangkan-persaingan-dunia-kerja>), diakses unduh 30 maret 2017.