

PENGARUH KERJA TIM TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG DARMO SATELIT SURABAYA

Muhammad Ali Wafa

Universitas Negeri Surabaya

wafaali884@gmail.com

Abstract

One of the companies national insurance that will bring a kind of life insurance is AJB Bumiputera 1912 the branch Darmo Satellite Surabaya. This research on the ground by phenomena gap and research gap, In the company AJB Bumiputera 1912 Darmo Satelit Surabaya branch provides reward incentives in the form of vacation abroad, monthly bonus, family gathering held at the end of first quarter, end of second quarter, and promotion of position from staff to middle class manager, punishment. To know the progress of employee performance. Then the presence of employees who do not enter without notice to make his work increasingly piled up. The purpose of this research is to analyze and discuss the influence of team work against satisfaction working through that organization commitment as variable mediation. Respondents in this research was all of the employee AJB Bumiputera 1912 the branch of Satellite Darmo Surabaya. A method of the determination of the sample is using the sampling method of saturated. Sample in use as many as 32 people. Data collection techniques in use in this research was of the questionnaire was. Data analysis technique using analysis through mediation with the program smart pls version 2.0.

Keywords: working team, job satisfaction, organization commitment

PENDAHULUAN

Asosiasi Ahli Manajemen Asuransi Indonesia (AAMAI) Berdasarkan kajian teoritis dan empiris tentang hubungan kausalitas fenomena pertumbuhan dan kontribusi industri perasuransian di Indonesia terhadap perkembangan perekonomian secara makro, serta kondisi global dalam persaingan dibandingkan dengan Negara lain, maka materi pokok bahasan yang menarik untuk dianalisis adalah bagaimana proyeksi perkembangan industri perasuransian di Indonesia dalam kurun waktu lima tahun mendatang (2014-2018). Kondisi Indonesia berada di rangking 14 dalam rangking dunia berdasarkan premi dapat menjadi rujukan sekaligus referensi bagi industry perasuransian nasional untuk dapat lebih meningkatkan kontribusinya dalam kegiatan perekonomian dengan melalui peningkatan kualitas kelembagaan melalui peningkatan kompetensi dan kualitas SDM serta optimalisasi teknologi informasi dalam berbagai kegiatan operasionalnya. Selanjutnya, diharapkan industry perasuransian nasional akan mampu menjalankan kegiatan usahanya secara lebih efisien, dan kemudian akan mendorong peningkatan daya inovasi dan kreatifitas dalam memenangkan persaingan di lingkungan global dan

internasional.

Fenomena yang diperoleh peneliti di lingkup perusahaan tentang kerja tim di sana sangatlah membangun misi organisasi bersama sehingga menghasilkan potensi bagi perusahaan. Jika kerja tim secara signifikan mengalami daya semangat dari adanya kerja tim maka akan mendapatkan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja sendiri dapat dirasakan melalui adanya *reward* dan liburan. Sehingga melalui adanya komitmen organisasi di perusahaan maka diharapkan dapat mempengaruhi kerja tim terhadap kepuasan kerja pegawai. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lindsjorn *et al.*, (2016) menunjukkan temuan bahwa kerja tim berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga terdapat pengaruh kualitas kerja tim dalam pembelajaran anggota tim dan kepuasan kerja sangat positif. Penelitian lain oleh Dhlurup *et al.*, (2014) menunjukkan bahwa pengaruh kerja tim pada komitmen organisasi juga ditemukan positif dan signifikan secara statistik. Temuan lain terdapat penelitian oleh Edip *et al.*, (2013) menunjukkan bahwa hasil pada penelitian ini terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi, identifikasi organisasi, kecocokan organisasi orang terhadap kepuasan kerja.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti. Di perusahaan terdapat adanya permasalahan yakni terjadinya miskomunikasi antara pegawai dengan agen pada waktu proses *entry data* yang salah dalam melakukan pekerjaan. Kemudian adanya pegawai admin yang tidak masuk selama 1 hari hingga 4 hari tanpa pemberitahuan. Sehingga terdapat indikasi ketidakefektifan serta menyebabkan adanya masalah terkait dengan proses administrasi yang dibutuhkan sebagai informasi data bagi atasan maupun perusahaan. Indikasi kedua yakni tidak memiliki segi efisiensi ketika melaksanakan tugas pekerjaannya. Sehingga fenomena permasalahan yang dapat ditemukan ini dapat mengakibatkan kerugian dalam segi efektivitas serta efisiensi di perusahaan. Mengingat adanya miskomunikasi dengan agen terkait proses *entry data* saat aktivitas pegawai. Maka dengan adanya permasalahan tersebut pekerjaan akan semakin menumpuk di hari berikutnya.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh tim kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk menganalisis pengaruh tim kerja terhadap komitmen organisasi. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Untuk menganalisis kerja tim terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teamwork

Luca dan Tarricone (2002) mengemukakan bahwa kerja tim bergantung pada sinergi antara anggota tim dalam menciptakan lingkungan di mana semua anggota berkontribusi dan berpartisipasi dalam rangka untuk mempromosikan dan mengembangkan hasil tim yang efektif yang positif. Ooko (2013) mengemukakan bahwa *teamwork* adalah salah satu topik utama dalam perilaku organisasi yang mendapat perhatian besar dari beberapa ulama dan praktisi bisnis. Definisi umum dari kerja sama tim termasuk kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Garner, Salas (2009) definisi untuk kerja tim menekankan pembentukan spontan dan berulang-ulang yang memberikan kontribusi untuk output kinerja. *Teamwork* dicatat sebagai proses daripada *output*. Dalam banyak penelitian, sejumlah faktor yang mempengaruhi kerja tim yang disebutkan. (Froebel & Marchington, 2005) menyatakan *teamwork* memang strategi yang sangat penting untuk memperlancar operasi organisasi sebagai anggota tim

meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan dengan bekerja dalam tim, dan ini mempengaruhi kinerja dan efektivitas.

Menurut Garner, Salas (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi *teamwork* adalah komunikasi, budaya, pendidikan, kepemimpinan, dukungan manajemen, konflik. Indikator *teamwork* menurut Luca dan Tarricone (2002) meliputi menciptakan lingkungan, berkontribusi, berpartisipasi.

Job Satisfaction

Membangun konseptualisasi ini menegaskan bahwa seorang karyawan yang memiliki sikap positif perasaan terhadap pekerjaan mungkin menampilkan tingkat yang lebih tinggi dari kepuasan kerja dibandingkan dengan seorang karyawan yang memegang sikap atau perasaan negatif terhadap pekerjaan (*spector, 2003 and robbins et al 2009*). Pengertian menurut Smith *et al.*, (1969) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara segi pemahaman secara kognitif merupakan konsep multi-dimensi yang meliputi kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, tingkat gaji, rekan kerja, supervisor dan peluang promosi. Robbins & Judge (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang tentang pekerjaannya, tetapi juga lebih lanjut menyatakan bahwa penilaian itu berdasarkan evaluasi dari karakteristik pekerjaan.

Menurut Denmark dan Usman (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan menyenangkan dan emosional yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman; karyawan merasa pemenuhan dan kebanggaan dalam mencapaitujuan bisnis. Faktor yang mempengaruhi Job Satisfaction menurut (Robbins & Judge, 2007) meliputi, self-esteem, identifikasi, memuaskan tuntutan, kesenangan, keintiman. Indikator yang digunakan dalam pengukuran kepuasan kerja menurut (Robbins & Judge, 2007) yaitu, pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan kerja yang mendukung

Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen organisasi merupakan sebagai lampiran psikologis bahwa seorang karyawan telah dengan organisasi, diklasifikasikan oleh identifikasi yang kuat dan keinginan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Hunt *et al.*, (1989) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kontrak psikologis antara individu dan organisasinya yang mengarahkan individu untuk berperilaku dengan cara yang konsisten dengan tujuan organisasi. Morrow *et al.*, (1985)

mendefinisikan komitmen organisasi sebagai komitmen karyawan untuk tetap dalam organisasi sebagai hasil dari komitmen psikologis untuk majikan dan adopsi nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi membutuhkan pendekatan multi-dimensi sebagai beberapa bentuk komitmen telah diidentifikasi. Komitmen telah dikonseptualisasikan di pekerjaan, organisasi, dan tingkat pekerjaan sebagai individu dapat berkomitmen untuk komponen yang berbeda dari situasi kerja, perbedaan juga ada di antara jenis komitmen organisasi. dimensi kunci dari komitmen organisasi termasuk kalkulatif, sikap, afektif, normatif, dan komitmen kelanjutan (Cooper-Hakim dan Viswesvaran, 2005).

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Ajlouni (2015) meliputi, loyalitas, tanggung jawab, kesediaan untuk melanjutkan pekerjaan terhadap organisasi. Menurut (Cooper-Hakin dan Viswesvaran, 2005; Mabekoje, 2008) menyatakan bahwa pengukuran komitmen organisasi dapat diukur dengan aktif, status, berkontribusi.

Pengaruh Kerja Tim terhadap Kepuasan Kerja

peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Dhlurup et al., (2015) dalam penelitiannya menyatakan Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja tim berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dhlurup et al., (2015) memiliki relevansi terhadap penelitian yang dijadikan acuan penelitiannya yakni penelitian oleh Van Dick et al., (2004) yang menegaskan bahwa individu yang mengidentifikasi dengan kelompok kerja mereka akan mengamati kondisi kerja dan situasi mereka secara positif, yang dapat menyebabkan kepuasan kerja. Dalam industri konstruksi, usaha bersama adalah praktik umum di antara anggota kelompok kerja, yang menghasilkan perasaan positif di antara konstruksi para karyawan.

Pengaruh Kerja Tim terhadap Komitmen Organisasi

Penelitian terdahulu oleh Hanasya et al., (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh kerja tim pada komitmen organisasi juga ditemukan positif dan signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini terdapat temuan yang menegaskan bahwa pelatihan karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan-temuan ini diharapkan dapat memberikan saran yang bermanfaat bagi manajemen di sektor pendidikan tinggi untuk meningkatkan organisasi komitmen di antara karyawan mereka dengan berfokus pada pemberdayaan karyawan, pelatihan, dan kerja tim.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian dengan tema komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja terdapat temuan yakni penelitian yang dilakukan oleh Sivanesan *et al.*, (2016) yaitu hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Agar suatu organisasi menjadi sukses, para manajernya harus memastikan bahwa karyawan mereka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi untuk saling memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Karyawan cenderung merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh maupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian yang dilakukan ini menitikberatkan pada pengujian hipotesis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data terukur (berupa angka) yang akan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan(Sugiyono,.2013)

Metode penelitian mendeskripsikan jenis penelitian, cara perolehan data dan analisis data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Darmo Satelit Surabaya yang berjumlah 32 orang

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh *Teamwork terhadap Job Satisfaction melalui Commitment Organizational* di AJB Bumiputera.1912 Cabang Darmo Satelit Surabaya. Berdasarkan inti dari permasalahan yang telah dirumuskan dan juga hipotesis yang diajukan, makavariabel-variabel yang dianalisis terdiri dari Variabel bebas atau Independent variabel (X) adalah = *Teamwork*, Dalam pengukuran indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator oleh Luca dan Tarricone (2002) dengan menyesuaikan kondisi lingkungan perusahaan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Darmo Satelit Surabaya meliputi menciptakan lingkungan, berkontribusi, berpartisipasi, variabel terikat atau dependen variabel (Y) adalah *Job Satisfactio*, Dalam pengukuran variabel kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini menggunakan indikator milik Robbins (2015: 181-182) dengan menyesuaikan kondisi lingkungan perusahaan di PT. AJB Bumiputera 1912 Cabang Darmo Satelit Surabaya yaitu : pekerjaan secara menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, variabel mediasi atau variabel (Z) pada penelitian ini adalah *Commitment Organizational*, Dalam pengukuran indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator milik Meyer dan Allen

(1990) dengan menyesuaikan kondisi lingkungan perusahaan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Darmo Satelit Surabaya yaitu: komitmen afektif, komitmen *continuance*, komitmen normatif.

Dalam penelitian ini instrument berupa Observasi dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai sikap yang ditunjukkan karyawan sebagai bahan fenomena di perusahaan, Wawancara di gunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan, kuisioner atau angket digunakan untuk mengukur kerja tim, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala pengukurannya 1 sampai 5 meliputi, sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan bantuan *PLS (Partial least Square)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaa asuransi terkemuka di Indonesia. Didirikan 103 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia, AJB Bumiputera 1912 telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera 1912.

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden dari AJB Bumiputera 1912 sebanyak 32 responden terdapat 19 orang berjenis kelamin laki-laki atau jika diketahui dengan prosentasenya adalah 59,4% berjenis kelamin perempuan terdapat 13orang atau 40,6%berjenis kelamin perempuan. Hasil diatas memberikan informasi bahwa mayoritas karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Darmo Satelit Surabaya berjenis kelamin laki-laki. Dari 32 responden yang dijadikan obyek penelitiantidak ada yang berusia kurang dari 20 tahun. Dari hasil penelitian ini sejumlah 15 orang atau 46,8% berusia antara 20 sampai 30 tahun. Sejumlah 9 orang atau 28,1% berusia antara 30 sampai dengan 40 tahun, kemudian terdapat temuan karyawan berusia diatas 40 tahun sejumlah 8 orang atau 25%. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa mayoritas karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Darmo Satelit Surabaya berusia memiliki usia antara 20 sampai dengan 30 tahun sejumlah15 orang atau 46,8%. 32responden yang dijadikan obyek penelitian tidak ada yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun. Sejumlah 17 orang atau

53,1% mempunyai masa kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun sejumlah 7 orang atau 21,9% mempunyai masa kerja 5 sampai 10 tahun sejumlah 8 orang atau 25% mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 1
KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Karakteristik Responden	Karyawan	
		Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin :		
	a. Laki-Laki	19	59,4 %
	b. Perempuan	13	40,6 %
2	Usia :		
	a. 20 – 30 Tahun	15	46,8
	b. 30 – 40 Tahun	9	28,1
	c. > 40 Tahun	8	25,1
3	Masa Kerja :		
	a. > 1 Tahun	-	-
	b. 1 - 5 Tahun	17	53,1
	c. 5 - 10 Tahun	7	21,9
	d. > 10 Tahun	8	25,0
4	Pendidikan :		
	a. SMP	-	-
	b. SMA/Sederajat	10	31,3
	c. Diploma (D3)	7	21,7
	d. Strata 1 (S1)	15	46,9
5	Status Pernikahan :		
	a. Menikah	23	28,1
	b. Belum Menikah	9	71,9

Sumber: Data diolah penulis (2018)

Hasil tersebut memberikan informasi bahwa karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Darmo Satelit Surabaya mempunyai masa kerja antara 1 sampai 5 tahun sejumlah 17 orang atau 53,1%. 32 responden yang dijadikan obyek penelitian. Hasil dari tabel di atas memberikan informasi tidak ada karyawan yang berpendidikan SMP. Adapun sejumlah 10 orang atau 31,3% berpendidikan SMA, sebanyak 7 orang atau 21,7% berpendidikan Diploma (D3), sejumlah15 orang atau 46,9% berpendidikan sarjana atau strata 1 (S1). Dari tabel yang disajikan diatas memberikan informasi mayoritas karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Darmo Satelit Surabaya mempunyai pendidikan Sarjana (S1) yaitu sejumlah 15 orang atau 46,9%. 32 responden yang dijadikan obyek penelitian. Hasil dari tabel diatas memberikan informasi karyawan yang belum menikah sejumlah 9 orang atau 79,1%, sejumlah 23 orang atau 28,1% telah menikah. Dari tabel yang disajikan diatas memberikan informasi mayoritas karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Darmo Satelit Surabaya memiliki status menikah sejumlah 15 orang atau 46,9%.

Tabel 2
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	Kode Item	Nilai Korelasi	Keterangan
Kerja Tim	1. Menciptakan lingkungan	RATA X1	0,662912	Valid
	2. Berkontribusi	RATA X2	0,853888	Valid
Komitmen Organisasi	3. Berpartisipasi	RATA X3	0,669766	Valid
	1. Komitmen afektif	RATA Z1	0,607347	Valid
	2. Komitmen <i>continuance</i>	RATA Z2	0,848663	Valid
Kepuasan Kerja	3. Komitmen <i>normative</i>	RATA Z3	0,815688	Valid
	1. Pekerjaan yang secara mental menantang	RATA Y1	0,629628	Valid
	2. Kondisi kerja yang mendukung	RATA Y2	0,777969	Valid
	3. Gaji atau upah yang pantas	RATA Y3	0,509511	Valid
	4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan	RATA Y4	0,601983	Valid
	5. Rekan sekerja yang mendukung	RATA Y5	0,814083	Valid

Sumber: Data output PLS (2018)

Diketahui semua item pernyataan dari hasil uji validitas untuk variabel kerja tim, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi diatas 0,5. Pada penelitian ini menunjukandari tiap-tiap indikator yaitu kerja tim, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dianggap valid.

Tabel 3
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kerja Tim	0,775656	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,805570	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,803698	Reliabel

Sumber: Data output PLS (2018)

Diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan untuk setiap variabel adalah reliabel.

Hasil R Square

model kerja tim terhadap kepuasan kerja memberikan nilai *R-square* sebesar 0,731671 artinya besarnya pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Darmo Satelit Surabaya sebesar 73,1671%, namun 26,8329% dipengaruhi faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Darmo Satelit Surabaya. model kerja tim terhadap komitmen organisasi memberikan nilai *R-square* sebesar 0,328211 sehingga dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh kerja tim terhadap komitmen organisasi di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Darmo Satelit Surabaya sebesar 32,8211% sedangkan 67,1789% dipengaruhi adanya faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Darmo Satelit Surabaya.

Uji Relevansi Prediksi

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (\sqrt{1 - R1^2}) \times (\sqrt{1 - R2^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,731671^2}) \times (\sqrt{1 - 0,328211^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{0,464}) \times (\sqrt{0,892}) \\
 &= 1 - 0,5304 \\
 &= 0,46
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai *Q-square predictive relevance* sebesar 0,46. Pada penelitian ini dijelaskan bahwa dari uji relevansi prediksi terdapat nilai yang lebih besar dari 0. Sehingga menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki *predictive relevance* yang dapat menjelaskan model sebesar 46%.

Uji Kausalitas

Hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3,503614 lebih besar dari 1,96. Pada penelitian ini dapat menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel kerja tim dengan kepuasan kerja di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Darmo Satelit Surabaya. Sedangkan nilai koefisien *estimate* dari kerja tim terhadap kepuasan kerja adalah 0,193313.

Inner weight untuk pengaruh kerja tim terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 13,748990 yang lebih besar dari 1,96. Pada penelitian ini menunjukkan

pengaruh signifikan variabel kerja tim terhadap komitmen organisasi. Sedangkan untuk nilai koefisien *estimate* sebesar 0,572897. Nilai koefisien tersebut bertanda positif sehingga implementasi kerja tim di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Darmo Satelit Surabaya dapat ditingkatkan dengan konsisten guna mendukung prinsip memberikan pelayanan yang maksimal terhadap nasabah.

Inner weight untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 16,439022 yang lebih besar dari 1,96. Pada hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Selain itu dari nilai koefisien *estimate* pada komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,729827.

Pada penelitian ini disimpulkan bahwa kerja tim berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan dari pemaparan uji analisis yang menggunakan analisis *partial least square* yang dapat disimpulkan komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kerja Tim terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian bahwa pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif sehingga pada hipotesis pertama sehingga H1 diterima. Hasil penelitian memiliki temuan bahwa kepuasan kerja berada di level tertinggi jika kerja tim berada di level tertinggi. Suatu perusahaan memiliki kekuatan melalui kerja tim maka akan meningkat untuk segi kepuasan kerja sehingga meningkat pula berdasarkan tersedianya indikator yang mempengaruhi setiap individu di AJB Bumiputera 1912 Cabang Darmo Satelit Surabaya.

Berdasarkan hasil yang di dapatkan oleh peneliti yaitu kerja tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini di dukung dengan hasil wawancara terhadap narasumber dimana narasumber menyatakan bahwa kerja tim dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja melalui efektivitas serta efisiensi di perusahaan sehingga pada dasarnya kerja tim dapat memberikan dampak positif bagi kepuasan kerja. Selain itu ada benefit yang di dapat oleh karyawan di perusahaan karena hasil kerja bersama tim berjalan dengan efektif serta kemampuan untuk berkontribusi secara intensif memberikan hasil yakni kepuasan. Dari hasil penelitian ini di peroleh hasil bahwa Setiap bulan kita mengevaluasi hasil yang di dapat oleh karyawan. Kalau untuk AM ada negosiasi, maksudnya tercapai atau tidak. Dan itu tergantung pada pendapatan yang mereka peroleh. Kita membuat kriteria langkah-langkah evaluasi untuk memajukan organisasi.

Pengaruh Kerja Tim terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian di dapat pengaruh kerja tim terhadap komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif, sehingga H2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi akan berada di level tertinggi jika kerja tim juga berada dalam level tertinggi.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara terhadap narasumber di kantor tempat peneliti melaksanakan wawancara. Di dapat temuan kerja tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karena setiap karyawan di kantor selalu memberikan dukungan moral serta memberikan stimulus-stimulus atau dorongan untuk melakukan kerja yang sesuai dengan standar prosedur perusahaan. Jika terdapat bagian yang memiliki kendala untuk melaksanakan kerja di aktivitas sehari-hari maka supervisi memberikan arahan yang dapat mengoptimalkan pekerjaan.

Penelitian ini di dukung oleh jawaban dari hasil wawancara yang di peroleh oleh peneliti yakni dengan caramelihat, memantau agar komitmen yang di buat bisa berjalan dengan maksimal. Setiap karyawan itu mempunyai kekuatan komitmen agar bisa berhasil.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian peneliti di dapat bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan sehingga H3 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan berada pada level tertinggi jika komitmen organisasi juga berada dalam level tertinggi. Hasil temuan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di perusahaan yakni setiap karyawan memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Seperti memasarkan produk asuransi kepada calon nasabah dengan pendekatan yang baik maka demikian terbangun adanya komitmen organisasi yang menghasilkan dampak kepuasan pekerjaan yang mereka lakukan. Di kantor Darmo Satelit khususnya di AJB Bumiputera 1912 itu semua penghasilan karyawan tergantung dari aktivitas itu. Karyawan akan mendapat produktivitas dan penghasilan. Dari produktivitas yang tinggi akan membantu kita bahwa mereka benar-benar puas dengan hasil kerjanya.

Pengaruh Kerja Tim terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kerja tim memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbandingan pengaruh langsung dan tidak

langsung menunjukkan bahwa pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi adalah 0,418115 lebih besar dari pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja yaitu 0,193313. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini berdasarkan pada deskripsi jawaban responden untuk item pernyataan anggota tim saya benar-benar saling menghormati pada variabel kerja tim memiliki skor rata-rata terendah yaitu 4,03. Karyawan memiliki daya respekitas yang baik namun perlu di tingkatkan melalui adanya pengarahan secara bersama oleh supervise di kantor. Sehingga ke depannya karyawan saling memperkuat kerja tim melalui daya respekitas yang baik. Sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dan dapat memberikan variabel yang dapat menghubungkan terhadap variabel lain dan dianggap dapat memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung antara variabel kerja tim, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Memberikan tambahan variabel serta obyek penelitian yang mendukung peneliti di masa yang akan datang. Maka diharapkan untuk ke depannya penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti berikutnya diharapkan memberikan temuan yang baru.

Penelitian ini di dukung oleh jawaban dari hasil wawancara yang di peroleh oleh peneliti perusahaan memberikan reward insentif berupa liburan ke luar negeri, bonus bulanan, family gathering yang diadakan pada saat akhir triwulan pertama, akhir triwulan kedua, dan promosi jabatan dari staff ke manager kelas menengah. Selain itu membentuk kriteria untuk karyawan-karyawan yang dapat menunjang visi dan misi perusahaan. Selain reward ada punishment untuk mem-warning agar tidak dismotivasi. Kemudian mengawasi karyawan, setiap hari kami memonitor karyawan. Monitor itu kordinasi dengan *supervisor*. Dari sekian organisasi ada pengawasnya. Pada pagi hari kita selalu ada *morning meeting* untuk mengetahui perkembangan dari kinerja karyawan. Kita melakukan evaluasi tiap 3 bulan untuk mengetahui seberapa jauh karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) Kerja tim memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan kerja tim yang makin baik maka kepuasan kerja makin meningkat baik pada

karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Darmo Satelit Surabaya. Kerja tim memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan kerja tim yang makin baik maka komitmen organisasi akan meningkat bagi pegawai dan karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Darmo Satelit Surabaya. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi yang makin baik sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang makin meningkat bagi karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Darmo Satelit Surabaya. 4) Komitmen organisasi memediasi pengaruh kerja tim terhadap kepuasan kerja pada departemen *shared services departement head*. Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara variabel kerja tim terhadap variabel kepuasan kerja di AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Darmo Satelit Surabaya.. peneliti menyarankan beberapa hal diantaranya, Bagi karyawan di harapkan dapat saling menghormati antar anggota tim, dapat berbicara hal yang positif mengenai institusinya, dapat merasakan kepuasan ketika sudah bekerja di AJB Bumiputera 1912 Cabang Darmo Satelit Surabaya. Bagi perusahaan di harapkan dapat menyediakan sarana dan prasarana yang dapat menunjang karyawan untuk meningkatkan potensi perusahaan. Bagi peneliti lain di harapkan dapat mencari faktor-faktor selain kerja tim dan komitmen organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Danish, R.Q. and Usman, A. 2010, Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from Pakistan. *International Journal of Business and Management* Vol 5, No 2 <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/4061/4221>
- Diab, S. M., & Ajlouni, M. T. 2015. The influence of training on employee's performance, organizational commitment, and quality of medical services at Jordanian private hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(2), 117-127.
- Fröbel, P., & Marchington, M. 2005. *team work structure and worker perceptions: cross-national studies in medicine*.

The International Management Journal of Human Resources, 16 (2), 256-276.

- Hunt, S. D., Wood, V. R. and Chonko, L. B. 1989. Corporate ethical values and organisational commitment in marketing. *Journal of Marketing Science*, 53(3), 79-90.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. California: Sage Publication.
- Ooko, P. A. 2013. *Impact of teamwork on achievement of targets within organizations in Kenya. A case of SOS children's village, Eldoret* (Master's Dissertation, University of Nairobi).
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2007. *Organizational Behavior*. Upper Saddle River, New Jersey.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. and Hulin, C.L. 1969. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Salas, E., Goodwin, G.F. & Burke, C.S. 2009. *Team Effectiveness in Complex Organizations: Cross-disciplinary Perspectives and Approaches*. Psychology Press Taylor & Francis Group.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: penerbit alfabeta.