SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 6, No. 4, October 2023

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KOMINDO BIZOLUSI JAKARTA PUSAT

Rima Handayani[1], Eni Puji Astuti[2]
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00551@unpam.ac.id

Submitted: 12th July 2023/ **Edited**: 04th Sept 2023/ **Issued**: 01st October 2023
Cited on: Handayani, R., & Astuti, E. P. (2023). PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KOMINDO BIZOLUSI JAKARTA PUSAT. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 6*(4), 774-781.

ABSTRACT
This research aims to examine the impact of team collaboration and career development on employee job satisfaction at PT. Komindo Bizolusi in Central Jakarta, both individually and collectively. The study employs a quantitative approach, utilizing a saturated sampling technique with a sample size of 75 respondents. Data collection is carried out through questionnaires, and data analysis involves validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. Based on the research findings, the following results are revealed: (1) Team collaboration significantly influences employee job satisfaction at PT. Komindo Bizolusi in Central Jakarta, with the t-test value (14.766) exceeding the t-table value (1.993). (2) Career development also significantly impacts employee job satisfaction at PT. Komindo Bizolusi in Central Jakarta, as the t-test value (13.845) surpasses the t-table value (1.960). (3) Simultaneously, team collaboration and career development have a significant combined effect on employee job satisfaction at PT. Komindo Bizolusi in Central Jakarta, with the F-test value (135.125) exceeding the F-table value (2.730).
Keywords: Team Collaboration, Career Development, Employee Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar Indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatarbelakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis Indonesia (Martoyo, et al., 2022). Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting

dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan (Liana, 2020). Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal (Wahyuni, et al., 2021). Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama tim adalah bahwa kurangnya kerjasama yang dilakukan karyawan dalam perusahaan sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang di harapkan. Selain itu, terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri Hingga saat ini pencapaian PT. Komindo Bizolusi yang ditetapkan sebelumnya belum tercapai. Pimpinan saat ini belum mengambil inisiatif untuk memperbaiki sistem kerja, serta kesalahan yang sering berlangsung mengakibatkan kerugian perusahaan Pengembangan karir yang baik dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tersedianya kepuasan kerja karyawan yang baik akan menambah semangat karyawan dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

Ada beberapa masalah yang ditemui pada saat pengembangan karir yaitu kurangnya perlakuan yang adil dalam berkarir membuat para karyawan menjadi tidak semangat dalam menjalankan tugas pekerjaan. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia. Tinggi atau rendahnya kepuasan kepuasan kerja karyawan tidak saja dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kepuasan kerja karyawan yaitu faktor pelatihan kerja karyawan dan pengembangan karir (Rajak, et al.,

2018). Maka dari itu kepuasan di perusahaan tersebut masih belum mencapai target yang diinginkan, untuk menunjang kepuasan kerja maka harus mempunyai pelatihan yang bagus dan pengembangan karir yang baik agar karyawan mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Ada beberapa masalah yang ditemui pada kepuasan kerja karyawan yaitu Pekerjaan itu sendiri, permasalahan karyawan tidak merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan karena perusahaan kurang memperhatikan skill karyawan dengan beban pekerjaan itu sendiri.

Lalu gaji, Karyawan merasa pemberian gaji tidak memberikan kepuasan, seperti halnya karyawan dituntun untuk mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan, namun ketika karyawan bekerja melebihi batas waktu yang telah di tentukan perusahaan tidak memerhatikan kompensasi lebih terhadap karyawan. Kemudian peluang promosi, Promosi sangat penting bagi karyawan yang mempunyai target jenjang karier, namun pada kenyataannya promosi ini hanya mendapat jatah 5 orang saja dalam setahun, kadang juga bias maksimal hasilnya. Selanjutnya Pengawasan, pengawasan begitu penting dalam sebuah pekerjaan, fungsi lain dari pengawasan yaitu memberi perhatian kepada seluruh karyawan, sehingga ketika karyawan merasa diperhatikan maka karyawan akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan atau perusahaan, namun pada kenyataannya perusahaan kurang dalam melakukan pengawasan yang membuat para pekerja merasa di acuhkan atau tidak diperhatikan sehingga kepuasan kerja tidak terpenuhi. Permasalahan selanjutnya yaitu menyangkut turn over, artinya dalam hal ini banyaknya pekerjaan harus sebanding dengan banyaknya pekerja. Namun pada kenyataannya sering terjadi kuantitas pekerjaan lebih banyak dari pada jumlah karyawan sehingga seringkali terjadi turnover dan membuat pekerja tidak bisa mengatur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

LANDASAN TEORI

Kerja Sama Tim

Menurut (Ibrahim, et al., 2021) “kerja sama tim adalah sekelompok pegawai yang melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan oleh pemimpin kepada meraka”. Pelaksanaan pekerjaan tersebut mengedepankan kebersamaan, saling mempercayai dan mendukung. Menurut (Ambarwati, 2021) telah banyak riset membuktikan bahwa kerja

sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara perorangan.

Pengembangan Karir

Menurut (Adi, et al., 2019) "proses pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi". (Siregar& Sembiring, 2022) mengemukakan bahwa "pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir."

Kepuasan Kerja

Davis dan Newstrom dalam (Aoliso & Lao, 2018) berpendapat bahwa "kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka". Menurut (Tampubolon & Sagala, 2020) "kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri".

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian yang diambil oleh peneliti di PT. Komindo Bizolusi Jakarta Pusat, yang beralamat di Jl. Musi no 28 Cideng, Gambir Jakarta Pusat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian survey asosiatif kausal. Jumlah sampel penelitian sebanyak 75 responden dengan teknik sampel acak sederhana. Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui sebaran kuesionerdengan skala instrumen penelitian likert. Uji analisis data menggunakan regresi linear yang terdiri dari analisis parsial, analisis simultan dan analisis determinan.

HASILPENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid (Sopandi, 2022). Perhitungannya dengan cara membandingkan rhitung dengan rtabel dengan tingkat signifikan (kesalahan)

0,05% atau (5%). Bila nilai rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid (Sopandi, 2022). Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas. Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correaltion) lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Hasil olah data, menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim (X1), pengembangan karir (X2) dan kepuasan kerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih besar dari 0,70. Hasil ini menegaskan bahwa data penelitian memiliki konsistensi kebenaran jawaban yang baik, sehingga layak untuk dianalisis untuk membuktikan fenomena penelitian yang tengah diteliti.

Uji Normalitas

Baik uji p-plot normal maupun Kolmogorov smirnov, menunjukkan bahwa data penelitian memiliki sifat linear dan sebaran yang baik, sehingga dapat disimpulkan data penelitian memiliki sebaran normal dan memenuhi asumsi analisis regresi. Data normal berarti data dalam penelitian ini memiliki keterwakilan yang baik untuk membuktikan fenomena pada objek yang tengah diteliti.

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,515. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kerja sama tim yang lebih baik secara positif memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Ini berarti bahwa ketika tingkat kerja sama tim meningkat, tingkat kepuasan kerja karyawan juga cenderung meningkat.

Karena hasil penelitian ini menunjukkan tanda "signifikan," berarti bahwa hubungan antara kerja sama tim dan kepuasan kerja tidak terjadi secara kebetulan. Data yang digunakan dalam analisis regresi menunjukkan bahwa hubungan ini adalah sesuatu yang nyata dan dapat diandalkan.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,515 menunjukkan sejauh mana perubahan dalam variabel "kerja sama tim" dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel "kepuasan kerja." Nilai ini positif, yang berarti bahwa peningkatan dalam kerja sama tim akan menghasilkan peningkatan yang lebih besar dalam kepuasan kerja.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa organisasi atau tim yang berfokus pada meningkatkan kerja sama antar anggota tim cenderung memiliki karyawan yang lebih puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan akan merasa lebih terlibat dan senang bekerja dalam lingkungan di mana kerja sama dihargai dan diperhatikan (Arifin, 2020). Keterkaitan antara kerja sama tim dan kepuasan kerja juga dapat berdampak pada produktivitas. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih berdedikasi. Dengan demikian, meningkatnya kepuasan kerja dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas tim atau organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,405. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika "pengembangan karier" meningkat atau diberikan perhatian yang lebih besar, maka "kepuasan kerja" karyawan juga cenderung meningkat. Artinya, adanya upaya dan peluang untuk pengembangan karier yang lebih baik secara positif memengaruhi bagaimana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Pernyataan bahwa pengaruh "pengembangan karier" terhadap "kepuasan kerja" adalah "signifikan" berarti bahwa hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan. Data yang dianalisis dalam penelitian ini memberikan bukti statistik yang kuat bahwa ada korelasi nyata antara variabel ini.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,405 adalah angka yang menggambarkan sejauh mana perubahan dalam variabel "pengembangan karier" dapat dijelaskan oleh perubahan dalam variabel "kepuasan kerja." Dalam konteks ini, nilai positif ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam pengembangan karier akan menghasilkan peningkatan sekitar 0,405 unit dalam kepuasan kerja.

Hasil ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Ini menunjukkan bahwa memberikan peluang pengembangan karier kepada karyawan dan mendukung pertumbuhan dan perkembangan profesional mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja (Akhmal, et al., 2018). Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk meningkatkan kompetensi dan mendapatkan pengakuan dalam pekerjaan mereka cenderung lebih puas dan lebih berdedikasi. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat berdampak pada retensi karyawan.

Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung bertahan dalam organisasi. Selain itu, kepuasan kerja yang meningkat dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan yang puas cenderung bekerja lebih efisien dan berinovasi.

Pengaruh Kerja Sama Tim dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa secara simultan kerja sama tim dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien determinan sebesar 93,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa baik "kerja sama tim" maupun "pengembangan karir" memiliki dampak positif dan signifikan terhadap "kepuasan kerja" karyawan dalam konteks penelitian ini. Ini berarti bahwa kedua faktor ini penting untuk dipertimbangkan ketika berbicara tentang kepuasan kerja.

Kedua variabel ini dianalisis secara bersamaan, yang berarti bahwa hasil ini mempertimbangkan bagaimana pengaruh dari keduanya bekerja bersama-sama dalam memengaruhi kepuasan kerja. Ini menggambarkan bahwa karyawan cenderung merasa lebih puas ketika mereka memiliki baik lingkungan kerja yang mendukung kerja sama tim yang baik, maupun peluang pengembangan karir yang baik.

Koefisien determinan sebesar 93,3% adalah nilai yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 93,3% dari variasi dalam "kepuasan kerja" dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh pengaruh gabungan dari "kerja sama tim" dan "pengembangan karir." Ini adalah kontribusi yang substansial, menunjukkan bahwa kedua faktor ini sangat dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja.

Temuan ini memiliki implikasi praktis yang kuat bagi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat mengambil langkah-langkah untuk mempromosikan kerja sama tim yang lebih baik di antara karyawan dan juga menyediakan peluang pengembangan karir yang lebih baik (Baribin & Rozaq, 2019). Ini dapat mencakup pelatihan tim, program pengembangan karir, atau strategi lainnya yang memprioritaskan kedua faktor ini.

KESIMPULAN

Dalam hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa baik "kerja sama tim" maupun "pengembangan karir" memiliki dampak positif dan signifikan terhadap "kepuasan kerja" karyawan, baik secara terpisah (parsial) maupun saat diperhitungkan bersamaan (simultan). Temuan ini menegaskan bahwa memperhatikan dan

meningkatkan faktor-faktor ini dalam lingkungan kerja dapat membantu menciptakan karyawan yang lebih puas dan berkinerja lebih baik. Dengan fokus pada kerja sama tim yang baik dan peluang pengembangan karir yang memadai, organisasi dapat mencapai tujuan mereka untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan produktivitas keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Adi Kurniawan Saputra, Komang, dkk. 2019. "Praktek Akuntabilitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa". Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi; Vol. 10, No. 2 Januari 2019

Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, *7*(1), 20-24.

Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, *3*(01), 9-16.

Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Kinerja*, *17*(2), 186-193.

Baribin, D. P., & Rozaq, A. (2019). Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier terhadap Pengembangan Diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *8*(3), 253-266.

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, *1*(2), 316-325.

Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *1*(1), 65-72.

Martoyo, A., Susilawati, E., Kusumawardhani, N., Dawis, A. M., Novalia, N., Fransisca, Y., ... & Nurlaila, Q. (2022). *Manajemen Bisnis*. TOHAR MEDIA.

Rajak, A., Thahrim, M., & Pinoa, M. (2018). Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota ternate. *Jurnal Manajemen Sinergi*, *5*.

Siregar, L. J., & Sembiring, Z. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 24-32.

Sopandi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, *5*(3), 596-602.

Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada karyawan pt. bum divisi pmks. *Business Management Journal*, *16*(2), 65-79.

Wahyuni, N. W. S. A., Sitiari, N. W., Sara, I. M., & MP, S. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.