

PENGARUH KERJA SAMA TIM, KEPUASAN KERJA DAN ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Michael Putra Habibi
Michaelputra665@gmail.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACK

This research aimed to find out and analyze the effects of teams' cooperation, work satisfaction, also engagement on the employees' performance at Bank Jatim Surabaya Central. The research was quantitative. Furthermore, the population was employees who worked at Bank Jatim Surabaya Central in the Human Relations division. The data collection used saturated sampling, in which when the sample value was added; the information value would not change the determined information. It was easily known as a census. In line with that, 77 respondents fulfilled the criteria as the sample. Moreover, the instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed online through Google forms, and shared into the employees' group WhatsApp of Bank Jatim Surabaya Central in the Human Relations division. The result showed that teams cooperation, work satisfaction, and engagement had a significant effect on the employees' performance at Bank Jatim Surabaya Central in the Human Relations division. In suggestion, further researchers were expected to use other variables outside of this research that related to the employees' performance.

Keywords: *Teams' Cooperation, Work Satisfaction, Engagement, Employees Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui serta menganalisis pengaruh dari Kerja Sama Tim, kepuasan kerja, serta engagement terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan dari Bank Jatim Pusat Surabaya divisi sdm. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, sampel yang di mana bila ditambah nilainya tidak merubah nilai informasi yang telah ditetapkan atau juga lebih mudah dikenal dengan istilah sensus. Sampel pada penelitian ini berjumlah 77 responden. Teknik dalam pengumpulan data dilakukan secara elektronik yaitu dengan membagikan link google form yang dibagikan melalui whatsapp perwakilan karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya divisi sdm. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim, kepuasan kerja, serta engagement berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya divisi sdm. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lain yang belum ada dalam penelitian ini yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kerja Sama Tim, Kepuasan kerja, Engagement, Kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah pilar penting yang tidak dapat dipisahkan dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan tenaga yang diperlukan dalam organisasi sebagai pelaksana dan penggerak untuk mencapai tujuan dan target organisasi maupun perusahaan itu karena peran serta Sumber Daya Manusia sangat vital keberadaannya dalam sebuah perusahaan. Di era saat ini perusahaan memiliki banyak system yang harus terorganisir secara baik. Oleh sebab itu perusahaan harus mengelola sistem tersebut dengan semaksimal mungkin agar tidak terjadi selisih paham antara karyawan satu dengan karyawan sehingga mengakibatkan sistem perusahaan tidak berjalan dengan baik, sehingga mempengaruhi kerja karyawan. Kinerja pegawai atau kinerja karyawan merupakan hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan dan tercapainya sebuah perusahaan performansi serta yang baik akan berbanding lurus dengan kesuksesan bisnis perusahaan jika kinerja para karyawan buruk justru akan berdampak kebalikannya

Bank Jatim pusat Surabaya merupakan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk yang tidak asing lagi bagi sebagian masyarakat terutama kawasan Jawa Timur dikarenakan penyebaran Bank Jatim telah menyeluruh ke penjuru kawasan Jawa timur terutama di kota-kota besar hingga kota-kota kecil. Penyebaran yang menyeluruh ini diharapkan dapat membantu para masyarakat terutama yang berada di kawasan Jawa timur untuk melaksanakan kegiatan perbankan. Bank Jatim sendiri memiliki total karyawan mencapai kurang lebih sekitar 6.250 yang di mana tersebar dari 48 cabang kantor, 172 kantor cabang pembantu 209 kantor kas, serta 777 ATM yang berada di kawasan Jawa Timur.

Salah satu peranan penting yang dalam Perusahaan guna mencapai tujuannya yaitu harus memperhatikan kerja sama tim, di mana karyawan saling melengkapi kekurangan dari karyawan yang lain guna menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini diharapkan dapat mencapai tujuan dari kesuksesan perusahaan. Kerjasama yang terjalin dalam sebuah perusahaan dapat memiliki dampak pada kinerja, di mana semakin baik kerjasama antar pegawai maka akan cepat selesai juga tugas yang ditugaskan pada karyawan serta semakin baik juga kinerja karyawan. Oleh sebab itu kerja sama tim dalam perusahaan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur perusahaan dalam memberikan penilaian terhadap karyawan dalam perusahaan tersebut. Penilaian kinerja ini bertujuan guna menentukan apakah karyawan dapat memiliki standarsasi kusus untuk membantu perusahaan guna mencapai tujuannya. Menurut Rivai (2013:60) Kinerja adalah hasil kualitatif dan kuantitatif dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Kinerja karyawan sangat penting dalam lingkungan perusahaan karena membantu dalam mencapai visi, misi dan tujuan.

Kerja sama tim yang berjalan baik dalam sebuah perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dikarenakan para karyawan dapat mengerjakan pekerjaan secara evaktif dan evisien. Penelitian yang dilakukan oleh Tannady *et al.* (2022) dan Firdaus dan Suhermin (2023) menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Abdillah dan Sari (2023) menyatakan hal yang berkebalikan di mana dalam penelitiannya menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerja sama tim merupakan aspek penting dalam Perusahaan guna menciptakan hubungan yang harmonis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Sutrisno (2009:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang berada pada lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat kompleks, dikarenakan berkaitan dengan perasaan dan rasa emosional dari pekerja. Rasa emosional ini timbul dikarenakan relasi-relasi yang dirasakan oleh para karyawan di tempat kerja perasaan tersebut berupa perasaan puas, perasaan senang, juga perasaan kurang puas sampai pada perasaan yang tidak puas. Perasaan tersebut dapat serta-merta mempengaruhi kinerja yang terdapat pada suatu Perusahaan.

Dalam beberapa teori serta penelitian yang telah disampaikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawana memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, kepuasan kerja merupakan aspek yang penting untuk diteliti. Kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan selaras dengan apa yang telah dikemukakan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dikemukakan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019) menyatakan kebalikannya di mana dalam penelitiannya kepiuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Engagement merupakan suatu bhubungan keterikatan antara perusahaan dan karyawannya. Keterikatan antara karyawan dan perusahaan ini akan menimbulkan

hubungan yang saling menguntungkan nantinya di mana kedua belah pihak akan memperoleh keuntungan-keuntungan yang positif dari terbentuknya hubungan ini. Keuntungan yang dapat diperoleh perusahaan seperti membantu menciptakan budaya kerja yang lebih baik, mengurangi pergantian staf, meningkatkan produktivitas, meningkatkan hubungan kerja dan pelanggan, dan berdampak pada keuntungan Perusahaan. Dengan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pentingnya *engagement* dalam perusahaan. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dikemukakan oleh Handoyo dan Roy (2017) dan Widodo *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) menjelaskan kebalikannya di mana dalam penelitiannya menyatakan bahwa *engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka penelitian ini didukung dengan judul "Pengaruh kerja sama tim, Kepuasan Kerja dan *Engagement* terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya". Uraian pokok permasalahan dalam penelitian dapat dikaji sebagai berikut (1) Apakah kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya?, (2) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya?, (3) Apakah *Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Surabaya? Ada juga tujuan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya, (2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya, (3) untuk mengetahui pengaruh *engagement* terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2013:60) kinerja karyawan merupakan istilah yang digunakan untuk sebagian atau semua periode dalam organisasi dengan waktu tertentu yang mengacu pada kriteria-kriteria tertentu seperti evaluasi berdasarkan efisiensi, biaya proses, tanggung jawab atau akuntabilitas manajemen atau sejenisnya. Kinerja karyawan sendiri memiliki 3 elemen yang penting yaitu: evaluasi, tujuan, serta ukuran. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:21) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau individu ketika melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan didasarkan pada keterampilan, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang dihabiskan saat melakukan pekerjaan yang dibebankan. Berdasarkan penjelasan menurut para ahli di atas dapat kita simpulkan betapa pentingnya kinerja karyawan kepada perusahaan di mana para karyawan bekerja, di mana kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan dari perusahaan untuk meraih tujuannya, serta juga data digunakan sebagai standarisasi apakah karyawan dalam perusahaan masih layak untuk terus melakukan pekerjaan yang dibebankan atau tidak.

Kerja Sama Tim

Kerja Sama Tim yang terbentuk dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting karena pengerjaan tugas yang diperkan perusahaan pada karyawan akan jauh lebih cepat selesai serta lebih efisien dalam ketepatan pengerjaan. Menurut Bachtiar (2004:7) menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan kekuatan dari sinergi dari sejumlah orang untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kesuksesan yang dicapai yaitu berasal dari ide-ide serta gagasan yang berasal dari kerja sama tim, sedangkan kerja sama tim menurut Robbins dan Timothy (2008:406) adalah usaha dari individual-individual yang menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi daripada jumlah masukan individu. Hal ini dapat diartikan bahwa kerja sama tim merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang jauh lebih baik daripada usaha perorangan atau

individu. Dengan pengertian yang telah disampaikan oleh para ahli tersebut, bahwa pengertian merupakan aspek yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang berada dalam sebuah organisasi perusahaan. kerja sama tim baiknya tidak hanya dilakukan oleh antar sesama karyawan saja tetapi juga antara pemimpin perusahaan dengan para karyawan harus dilakukan hal ini guna tercapainya kesuksesan perusahaan dapat tercapai lebih cepat serta lebih efisien.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam perusahaan juga merupakan faktor yang harus juga diperhatikan perusahaan guna membuat rasa nyaman dan aman bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya, kepuasan kerja juga merupakan suatu hal yang dinamis di mana dapat berubah pada saat-saat tertentu hal ini dapat diakibatkan oleh faktor internal Perusahaan maupun eksternal. Menurut Sutrisno (2009:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang berada pada lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat kompleks, dikarenakan berkaitan dengan perasaan dan rasa emosional dari pekerja. Rasa emosional ini timbul dikarenakan relasi-relasi yang dirasakan oleh para karyawan di tempat kerja perasaan tersebut berupa perasaan puas, perasaan senang, juga perasaan kurang puas sampai pada perasaan yang tidak puas, serta perasaan tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja yang terdapat pada suatu Perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Asmara *et al.* (2020) menyatakan bahwa kumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Perasaan tersebut berupa perasaan senang ataupun perasaan tidak senang sebagai interaksi antara karyawan dengan lingkungannya, serta sebagai penilaian karyawan terhadap pekerjaannya, perasaan karyawan pada pekerjaannya menggambarkan perilaku serta sikapnya dalam bekerja.

Engagement

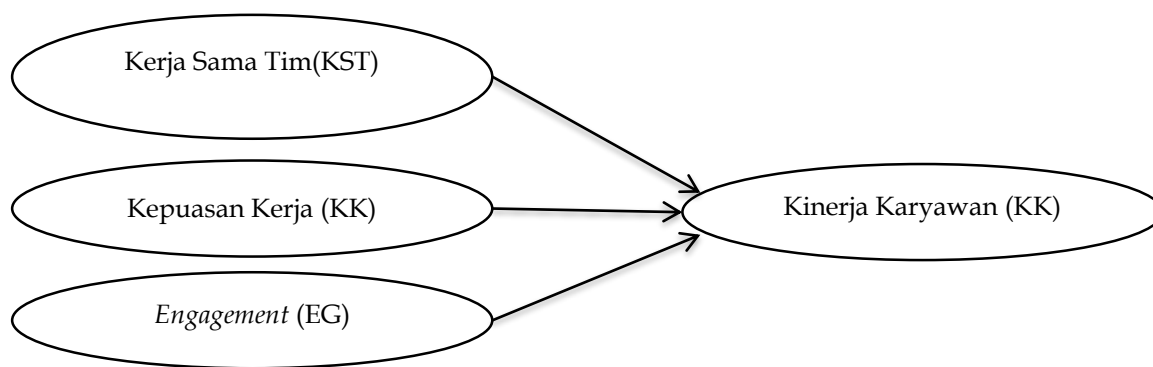
Engagement merupakan suatu ikatan ataupun korelasi yang terjalin antara perusahaan serta karyawan yang berada didalamnya di mana kedua belah pihak saling diuntungkan karena adanya hubungan yang terjalin. Menurut Schiemann (2011:211) mendefinisikan engagement berupa kesediaan melakukan advokasi atas nama perusahaan, ini juga mencakup kesediaan untuk mempromosikan, membeli, bahkan berinvestasi pada perusahaan. *Engagement* dapat dikatakan sebagai keterkaitan antara karyawan dengan perusahaan di mana karyawan bekerja, Istilah "keterlibatan" mengacu pada apa yang terjadi ketika seseorang terlibat dalam pekerjaannya, menciptakan suasana positif, bersemangat dengan pekerjaannya, melakukan tindakan spontan, termotivasi, dan mencapai tingkat kinerja tinggi, selaras dengan yang dikatakan oleh Schiemann (2011:30) mendefinisikan keterlibatan sebagai energi atau motivasi karyawan untuk membantu mencapai tujuan organisasi sederhananya, komitmen berarti mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan. Dengan penjelasan mengenai *engagement* di atas dapat disimpulkan bahwa *engagement* merupakan keterkaitan antara karyawan dengan perusahaan yang bertujuan untuk terciptanya tujuan perusahaan, di mana hal ini juga melibatkan kerelaan serta keikhlasan perasaan dari seorang karyawan keperusahaan. Oleh karena inilah *engagement* mempengaruhi penilaian kinerja karyawan dalam perusahaan.

PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, Tannady *et al.* (2022) dalam penelitiannya menunjukkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, namun penelitian yang dilakukan oleh Abdillah dan Sari, (2023) menunjukkan hasil bawa tidak ada hubungan yang signifikan antara kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Kedua, Rosmaini dan Tanjung, (2019) hasil dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serupa

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Subariyanti (2017) di mana dalam penelitiannya juga menunjukkan di mana kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019) menunjukkan hasil yang berlawanan, di mana dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, dalam penelitian yang dilakukan oleh Siswono *et al.* (2016) menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara *engagement* terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Handoyo dan Roy (2017) di mana dalam penelitiannya juga menunjukkan pengaruh yang signifikan antara *engagement* terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) menunjukkan hasil yang berlawanan dalam penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa *engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kesuksesan meraih tujuan perusahaan dapat diraih dengan terciptanya kerja sama tim yang baik serta juga dapat menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan secara optimal. kerja sama tim yang terbentuk secara baik dari waktu ke waktu akan diteruskan oleh generasi-generasi karyawan baru sehingga akan menciptakan sebagai budaya bagi perusahaan tersebut namun bila kerjasam tim antar sesama karyawan terjalin dengan buruk maka akan mempengaruhi terciptanya tujuan dari perusahaan dan mempengaruhi kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Tupti *et al.* (2022) mengemukakan bahwa kerja sama tim yang berjalan dengan baik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdillah dan Sari (2023) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan timbulnya perasaan puas yang dirasakan karyawan diperusahaan karyawan bekerja. Rasa puas ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam Perusahaan karyawan yang merasa puas akan merasa lebih termotivasi dalam mengerjakan tugas-tugas serta pekerjaan lainnya. Kepuasan kerja pada karyawan dapat dilihat dari bonus serta penghargaan yang diberikan oleh Perusahaan pada karyawan tersebut. kepuasan kerja yang didapat oleh para karyawan juga dapat menimbulkan rasa nyaman karyawan terhadap perusahaan di mana dia bekerja, dengan diperolehnya kepuasan karyawan maka kinerja

karyawan kan meningkat dikarenakan karyawan merasa diperhatikan dan dilindungi selama berada ditempat kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) serta Subariyanti (2017) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan namun penelitian yang telah dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Engagement karyawan merupakan keterkaitan antara karyawan dan perusahaan, *engagement* juga merujuk seberapa berpengaruh karyawan dengan kesuksesan perusahaan meraih tujuannya. Tingkat keterlibatan atau interaksi yang terjalin antara karyawan juga dapat dikaitkan dengan tingkat emosional serta intelektual di mana seorang karyawan dapat berkomitmen dengan baik pada pekerjaannya. Hal ini juga menguntungkan bagi perusahaan di mana jika karyawan memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan perusahaan akan dengan mudah untuk memperoleh pendapatan melalui keterkaitannya dengan karyawan. Schiemann (2011:211) sebagai tenaga atau motivasi pegawai untuk membantu organisasi mencapai tujuannya Sederhananya, komitmen berarti mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan. Lebih lanjut mereka menjelaskan bahwa karyawan yang terlibat adalah karyawan yang terlibat: karyawan yang benar-benar tenggelam dalam pekerjaannya, energik, berdedikasi, dan memberikan segalanya. Dapat dikatakan bahwa *engagement* merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan di mana juga *engagement* dapat dapat dikaitkan dari dua variabel sebelumnya yakni berkaitan dengan kerjasam tim serta kepuasan karyawan ditempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siswono *et al.* (2016) serta Handoyo dan Roy (2017) menunjukkan bahwa *engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun penelitian yang telah dilakukan oleh Sari (2021) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara *engagement* terhadap kinerja karyawan.

H3: *Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi

Metode yang digunakan pada penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif sendiri. Menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang di mana suatu populasi atau sampel tertentu diselidiki. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat penelitian, data tersebut bersifat kuantitatif atau juga statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis (variabel) yang telah ditetapkan. Sugiyono (2018:80) mendefinisikan populasi adalah suatu bidang umum yang terdiri dari obyek-obyek atau juga subjek-subjek yang memiliki sifat serta ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang nantinya akan dipelajari kemudian akan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan oleh peneliti pada penelitian ini terdiri dari karyawan dari Bank Jatim Surabaya Pusat yang berdivisi sdm, jumlah populasi yang terdapat pada divisi msdm yaitu 77 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2016:116) merupakan bagian dari karakteristik serta jumlah yang didapati oleh populasi. Pada penelitian ini menggunakan yaitu *non probability sampling* dengan metode *sampling* jenuh yang dapat diartikan bila jumlahnya ditambah tidak akan mempengaruhi dari nilai informasi yang telah diperoleh. Sampel jenuh juga dapat diartikan sebagai istilah sensus.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek (*Self-Report Data*) yakni jenis data mengenai tanggapan, sikap, opini serta pengalaman dan karakteristik karyawan yang menjadi responden. Dalam penelitian ini penelitian akan mengamati tanggapan, sikap, serta karakteristik lewat kuesioner yang akan disebar nantinya pada karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya yang berdivisi sdm. Sumber data yang nantinya dipergunakan pada penelitian ini yaitu data primer (Sugiyono, 2016:308), di mana data yang diterima langsung dari responden yang menjadi tujuan penelitian, data diperoleh langsung dari Karyawan Bank Jatim Surabaya Pusat divisi sdm melalui kuesioner yang akan disebar, kuesioner tersebut akan mencakup pertanyaan dan pertanyaan mengenai kerja sama tim, kepuasan kerja dan *engagement* terhadap kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang nantinya digunakan untuk pengumpulan data pada penelitian ini yaitu data primer, data primer sendiri data yang didapat secara langsung dari para responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner sendiri suatu teknik di mana penyebaran dan pemberian pertanyaan serta pernyataan diajukan pada responden (subyek penelitian) guna pengumpulan data dapat terealisasi. Sehingga kevalidan data dari informasi yang ada di lapangan dapat diberi responden. Pernyataan dan pertanyaan tersebut berkaitan dengan kerja sama tim, kepuasan kerja, dan *engagement* terhadap kinerja kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya. Dalam penelitian ini skor dari kuesioner diukur menggunakan Skala Linkert seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1
Skala Linkert

No	Alternatif	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2018:90)

Definisi Oprasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:164) definisi operasional variabel adalah penjelasan tentang obyek yang nantinya akan diamati untuk diteliti sehingga variabel yang terukur dapat diperoleh, dengan demikian variabel yang telah diidentifikasi diperlukan pemberian penjelasan agar kemudian dapat diukur skala nominal, ordinal, serta rasio. Definisi diberikan dengan tujuan agar memudahkan pengumpulan data oleh peneliti.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur perusahaan terhadap peerjaan yang dibebankan Perusahaan pada karyawan tersebut, hal ini berkaitan dengan produktivitas tanggung jawab dan lain-lain. Variabel dari kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator- indikator sebagai berikut: a) tepat waktu, b) efisien, c) mandiri, d) keberhasilan, dan d) cekatan.

Kerja Sama Tim

Kerjasama tim merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seluruh karyawan serta semua direksi yang berada pada Bank Jatim Pusat Surabaya agar tidak terjadi kesalahan serta mempersingkat menyelesaikan pekerjaannya. Variabel kerja sama tim dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut: a) kemampuan, b) tanggung jawab, c) Kontribusi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan perasaan yang didapat atau juga dirasakan seluruh karyawan yang berada dalam lingkungan kerja perusahaan, perasaan tersebut dapat berupa perusahaan puas maupun kecewa. Kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: a) beban kerja, b) upah, c) rekan kerja, d) pengawasan, c) promosi.

Engagement

Engagement merupakan suatu hubungan maupun ikatan yang terjalin dari para karyawan dengan perusahaan, diaman para karyawan memiliki keterkaitan dengan kesuksesan pekerjaan. Pengukuran *engagement* dalam perusahaan dapat menggunakan indikator sebagai berikut: a) motivasi, b) semangat, c) perhatian.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji Validitas menurut Ghozali (2016:52) uji validasi adalah alat untuk pengukuran terhadap kuesioner apakah kuesioner tersebut dapat dikatakan valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid bila kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sejumlah pernyataan dan pernyataan dari suatu objek yang diukur. Pengukuran validasi dapat dilakukan dengan mealakukkan korelasi antara pertanyaan dengan jumlah skor konstruk atau juga variabel. Kevalidan sebuah data dapat dikatakan bila memiliki kriteria sebagai berikut: Bila masing-masing indikator memiliki nilai $\leq 0,05$, indikator tersebut dapat dikatakan valid atau sah, namun bila masing-masing indikator memiliki nilai $>0,05$, indikator tersebut tidak dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:52) uji reliabilitas adalah suatu alat yang digunakan sebagai pengukuran konsistensi pada suatu kuesioner. Konsistensi kuesioner dapat dimiliki bila pengukurannya dilakukan secara berulang, yang akhirnya bisa dikatakan reliable, atau juga bisa diartikan bila jawaban dari responden kuesioner memiliki kekonsistenan dari waktu ke waktu. Variabel dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* $> 0,6$ namun bila *cronbach alpha* $< 0,6$ tidak dapat dikatakan reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai teknik untuk analisis datanya. Analisis regresi linier berganda mengacu pada dua variabel, yakni variabel terikat (dependen) serta variabel bebas (independen), hal ini bertujuan untuk mengestimasi rata-rata serta nilai populasi dari variabel yang diketahui. Penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel independen, sehingga penelitian ini dapat disebut sebagai regresi penelitian berganda yaitu, kerja sama tim, kepuasan kerja, dan *engagement* terhadap kinerja kartawan Bank Jatim Pusat Surabaya. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1KT + b_2KK + b_3 + EG + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2016:161) uji normalitas memiliki tujuan apakah model regresi yang terdapat pada sebuah penelitian dapat didistribusikan dengan normal atau tidak, dalam pengujian ini ada dua metode diantaranya yaitu: Analisis grafik Guna

mendeteksi normalitas grafik yaitu dengan melihat data serta titik dari pada sumbu diagonal pada grafik tersebut. Jika penyebaran di area sekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonal atau grafik histogram merujuk pada bentuk distribusi normal, maka normalitas dapat terpenuhi dari metode regresi, namun jika penyebaran datanya menjauh dari garis diagonal serta tidak mengikuti arah dari garis diagonal, asumsi normalitas dari metode regresi dikatakan tidak terpenuhi. Kemudian Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* data distribusi dianggap normal apabila nilai dari probabilitasnya signifikan $> 0,05$, namun bila menunjukkan kebalikannya atau distribusi tidak normal jika nilai signifikannya $< 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2016:103) menyatakan bahwa uji multikolinearitas memiliki tujuan guna pengujian apakah model regresi yang terdapat pada sebuah penelitian terdapat korelasi variabel *independent*. Jika tidak ada korelasi diantara satu variabel *independent* dengan variabel lainnya maka dapat dikatakan sebagai model korelasi yang baik. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan pemeriksaan nilai *Varian inflation factor* (VIF) serta pemeriksaan nilai *tolerance*, yang diperoleh dari bantuan *software* SPSS. Perhitungan uji statistik ini menggunakan pendekatan rumus *Kolmogorov-Smirnov* yaitu Jika didapatkan nilai *tolerance* $< 0,1$ atau $VIF > 10$ dapat dikatakan jika terdapat multikolinearitas, namun jika didapati nilai *tolerance* $> 0,1$ atau VIF , maka dapat dikatakan jika multikolinearitas tidak terjadi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas memiliki tujuan guna sebagai pengujian penelitian apakah suatu regresi memiliki ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lainnya. Ada beberapa cara guna melihat apakah dalam suatu penelitian terdapat heteroskedastisitas, yaitu melalui pengamatan dari grafik *scatterplot* ZPRED melalui residualnya SRESID juga SPRED yang di mana sumbu Y merupakan sumbu yang telah diprediksi. Ada beberapa dasar-dasar pengujian heteroskedastisitas yakni: a) penelitian yang dinyatakan heteroskedastisitas apabila penelitian tersebut membentuk pola yang teratur layaknya gelombang, melebar serta menyemping, b) penelitian yang tidak dinyatakan heteroskedastisitas apabila penelitian tidak terbentuk pola serta titik-titik teratur yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Goodness of fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F atau uji kelayakan model di mana pengujian dilakukan untuk sebagai alat ukur kebenaran serta ketepatan fungsi regresi dalam penaksiran nilai aktual dengan cara statistik. variabel yang menunjukkan variabel independen yang diperoleh dari pengukuran kebenaran regresi berganda serta dari kelayakan model yang telah dihasilkan. Adapun beberapa kriteria yang terdapat dalam uji kelayakan diantaranya yaitu: a) apabila nilai signifikan Uji F menghasilkan nilai $\leq 0,05$ maka kelayakan model ini dapat digunakan dalam penelitian, b) apabila nilai signifikan Uji F menghasilkan nilai $> 0,05$ maka kelayakan pada model ini tidak dapat digunakan dalam penelitian (tidak layak).

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2017:20) Uji R^2 (koefisien determinasi) berfungsi guna mengetahui besaran kontribusi dari variabel independen dengan variabel dependen. Semakin besar pengaruh hubungan tiap variabel dipengaruhi juga dari semakin besarnya nilai koefisien yang terjadi. Namun jika koefisien determinasi semakin kecil maka makin kecil pula hubungan tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Jika R^2 diantara 0 sampai ($0 < R^2 < 1$), maka:

a) jika R^2 mendekati 1 menunjukkan jika kontribusi variabel Independen (Kerja Sama Tim KT)), (Kepuasan kerja (KK)), dan (Engagemen (EG)). Kepada variabel dependen (Kinerja Karyawan (KK)) yaitu mendekati 100%, jadi kesertaan diantara variabel independen dan dependen semakin kuat, b) namun jika R^2 mendekati 0 menunjukkan bahwa kesertaan variabel independen (Kerja sama tim (KT)), (Kepuasan Kerja (KK)), (*Engagement* (EG)), kepada variabel dependen (Kinerja Karyawan)) yaitu menjauhi 100%, jadi kesertaan di antara variabel independen dan dependen semakin melemah.

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2017:26) mengemukakan bahwa uji t digunakan untuk sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan model variasi dependen atau uji t atau juga dipergunakan guna menguji pengaruh tiap-tiap variabelnya terhadap variabel dependen. Uji t sendiri dapat di tarik kesimpulan menggunakan beberapa cara diantaranya yaitu: a) variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika memiliki nilai signifikan $\leq 0,05$, b) variabel independent memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika memiliki nilai signifikan $\geq 0,05$.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel indikator	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keputusan
Kerja Sama Tim:			
KT1	0,666	0,2242	Valid
KT2	0,511	0,2242	Valid
KT3	0,660	0,2242	Valid
Kepuasan Kerja			
KK1	0,696	0,2242	Valid
KK2	0,693	0,2242	Valid
KK3	0,704	0,2242	Valid
KK4	0,571	0,2242	Valid
KK5	0,556	0,2242	Valid
Engagement			
EG1	0,755	0,2242	Valid
EG2	0,791	0,2242	Valid
EG3	0,664	0,2242	Valid
Kinerja Karyawan			
KK1	0,536	0,2242	Valid
KK2	0,602	0,2242	Valid
KK3	0,683	0,2242	Valid
KK4	0,639	0,2242	Valid
KK5	0,691	0,2242	Valid

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh keterangan yang terdapat pada setiap indikator tiap-tiap variabel menyatakan bahwa kerja sama tim, kepuasan kerja, *engagement*, dan kinerja menunjukkan hasil yang valid, di mana r hitung yang tertera lebih besar daripada r tabel yang tertera, di mana r tabel yang terdapat pada penelitian ini yaitu $n=75$ sebesar 0,2242. Dapat diartikan bahwa semua item dalam pernyataan pada penelitian ini dapat dikatakan valid ataupun sah serta layak digunakan dalam sebuah penelitian.

Tabel 3
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Croanbach's Alpha	Keterangan
Kerja Sama Tim (KT)	0,664	Reliabel
Kepuasan Kerja (KK)	0,649	Reliabel
Engagement (EG)	0,695	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,618	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Dari hasil yang telah ditampilkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang terdapat pada tiap variabel yang digunakan pada penelitian yang meliputi variabel Kerja sama Tim (KT), Kepuasan Kerja (KK), *Engagement* (EG), serta Kinerja Karyawan (KK) dari hasil tersebut diperoleh hasil *Croanbach's Alpha* yaitu $\geq 0,6$ yang dapat diartikan bahwa seluruh tanggapan yang didapat dari responden atas indikator menunjukkan hasil yang reliabel dalam penelitian tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini memiliki tujuan guna mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu kerja sama tim, kepuasan kerja, serta *engagement* terhadap variabel kerja sama tim dependen yaitu kinerja karyawan pada hasil uji ini peneliti menggunakan bantuan SPSS untuk mengujinya, berikut merupakan hasil ujinya:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefisien		Standarized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constan)	11,473	2,165	
Kerja Sama Tim	0,323	0,131	0,309
Kepuasan Kerja	0,329	0,089	0,365
Engagement	0,605	0,147	0,480

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

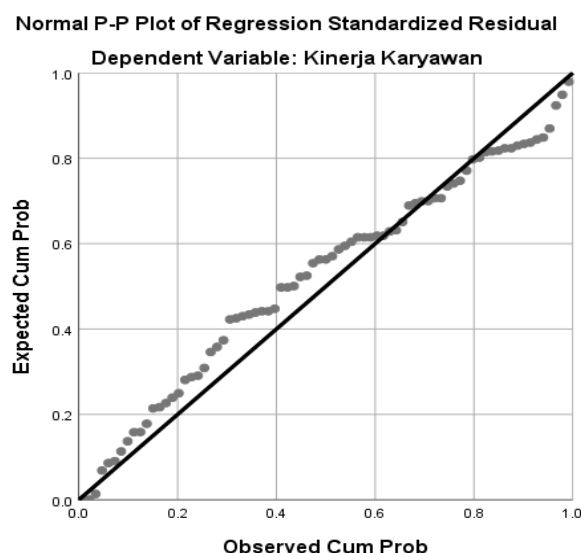
Berdasarkan data hasil output SPSS pada Tabel 4 di atas dapat diperoleh dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 11,473 + 0,323 KT + 0,329 KK + 0,605 EG + e$$

Dari analisis regresi linier berganda yang telah disematkan dapat diperjelas melalui penjelasan sebagai berikut: a) pada persamaan regresi linier berganda nilai konstanta (a) memperoleh nilai konstanta sebesar 11,437, yang artinya bila variabel kerja sama tim (KT), kepuasan kerja (KK), serta *engagement* (EG) memiliki nilai nol (0), jadi kinerja karyawan (KK) memiliki nilai 6,375, b) Koefisien regresi pada kerja sama tim (KT) sebesar 0,361 memiliki yang memiliki arti terdapat hubungan yang positif antara kerja sama tim terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya. Dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini semakin tinggi kerja sama tim maka kinerja karyawan juga akan meningkat, c) koefisiensi regresi pada kepuasan kerja (KK) mendapatkan hasil nilai sebesar 0,329 yang dapat diartikan bahwa terdapatnya hubungan positif antar kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya, yang diartikan semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga semakin baik pula, d) Koefisien regresi pada *engagement* (EG) memiliki nilai sebesar 0,605 yang dapat diartikan memiliki hubungan yang positif antara *engagement* terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya. Penelitian ini mengungkapkan bahwa *engagement* memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan kerja sama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,605, yang artinya semakin baik karyawan memiliki keterkaitan dengan Perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam Perusahaan tersebut

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas dalam sebuah penelitian memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi linier berganda diantara variabel independen yaitu kerja Sama Tim, kepuasan kerja, serta *engagement* dan variabel dependen yakni kinerja karyawan memiliki distribusi normal atau tidak normal. Pada uji normalitas penelitian ini menggunakan Grafik *Normal Probability P-Plot* serta *One Sample Kolmogrov Smirnov* yang dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2
Grafik Normal Probability P-Plot
Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan gambar grafik *Normal Probability P-Plot* yang terdapat pada Gambar 2 di atas, di mana gambar tersebut memenuhi syarat serta menunjukkan distribusi normal pada uji normalitas yang di mana pada gambar di atas menunjukkan penyebaran titik-titik pada sekitar garis diagonal dan juga mengikuti arah pada garis tersebut, dengan penjelasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas.

Penelitian ini menggunakan juga uji normalitas yang menggunakan *One-Sample kolmogrov Smirnov* yang akan disajikan melalui bentuk tabel yang tertera sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
(One Sample Kolmogrov-Smirnov)

		<i>Unstandarized Residual</i>
N		77
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviaton</i>	1,541229588
<i>Most Extreame Diffrences</i>	<i>Absolute</i>	0,122
	<i>Positive</i>	0,094
	<i>Negative</i>	0,122
<i>Test Statistic</i>		0,122
<i>Asymp. Sig (2- tailed)</i>		0,076

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan dari uji normalitas grafik normal probability yang telah disajikan pada Tabel 5 di atas, pada tabel *One-Sample Kolmogrov Smirnov* diperoleh hasil yang signifikan yaitu

memperoleh nilai 0,076 yang di mana lebih besar daripada nilai 0,05. Artinya penelitian ini layak digunakan sebagai penelitian, juga pada uji normalitas yang menggunakan *One Sample Kolmogrov Smirnov* termasuk kedalam distribusi yang secara normal.

Uji Multikolieniaritas

Uji Multikolinearitas merupakan uji yang dipergunakan didalam suatu penelitian ini yang memiliki tujuan untuk mengidentifikasi model regresi terdapat korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas akan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

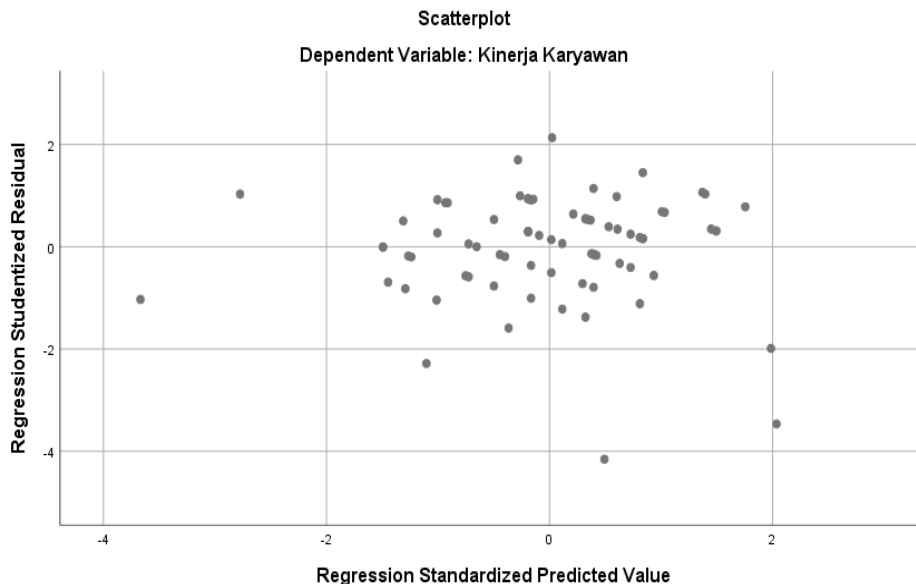
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kerja Sama Tim	0,687	1,455	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,885	1,130	Tidak terjadi Multikolinearitas
Engagement	0,632	1,582	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Dari data yang tertera pada Tabel 6 di atas penjelasan mengenai hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut: a), variabel kerja sama tim menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,687 > 0,1 serta VIF menghasilkan nilai sebesar 1,455 < 10 b,) variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,885 > 0,1 serta VIF menghasilkan nilai sebesar 1,130 < 10, c) variabel *engagement* menghasilkan nilai *tolerance* sebesar 0,632 > 0,1 serta VIF menghasilkan nilai nilai 1,582 < 10.

Uji Heteroskedastisitas:

Berikut merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas:



Gambar 3
Hasil Uji heteroskedastisitas (Grafik Scatterpolt)
Sumber: Data Primer,2024 (diolah)

Berdasarkan hasil pada grafik *scatterplot* pada gambar 3 di atas menunjukkan bahwa menunjukkan pola yang menyebar di atas angka 0 serta di bawah angka 0 yang di mana dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Goodness of fit

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan atau uji F memiliki tujuan untuk melakukan pengujian variabel kerja sama tim, kepuasan kerja, *engagement*, serta kinerja karyawan. Hasil dari uji F disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Square	Df	Mean OF Square	F	Sig.
Regression	105,263	3	35,088	14,188	0,000
Residual	180,530	73	2,473		
Total	285,792	76			

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan data Tabel 7 di atas dapat diartikan bahwa hasil kelayakan model (Uji F) menghasilkan 0,000, yang dapat disimpulkan terdapat nilai signifikan pada penelitian di mana nilai $0,000 \leq 0,05$ sehingga penelitian ini layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini akan disajikan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,807	0,668	0,786	1,567

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Dari hasil koefisien determinasi yang telah disajikan pada Tabel 8 di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,668 atau 66,8%, artinya adalah variabel kerja sama tim, kepuasan kerja, serta *engagemnet* memiliki pengaruh secara simultan sebesar 66,8% terhadap kinerja karyawan serta sisanya yaitu dengan presentase sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (Uji t) berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kerja sama tim, kepuasan kerja, serta *engagement* sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini akan disajikan melalui tabel yang akan disajikan sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Kerja Sama Tim terhadap kinerja karyawan	2,756	0,007	Signifikan
Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	3,692	0,000	Signifikan
<i>Engagemen</i> kinerja karyawan	4,106	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil dari uji t yang telah disajikan pada Tabel 9 dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) hasil dari uji hipotesis yang tersaji pada tabel 18 mengenai variabel kerja sama tim terhadap

kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2,756 serta Tingkat signifikan $0,007 < 0,05$, dengan pernyataan ini maka dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya. (2) hasil dari uji hipotesis yang tersaji pada tabel 18 mengenai variabel kerja sama tim terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 3,692 serta Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, dengan pernyataan ini maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya. (3) hasil dari uji hipotesis yang tersaji pada tabel 18 mengenai variabel K kerja Ssama tim terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 4,106 serta Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, dengan pernyataan ini maka dapat disimpulkan bahwa *engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya.

Pembahasan

Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis pertama menggunakan uji t di mana kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya divisi sdm, hal tersebut diperjelas dengan dibuktikannya dengan perolehan tingkat signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ yang diaman kerja sama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya. Pengaruh signifikan dan positif tersebut menunjukkan bahwa kerja sama tim yang terbangun secara kompak dan solid juga akan berdampak kepada kinerja karyawan yang menjadi baik, namun bila para karyawan tidak dapat bekerjasama dengan baik maka kinerja karyawan akan menunjukkan penurunan. Didalam penelitian ini tanggapan dari para responden mengenai kerja sama tim masuk dalam kategori sangat setuju, kerja sama tim dalam sebuah perusahaan dibangun melalui landasan keyakinan serta kepercayaan, di mana jika rasa percaya semakin tinggi sesama rekan kerja serta juga disertai rasa keyakinan yang tinggi pula maka kerjasama yang terbentuk akan semakin baik sehingga akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan Tannady *et al.* (2022). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Siagian (2020) yang memberi pernyataan bahwa kerja Sama Tim berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Abdillah dan Sari, (2023) memberi pernyataan bahwa kinerja karyawan tiak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari hipotesis kedua pada penelitian ini menggunakan uji t di mana kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya. Hasil tersebut dapat dibuktikan dengan signifikan $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya divisi sdm. Signifikan berarti para karyawan yang berada pada lingkungan kerja merasa puas dengan segala pemberian fasilitas yang menunjang pekerjaan, pengawasan yang diberikan serta upah para pegawai yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan yang mengakibatkan karyawan lebih termotivasi saat berada ditempat kerja yang berakibat pada kinerja karyawan yang dapat meningkat. Penelitian ini para responden dari Bank Jatim Pusat Surabaya mengenai kepuasan kerja tergolong pada kategori sangat setuju, di mana para karyawan memiliki keleluasaan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan Perusahaan pada mereka. menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang berdasarkan perasaan emosional yang menyenangkan serta tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya, yang dapat diartikan karyawan akan merasa puas bila kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan terfasilitasi guna memudahkan para karyawan untuk meraih kesuksesan perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat dicerminkan dari pekerjaan para karyawan serta sikap yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar karyawan, di mana

lingkungan sekitar yang mendukung maka karyawan akan merasa puas. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subariyanti (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Engagement* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis yang ketiga dan yang terakhir dalam penelitian ini adalah *engagement*, hasil dari uji t menunjukkan bahwa *engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya. Hasil pernyataan dari penelitian ini dibuktikan dengan Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa *engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Pusat Surabaya divisi sdm. Karyawan yang memiliki keterlibatan secara langsung terhadap perusahaan akan berdampak pada kinerja para karyawan yang meningkat, para karyawan yang loyal dalam perusahaan akan menguntungkan juga bagi pihak perusahaan karena Perusahaan dapat menekan biaya rekrutmen karyawan baru serta Perusahaan juga dapat memperoleh daya pikat bagi calon karyawan yang diakibatkan oleh kinerja karyawan yang meningkat. Dayyan *et al*, (2019) menyatakan bahwa *engagement* merupakan karyawan yang positif dalam menjalankan serta menyelesaikan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan yang ditandai oleh karyawan yang memiliki semangat yang tinggi serta berdedikasi terhadap Perusahaan. Hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Siswono (2016) menyatakan bahwa *engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil pada penelitian ini tidak sesuai atau berkebalikan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Sari, (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa *engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan sebagaimana berikut: a) kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya. Hal ini menyatakan bahwa kerja sama tim yang telah dilakukan oleh karyawan telah cukup baik sehingga kinerja karyawan meningkat dalam Perusahaan, b) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya, hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi guna menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sehingga kinerja karyawan meningkat dalam Perusahaan, c) *Engagement* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya, hal ini menyatakan keterlibatan para karyawan dengan tercapainya tujuan perusahaan selaras dengan kinerja karyawan yang meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini penulis mendapatkan keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan serta rujukan bagi pihak lain sebagai berikut: a) Metode penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, di mana pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada responden yang memungkinkan informasi yang diterima dari responden belum tentu sesuai dengan keadaan sebenarnya, c) alam penelitian ini hanya menggunakan responden dari karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya divisi sdm yang total respondennya 77 karyawan, d) durasi dalam penelitian ini dilakukan dari April 2024 hingga Agustus 2024.

Saran

Saran yang dapat disampaikan oleh penulis pada penelitian ini berdasarkan pada hasil pembahasan serta kesimpulan yang telah disajikan sebelumnya, berikut saran yang diberikan sebagai berikut: 1) diharapkan para karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan serta keahlian mereka yang nantinya diharapkan mampu mempengaruhi kepuasan terhadap pekerjaan karyawan, 2) diharapkan para karyawan bank jatim mampu mengerahkan seluruh kemampuan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada mereka, 3) diharapkan para karyawan bank jatim dapat memperbarui kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri serta tidak bergantung terhadap orang lain, 4) diharapkan karyawan Bank Jatim Pusat Surabaya divisi sdm lebih fokus dan berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R. dan E. P. Sari. 2023. Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1), 170-183.
- Adiyasa, N. dan Windayanti, W. 2019. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23-30.
- Asmara, I. dan N. E. Nugroho 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. PT Scopindo Media Pustaka: Surabaya.
- Bachtiar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Iteraksa: Batam.
- Dayyan, A., Lisnawati., dan H. M. Safitri. 2019. Pengaruh Employee Engagement , Training and Development Dan Shared Leadership Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Telkom Banda Aceh. *Journal of Economics Science*, 5(1), 39-49.
- Firdaus, M. J. dan Suhermin. 2023. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Kerjasama Tim, Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.12(10):1-14
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS, Cetakan Keempat.*, BP Universitas Diponegoro : Semarang.
- Ghozali. 2017. *Ekonometrika teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24 Edisi ketiga*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoyo, A. W. dan S. Roy. 2017. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA Jurnal Bisnis*, 5(1).
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers Jakarta.
- Robbins, S. P. dan A. J. Timothy. (2008). *Prilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi kedua belas, Penerjemah Diana Angelica. Salemba Empat, Jakarta.
- Rosmaini, R. dan H. Tanjung. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sari, M. 2021. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan Rsud H. Abdul Manap Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(03), 567-580.
- Schiemann, W. A. 2011. *Aligment Capability Engagement*. Jakarta: PPM Manajemen
- Siagian, F. 2020. Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26.
- Siswono, D. 2016. *Aspek Vigor, Dedication, Absorption*. 4(2). Pengaru *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Rodex Travel Surabaya. *Jurnal manajemen*
- Subariyanti, H. 2017. *Hubungan Motioasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

- PTLR Batan*. 1(2).
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, kombinasi, Penelitian Tindakan, dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. jakarta : kencana.
- Tannady, H., Luturmas., Miftahorrozi., dan A. F. Bilgies. 2022. *Analisis Peran Team Work Dan Team Communication Terhadap Performa Karyawan Perusahaan Pialang Perdagangan Berjangka*. 3(August), 2975–2985.
- Tupti, Z., A. Muhammad., I. Dani., dan R. Ihsan. 2022. *Peningkatan Kinerja Pegawai Berbabass Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas*. 3(2):83-92
- Widodo, A. P., Budiyanto., dan Suhermin. 2023. *Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Structural Empowerment on Employee Engagement and Job Performance at PT. Angkasa Pura I (Persero)*. *Asian Journal of Management Analytics (AJMA)* 2(1):45-60