

**PENGARUH KERJASAMA TIM, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN
KERJA PADA J&T DC SUKOLILO SUB23A**

Feri Mursyida Robby

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
fmursyidarobby@gmail.com

Ida Aju Brahma Ratih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
brahmaratih@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening, pada pegawai J&T Distribution Center (DC) Sukolilo SUB23A Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja maupun Kinerja Pegawai, dengan koefisien pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai yang paling dominan (0,998). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara langsung. Lingkungan Kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan, baik terhadap Kepuasan Kerja maupun Kinerja Pegawai. Selain itu, Kepuasan Kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan tidak terbukti memediasi pengaruh Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, maupun Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kata Kunci: *Kerjasama Tim; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; PLS-SEM.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Teamwork, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance, both directly and through Job Satisfaction as an intervening variable, among employees of J&T Distribution Center (DC) Sukolilo SUB23A Surabaya. The results show that Teamwork has a positive and significant effect on both Job Satisfaction and Employee Performance, with the highest direct path coefficient toward Employee Performance (0.998). Work Discipline has a significant effect on Job Satisfaction but does not significantly affect Employee Performance directly. Work Environment was found to have no significant effect on either Job Satisfaction or Employee Performance. Furthermore, Job Satisfaction does not significantly affect Employee Performance and is not proven to mediate the effects of Teamwork, Work Discipline, or Work Environment on Employee Performance.

Keywords: *Teamwork; Work Discipline; Work Environment; Job Satisfaction; Employee Performance; PLS-SEM.*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan perdagangan elektronik (e-commerce) secara global telah mendorong transformasi besar dalam industri logistik, termasuk di Indonesia. Perubahan pola perilaku konsumen yang semakin mengandalkan platform digital untuk berbelanja menciptakan lonjakan permintaan layanan pengiriman barang yang cepat, tepat, dan efisien (Wandi et al., 2022). Kondisi ini memaksa perusahaan jasa ekspedisi untuk terus meningkatkan kapasitas operasional sekaligus mempertahankan kualitas layanan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

Di tingkat operasional, keberhasilan perusahaan logistik sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya, khususnya karyawan di pusat distribusi (distribution center) yang menangani proses penyortiran, pengemasan, dan pengiriman barang secara tepat waktu. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan pelanggan (Yerismal & Mahmuddin, 2024).

Namun demikian, persoalan kinerja karyawan masih menjadi tantangan nyata di lapangan, termasuk di J&T DC Sukolilo SUB23A. Dari sisi kinerja karyawan, tingginya volume paket yang harus diproses setiap hari terutama pada periode peak season seperti hari libur nasional atau akhir bulan kerap menyebabkan penumpukan paket yang tidak terselesaikan tepat waktu. Kondisi ini tercermin dari masih adanya keluhan pelanggan terkait keterlambatan pengiriman, yang mengindikasikan bahwa kinerja operasional belum sepenuhnya optimal dan perlu ditingkatkan secara berkelanjutan.

Permasalahan lingkungan kerja juga menjadi perhatian penting. Gudang distribusi logistik pada umumnya beroperasi dalam kondisi ruang yang padat, suhu yang tinggi akibat minimnya sirkulasi udara, serta tingkat kebisingan yang cukup besar dari aktivitas bongkar muat barang. Di J&T DC Sukolilo SUB23A, kondisi semacam ini berpotensi memengaruhi konsentrasi dan stamina karyawan dalam bekerja, terutama pada shift dengan durasi kerja yang panjang. Hal ini sejalan dengan temuan Pawirosumarto et al. (2017) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, serta didukung oleh (Indiyanti & Rudianto, 2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari aspek disiplin kerja, perusahaan logistik dengan sistem kerja berbasis target dan jadwal pengiriman yang ketat sangat rentan terhadap permasalahan ketidakhadiran, keterlambatan masuk kerja, maupun ketidakpatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP). Pelanggaran disiplin sekecil apapun di titik distribusi dapat berdampak berantai pada seluruh alur pengiriman, mulai dari proses sortir hingga serah terima paket kepada kurir. Nikmah & Dewi, (2021) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan yang secara signifikan memengaruhi efektivitas kerja karyawan melalui kepatuhan terhadap standar operasional yang telah ditetapkan. Selain itu, Temuan ini juga diperkuat oleh

Sugiana & Tarwijo, (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38%.

Sementara itu, persoalan kerjasama tim turut mewarnai dinamika kerja di pusat distribusi. Proses distribusi logistik melibatkan rantai kerja yang saling bergantung antarsatu karyawan dengan karyawan lainnya, mulai dari penerimaan paket, penyortiran berdasarkan wilayah, hingga pemuatan ke armada pengiriman. Ketika koordinasi antartim tidak berjalan lancar misalnya akibat miskomunikasi antara tim sortir dan tim kurir, atau pembagian tugas yang tidak merata maka seluruh alur kerja berpotensi terganggu dan berujung pada keterlambatan pengiriman. Hal ini menegaskan pentingnya kerjasama tim yang solid, sebagaimana dibuktikan oleh (Ardelia & Pristiana, 2025) bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi mencapai 56,1%.

Berbagai fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di J&T DC Sukolilo SUB23A dipengaruhi oleh serangkaian faktor yang saling berkaitan. Penelitian-penelitian terdahulu yang membahas hubungan variabel-variabel tersebut umumnya dilakukan di sektor manufaktur, instansi pemerintah, atau perusahaan umum bukan pada sektor logistik yang memiliki karakteristik unik berupa tuntutan kecepatan kerja dan orientasi target waktu yang tinggi. Kesenjangan penelitian (research gap) inilah yang menjadi landasan dilakukannya studi ini. Dengan demikian, penelitian ini difokuskan pada karyawan J&T DC Sukolilo SUB23A sebagai objek kajian di bidang distribusi logistik. Penelitian ini secara simultan menganalisis pengaruh kerjasama tim, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan di industri logistik yang semakin kompetitif.

B. KAJIAN TEORI

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu-individu produktif yang berperan sebagai penggerak organisasi, baik di dalam institusi maupun perusahaan, dan berfungsi sebagai aset yang perlu terus dilatih serta dikembangkan kapasitasnya. Konsep SDM sendiri umumnya dibedakan menjadi dua tingkatan: SDM makro, yang merujuk pada jumlah penduduk usia produktif di suatu wilayah, dan SDM mikro, yaitu individu yang bekerja pada institusi atau perusahaan tertentu. Perkembangan pesat MSDM di era digital menuntut organisasi agar semakin adaptif menghadapi perubahan teknologi serta dinamika lingkungan kerja yang terus bergeser.

Kerjasama Tim

Efektivitas dan kinerja organisasi sangat bergantung pada seberapa kuat kerjasama tim yang terbangun di dalamnya. Tuntutan kerja modern mengharuskan organisasi mengelola sumber dayanya secara kolaboratif demi mencapai tujuan bersama. Kemampuan individu untuk berkontribusi, saling mendukung, dan bekerja secara kolektif dalam menuntaskan tugas menjadi cerminan dari kerjasama

tim itu sendiri. Sinergi positif akan muncul pada tim yang kompak, di mana hasil yang dicapai bersama-sama justru melampaui capaian individu

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan cerminan dari komitmen individu untuk menaati regulasi, norma, serta standar operasional yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi biasanya memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, sehingga mereka mampu berkontribusi secara signifikan dalam mewujudkan target perusahaan dengan lebih efektif dan efisien.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan krusial dalam sebuah organisasi karena berdampak langsung terhadap tingkat kenyamanan, motivasi, serta produktivitas karyawan. Cakupan lingkungan kerja ini meliputi seluruh kondisi di sekitar tempat kerja, baik yang bersifat fisik (sarana prasarana) maupun nonfisik (atmosfer kerja). (Rosadi et al., 2023), lingkungan kerja merupakan elemen vital yang mampu menumbuhkan semangat dan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

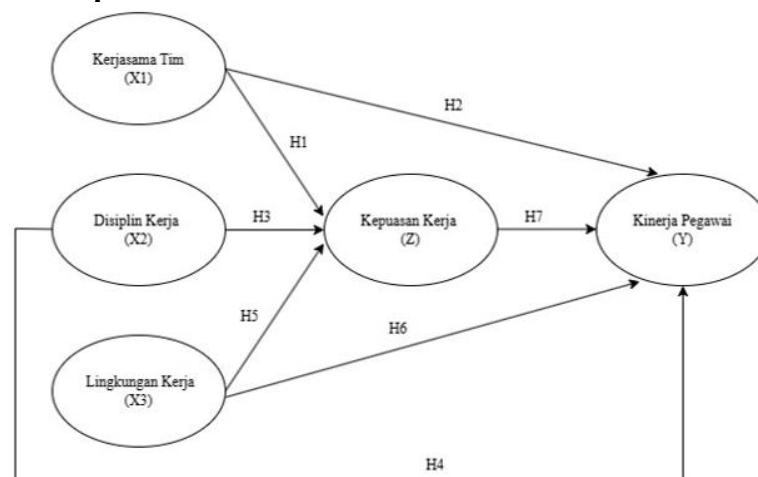
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan elemen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai parameter utama untuk mengevaluasi kontribusi individu terhadap organisasi. Secara umum, kinerja menggambarkan sejauh mana seorang pegawai mampu menuntaskan tugas serta tanggung jawabnya selaras dengan standar operasional yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja memegang peranan vital dalam manajemen sumber daya manusia sebagai parameter penilaian terhadap kenyamanan serta sentimen individu atas peran mereka di dalam organisasi. Hal ini menggambarkan afeksi dan pola pikir positif seseorang terhadap tugas yang diemban, di mana tingkat kepuasan yang optimal cenderung memacu produktivitas, loyalitas, dan dedikasi karyawan terhadap lembaga. Sebaliknya, apabila tingkat kepuasan kerja rendah, organisasi berisiko menghadapi penurunan etos kerja serta peningkatan angka perputaran pegawai yang dapat menghambat stabilitas operasional.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan data yang terukur, objektif, dan dapat diuji secara empiris sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS. Metode PLS-SEM dipilih karena penelitian ini melibatkan variabel intervening (mediasi) dan bertujuan untuk mengukur pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung antar variabel secara bersamaan, serta mampu menangani ukuran sampel yang relatif kecil dengan distribusi data yang tidak harus normal. Penelitian ini bersifat cross-sectional, artinya data dikumpulkan pada satu waktu tertentu tanpa melakukan pengamatan ulang terhadap responden yang sama di waktu yang berbeda. Dengan desain penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh kerjasama tim, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada J&T DC Sukolilo SUB23A.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Convergent Validity

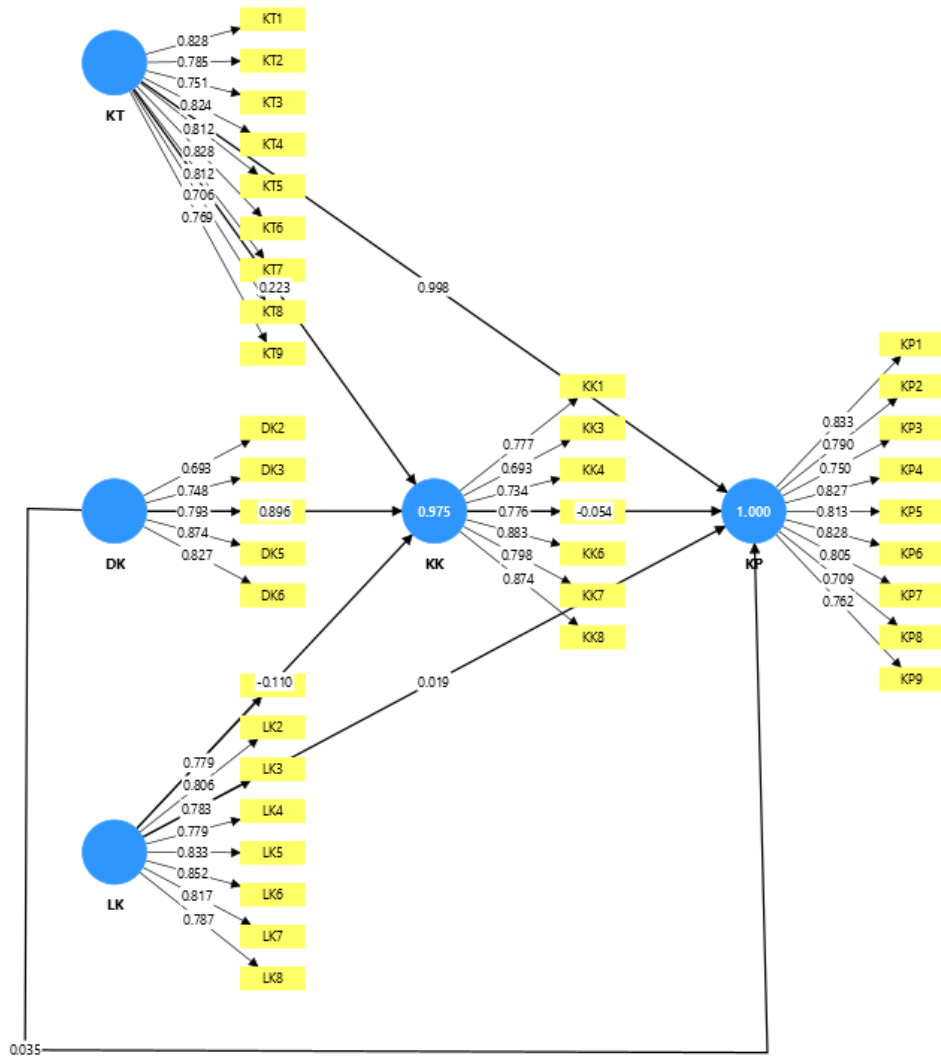
Menurut Hair et al. (2019), nilai outer loading yang baik berada di atas 0,70 karena menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan variabel laten dengan kuat. Namun demikian, indikator dengan nilai loading berada pada rentang 0,50–0,69 masih dapat dipertahankan sepanjang nilai *Average Variance Extracted* (AVE) konstruk tersebut tetap berada di atas 0,50. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Outer loadings - Matrix					
	DK	KK	KP	KT	LK
DK1	0.686				
DK2	0.730				
DK3	0.746				
DK4	0.760				
DK5	0.867				
DK6	0.784				
KK1		0.793			
KK2		0.663			
KK3		0.722			
KK4		0.734			
KK5		0.755			
KK6		0.878			
KK7		0.770			
KK8		0.846			
KP1			0.833		
KP2			0.790		
KP3			0.750		
KP4			0.827		
KP5			0.813		
KP6			0.828		
KP7			0.805		
KP8			0.709		
KP9			0.761		
KT1				0.828	
KT2				0.785	
KT3				0.751	
KT4				0.824	
KT5				0.811	
KT6				0.827	
KT7				0.812	
KT8				0.707	
KT9				0.770	
LK1					0.762
LK2					0.812
LK3					0.785
LK4					0.769
LK5					0.825
LK6					0.833
LK7					0.826
LK8					0.794
LK9					0.677

Gambar 2. Outer Loading

Pada Gambar 2. hasil pengujian outer loadings menunjukkan bahwa sebagian besar indikator telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan nilai loadings $\geq 0,70$. Namun, terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai di bawah batas tersebut sehingga harus dikeluarkan dari model karena tidak mampu merepresentasikan konstruk secara memadai. Berikut disajikan diagram jalur dan nilai loading factor setelah proses eliminasi indikator dilakukan:

Graphic



Gambar 3. Graphic

Outer loadings - Matrix						
	DK	KK	KP	KT	LK	
DK2	0.693					
DK3	0.748					
DK4	0.793					
DK5	0.874					
DK6	0.827					
KK1		0.777				
KK3		0.693				
KK4		0.734				
KK5		0.776				
KK6		0.883				
KK7		0.798				
KK8		0.874				
KP1			0.833			
KP2			0.790			
KP3			0.750			
KP4			0.827			
KP5			0.813			
KP6			0.828			
KP7			0.805			
KP8			0.709			
KP9			0.762			
KT1				0.828		
KT2				0.785		
KT3				0.751		
KT4				0.824		
KT5				0.812		
KT6				0.828		
KT7				0.812		
KT8				0.706		
KT9				0.769		
LK1					0.779	
LK2					0.806	
LK3					0.783	
LK4					0.779	
LK5					0.833	
LK6					0.852	
LK7					0.817	
LK8					0.787	

Gambar 4. Outer Loadings

Discriminant Validity

Validitas diskriminan merupakan pengujian yang dilakukan untuk memverifikasi apakah suatu konstruk laten memiliki keunikan dan *Discriminant Validity* yang memadai dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) suatu konstruk dengan korelasi antara konstruk tersebut dan konstruk lainnya dalam model.

Discriminant validity - Cross loadings						
	DK	KK	KP	KT	LK	
DK3	0.772	0.751	0.630	0.631	0.618	
DK4	0.836	0.798	0.611	0.614	0.657	
DK5	0.860	0.878	0.729	0.733	0.753	
DK6	0.838	0.807	0.671	0.671	0.726	
KK1	0.663	0.764	0.761	0.769	0.689	
KK4	0.771	0.751	0.630	0.631	0.618	
KK5	0.836	0.808	0.619	0.622	0.659	
KK6	0.859	0.878	0.729	0.733	0.752	
KK7	0.837	0.808	0.671	0.671	0.725	
KK8	0.820	0.875	0.692	0.695	0.779	
KP1	0.608	0.626	0.833	0.828	0.822	
KP2	0.581	0.601	0.790	0.785	0.783	
KP3	0.668	0.680	0.750	0.751	0.779	
KP4	0.622	0.636	0.827	0.824	0.832	
KP5	0.689	0.686	0.813	0.812	0.852	
KP6	0.644	0.665	0.828	0.828	0.817	
KP7	0.725	0.791	0.805	0.812	0.787	
KP8	0.495	0.528	0.709	0.707	0.602	
KP9	0.663	0.764	0.761	0.769	0.689	
KT1	0.608	0.626	0.833	0.828	0.822	
KT2	0.581	0.601	0.790	0.785	0.783	
KT3	0.668	0.680	0.750	0.751	0.779	
KT4	0.622	0.636	0.827	0.824	0.832	
KT5	0.689	0.686	0.813	0.812	0.852	
KT6	0.644	0.665	0.828	0.828	0.817	
KT7	0.725	0.791	0.805	0.812	0.787	
KT8	0.495	0.528	0.709	0.707	0.602	
KT9	0.663	0.764	0.761	0.769	0.689	
LK1	0.821	0.875	0.692	0.695	0.780	
LK2	0.605	0.606	0.806	0.802	0.806	
LK3	0.581	0.601	0.790	0.785	0.783	
LK4	0.668	0.680	0.750	0.751	0.779	
LK5	0.622	0.636	0.827	0.824	0.832	
LK6	0.689	0.686	0.813	0.812	0.852	
LK7	0.644	0.665	0.828	0.828	0.817	
LK8	0.725	0.791	0.805	0.812	0.787	

Gambar 5. Discriminant Validity

Berdasarkan data pada Gambar 5, nilai *cross loading* mengindikasikan bahwa validitas diskriminan untuk setiap kumpulan indikator dapat dinyatakan memadai. Hal ini, terlihat dari fakta bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, dimana nilai dari setiap tabel yang diblok indikator terhadap konstraknya memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya.

Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach' Alpha

Mengukur nilai *Average Variance Extracted* (AVE) membantu dalam membandingkan setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lain dalam model. Latan dan Ghozali (2012) merekomendasikan agar nilai AVE melebihi 0,5. Sementara *Composite Reliability* dan *cronbach' alpha* memberikan informasi penting dalam menguji reliabilitas. *Composite Reliability* bertujuan untuk mengukur nilai yang sesungguhnya reliabilitas pada suatu konstruk. Menurut (Hair et al., 2022) dalam (Jogiyanto & Abdillah, 2019) bahwa *rule of thumb* yang digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *Composite Reliability* yang bernilai > 0,7, dan nilai *Cronbach' Alpha* yang bernilai > 0,6. Hasil perhitungan AVE, *Composite Reliability*, dan *cronbach' alpha* dalam penelitian ini tercantum dalam Gambar 6.

Construct reliability and validity - Overview					Cop
	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (r...	Average variance extrac...	
DK	0.846	0.850	0.896	0.684	
KK	0.898	0.900	0.922	0.665	
KP	0.925	0.927	0.938	0.627	
KT	0.925	0.927	0.938	0.627	
LK	0.922	0.923	0.936	0.648	

Gambar 6. Construct Reliability and Validity

Berdasarkan data yang terdapat dalam Gambar 6, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai AVE (*Average Variance Extracted*) yang lebih besar dari 0,5. Kemudian, dari hasil nilai *Composite Reliability* yang diperoleh, terlihat bahwa nilai *Composite Reliability* > 0,7 sehingga setiap item yang mengukurnya konsisten/reliabel dalam mengukur variabel tersebut. Begitu pula untuk nilai *cronbach' alpha*, yang mana dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai *cronbach' alpha* > 0,60.

Analisis R-Square

Evaluasi hasil pada model struktural dapat dilakukan dengan mengamati nilai *R-Square* (R^2) yang mencerminkan seberapa baik model tersebut sesuai dengan data yang ada.

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
KK	0.969	0.967
KP	1.000	1.000

Gambar 7. Nilai R-Square

Gambar 7. menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.969 dengan nilai Adjusted R-Square sebesar 0.967, yang berarti bahwa variabel-variabel eksogen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja sebesar 96.9% (atau 96.7% setelah disesuaikan). Nilai ini tergolong sangat tinggi/kuat, karena jauh melampaui ambang batas 67%. Sementara itu, variabel

Kinerja Pegawai memiliki nilai R-Square dan Adjusted R-Square masing-masing sebesar 1.000, yang mengindikasikan bahwa seluruh variasi pada variabel KP dapat dijelaskan sempurna oleh variabel-variabel prediktornya.

Goodnes of Fit (GoF)

Pengukuran kecocokan model (*Goodness of Fit/GoF*) dilakukan dengan menggunakan *R-Square* predictive relevance untuk model struktural, yang mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan nilai observasi dan mengestimasi parameter yang digunakan.

Table 1. Nilai R-Square dan Community

<i>Variabel</i>	<i>R-Square</i>	<i>Community</i>
<i>Kerjasama Tim (KT)</i>	—	0,627
<i>Disiplin Kerja (DK)</i>	—	0,684
<i>Lingkungan Kerja (LK)</i>	—	0,648
<i>Kepuasan Kerja (KK)</i>	0,969	0,665
<i>Kinerja Pegawai (KP)</i>	1,000	0,627
Mean	0,985	0,650

Dapat dilihat dari tabel 1. nilai rata-rata *R-Square* sebesar 0,985 dan nilai rata-rata AVE sebesar 0,650, sehingga:

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{(\text{rata} - \text{rata } R - \text{Square})(\text{rata} - \text{rata communalities})} \\ \text{GoF} &= \sqrt{(0,985)(0,650)} \\ \text{GoF} &= \sqrt{(0,640)} = 0,800 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan GoF dapat dilihat bahwa performa antara model pengukuran dan model struktural memiliki nilai GoF sebesar 0,800 (di atas 0,36), yang berarti model penelitian ini termasuk dalam kategori GoF tinggi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan teknik *bootstrapping*. Pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada nilai *T-Statistics* dan *P-Values*. Hipotesis diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara lengkap:

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Original Sample (O)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H1	Kerjasama Tim (KT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KK)	0,231	2,501	0,014	Diterima

No	Hipotesis	Original Sample (O)	T-Statistics	P-Values	Keterangan
H2	Kerjasama Tim (KT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP)	0,998	42,504	0,000	Diterima
H3	Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KK)	0,862	18,059	0,000	Diterima
H4	Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP)	0,033	1,124	0,264	Ditolak
H5	Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KK)	-0,081	0,852	0,396	Ditolak
H6	Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP)	0,018	0,626	0,533	Ditolak
H7	Kepuasan Kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP)	-0,050	1,237	0,219	Ditolak
H8	Kepuasan Kerja (KK) memediasi pengaruh Kerjasama Tim (KT) terhadap Kinerja Pegawai (KP)	-0,012	1,469	0,145	Ditolak
H9	Kepuasan Kerja (KK) memediasi pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Pegawai (KP)	-0,043	1,148	0,254	Ditolak
H10	Kepuasan Kerja (KK) memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Pegawai (KP)	0,004	0,630	0,530	Ditolak

Berdasarkan tabel 2. di atas, hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H1): Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim (KT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KK) dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,231, T-Statistics sebesar $2,501 > 1,96$, dan P-Values sebesar $0,014 < 0,05$. Dengan demikian H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim yang terjalin di J&T DC Sukolilo Sub23A, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

2. Hipotesis 2 (H2): Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim (KT) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP) dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,998, T-Statistics sebesar $42,504 > 1,96$, dan P-Values sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa semakin solid kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai pada J&T DC Sukolilo Sub23A.

3. Hipotesis 3 (H3): Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KK) dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,862, T-Statistics sebesar $18,059 > 1,96$, dan P-Values sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai terhadap aturan perusahaan, maka kepuasan kerja akan cenderung meningkat karena terciptanya keteraturan dalam lingkungan kerja.

4. Hipotesis 4 (H4): Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (DK) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP) dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,033, T-Statistics sebesar $1,124 < 1,96$, dan P-Values sebesar $0,264 > 0,05$. Dengan demikian H4 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja secara langsung tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai tanpa melalui variabel lain seperti kepuasan kerja.

5. Hipotesis 5 (H5): Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (LK) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KK) dengan nilai *Original Sample* sebesar -0,081, T-Statistics sebesar $0,852 < 1,96$, dan P-Values sebesar $0,396 > 0,05$. Dengan demikian H5 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada belum secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai di J&T DC Sukolilo Sub23A.

6. Hipotesis 6 (H6): Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (LK) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP) dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,018, T-Statistics sebesar $0,626 < 1,96$, dan P-Values sebesar $0,533 > 0,05$. Dengan demikian H6 ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa

lingkungan kerja secara langsung belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

7. Hipotesis 7 (H7): Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (KK) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (KP) dengan nilai *Original Sample* sebesar -0,050, T-Statistics sebesar $1,237 < 1,96$, dan P-Values sebesar $0,219 > 0,05$. Dengan demikian H7 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada J&T DC Sukolilo Sub23A.

8. Hipotesis 8 (H8): Mediasi Kepuasan Kerja pada Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian *specific indirect effects* menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (KK) tidak mampu memediasi pengaruh Kerjasama Tim (KT) terhadap Kinerja Pegawai (KP) dengan nilai *Original Sample* sebesar -0,012, T-Statistics sebesar $1,469 < 1,96$, dan P-Values sebesar $0,145 > 0,05$. Dengan demikian H8 ditolak. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel mediasi antara kerjasama tim dan kinerja pegawai.

9. Hipotesis 9 (H9): Mediasi Kepuasan Kerja pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian *specific indirect effects* menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (KK) tidak mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Pegawai (KP) dengan nilai *Original Sample* sebesar -0,043, T-Statistics sebesar $1,148 < 1,96$, dan P-Values sebesar $0,254 > 0,05$. Dengan demikian H9 ditolak. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel mediasi antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

10. Hipotesis 10 (H10): Mediasi Kepuasan Kerja pada Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian *specific indirect effects* menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (KK) tidak mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Pegawai (KP) dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,004, T-Statistics sebesar $0,630 < 1,96$, dan P-Values sebesar $0,530 > 0,05$. Dengan demikian H10 ditolak. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada J&T DC Sukolilo Sub23A.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kinerja pegawai di J&T DC Sukolilo Sub23A. Disiplin kerja terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun belum memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai, demikian pula kepuasan kerja tidak terbukti memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum mampu menjadi variabel mediasi dalam hubungan antara kerjasama tim, disiplin kerja, maupun lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Meskipun demikian, model penelitian yang digunakan memiliki tingkat kelayakan yang sangat baik, sehingga mampu menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrafi, R. M. (2025). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Bibliometrik. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 36–48. <https://doi.org/10.46806/jm.v14i1.1298>
- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, S. A., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1296–1310. <https://doi.org/10.60036/jbm.619>
- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2024). Analisis Data Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430–448. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350>
- Amelia, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Tugas Mahasiswa Psikologi*, 1(1), 1–10. <https://coursework.uma.ac.id/index.php/psikologi/article/view/488>
- Dwiwarman, D. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2714–2724. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14592>
- Endriastuty, Y., & Ramadan, T. A. R. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Management Science*, 4(2), 129–136. <https://doi.org/10.46821/ijms.v4i2.713>
- Faiqurrutab, Soeprapto, A., & Suratna. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. 72–95.
- Hair, F. J., M. Hult, G. T., Ringle, C. M., & Marko, S. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hartini. (2023). *Kepuasan Kerja Karyawan – Hartini*, 2023. 16.
- Hijriyansyah, M., & Fahmawati, Z. N. (2026). *Kunci Pembentuk Kepuasan Kerja: Kontribusi Strategis Dinamika Kepemimpinan Transformasional dan Self Efficacy Mohammad*.
- Lara, K. M., & Lestari, T. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT KreatifInovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta. *BISMA Cendekia*, 1(1), 29–34.
- Lestari, P. R., Efendi, J., & Setyobudi, A. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 3(3), 191–198. <https://doi.org/10.59841/glory.v3i3.2956>
- Meylda, S. D., & Izzati, U. A. (2025). Literature Review: Kepuasan Kerja pada Karyawan. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 7190–7199. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i4.9154>
- Mulyani, D., & Hermawati, I. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mendukung Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Menaati Ketentuan Jam Kerja (Studi Kasus di Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman). *Jurnal Cendekia*

- Ilmiah*, 3(4), 1929–1936. <https://sip.slemankab.go.id>
- Nawir, M., Bachtiar, A. R., Afifah, R. S., & Lestari, A. (2024). INDIKATOR DISIPLIN KERJA. *Urnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(September), 301–320.
- Nikmah, A. F., & Dewi, M. R. (2021). Analisis kinerja berbasis Scorecard pada perusahaan koperasi simpan pinjam. *Management and Business Review*, 5(1), 1–17.
- Ningrum, A. P. A., Damingun, & Yamin, B. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(9), 6952–6964. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i9.4148>
- Nugroho, S. T. A., & Laksmiwati, H. (2024). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Correlation Between Job Satisfaction And Employee Performance. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(1), 212–224. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v11i1.61061>
- Nurpadila, & Putriana. (2024). *Pengaruh+Disiplin+Kerja+Dan+Lingkungan+Kerja+Terhadap+Kinerja+Karyawan*. 03(01), 146–156.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Paramit, W. D. R., Rizal, N., & Sulistyan, R. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Pratama, A. M., & Badar, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kota Bima. *Journal of Management*
- Sugiana, A., & Tarwijo. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PITS Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi*, 3, 1–9.
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 948–955. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.164>
- Syahaical, F. A., & Achmad, N. (2025). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pt x jakarta pusat 1*. 14, 50–68. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1284>
- Widodo, S., Dwiningsih, D. F., Nugrahani, T. S., Purnama, H., & Handono, D. W. (2026). *Kemampuan Inovasi dan Digitalisasi dalam mendorong Kinerja UMKM : Perspektif Berbasis Sumber Daya*. 5(2), 1999–2008.