

Pengaruh Kerja Tim, Kepuasan Kerja, Niat untuk Berhenti terhadap Kinerja Karyawan

Atanasius Wahyudi Handu¹, Arief Nurdianova Qurochman^{2*}

¹*Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN*

Email: atanasiusyudihandu@gmail.com

² *Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN*

Email: ariefnova@stieyapan.ac.id

*Corresponding Author: ariefnova@stieyapan.ac.id

ABSTRACT

Every company needs quality employee performance to achieve company goals. This study aims to determine the effect of teamwork, job satisfaction, and intention to quit on employee performance. Teamwork is the implementation of work in groups in a company. Job satisfaction is a feeling of satisfaction with the work that has been done. Intention to quit is a feeling of wanting and trying to leave the current workplace according to the employee's wishes. Meanwhile, employee performance is the quality and quantity of employee work according to their responsibilities. The population used in this study were employees of PT. Multi Energy Nusantara as many as 75 respondents with census techniques, so that the sample obtained was also 75 respondents. Data were collected through a questionnaire survey and analyzed using multiple linear regression analysis. Based on the test results, it shows several conclusions that partially, teamwork does not affect employee performance, job satisfaction has a positive effect on employee performance, and employee intention to quit has an effect on employee performance at PT. Multi Energy Nusantara. Meanwhile, simultaneously teamwork, job satisfaction, and intention to quit have an effect on employee performance at PT. Multi Energy Nusantara.

Keywords: *Teamwork, Job Satisfaction, Intention to Quit, Employee Performance*

ABSTRAK

Setiap perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja tim, kepuasan kerja dan niat untuk berhenti terhadap kinerja karyawan. Kerja tim merupakan pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan secara berkelompok. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atas pekerjaan yang telah dijalankan. Niat untuk berhenti adalah perasaan ingin dan berupaya meninggalkan tempat kerja saat ini sesuai keinginan karyawan. Sedangkan, kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas kerja karyawan sesuai tanggung jawabnya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Multi Energy Nusantara sebanyak 75 responden dengan teknik sensus, sehingga sampel yang diperoleh juga 75 responden. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan dari hasil pengujian, menunjukkan beberapa kesimpulan bahwa secara parsial, kerja tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan niat untuk berhenti karyawan memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan di PT. Multi Energy Nusantara. Sedangkan, secara serentak kerja tim, kepuasan kerja dan niat untuk berhenti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multi Energy Nusantara.

Kata kunci: Kerja Tim, Kepuasan Kerja, Niat untuk Berhenti, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu bisnis, dan tujuan bisnis dapat dicapai melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menjalankan tugasnya [1]. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pegawai merupakan keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu tertentu [2]. Hal ini juga melibatkan karyawan dalam mencapai prestasi kerja sebagai tanggung jawab kepada Perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kerja tim, yang mendorong kinerja efektif dan mencegah pengangguran karyawan [3].

Peran sumber daya manusia dalam bisnis telah berkembang lebih dari sekedar hubungan kerja sederhana dan tugas administratif. Sekarang lebih terintegrasi ke dalam proses perencanaan dan manajemen strategis perusahaan. Kualitas produk yang tinggi tidak dapat dicapai tanpa pengolahan yang berkualitas, yang pada gilirannya memerlukan proses manajemen organisasi yang tepat. Oleh karena itu, mencapai tujuan perusahaan memerlukan kerja sama karyawan.

Misalnya, PT. Multi Energy Nusantara, perusahaan yang masuk dalam subkontraktor PT. PLN (Persero) yang mendominasi wilayah Indonesia bagian timur, maka perusahaan harus beroperasi secara efisien dan tepat waktu. Di sektor mekanikal, elektrikal, dan konstruksi, pekerja seringkali menghadapi tekanan kerja karena proyek merupakan kegiatan yang dibatasi waktu dengan sumber daya tertentu yang bertujuan untuk mencapai standar kualitas tinggi.

PT. Multi Energy Nusantara di Sidoarjo memulai operasinya dalam layanan konstruksi sipil skala kecil. Berdiri sejak 30 November 2004, perusahaan telah berkembang menjadi entitas yang bergerak di sektor jasa konstruksi sipil dan manufaktur pabrik logam dan elektromekanis (M/E). Saat ini, PT. Multi Energy Nusantara dihadapkan pada tantangan dalam hal sumber daya manusia, terutama terkait penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada waktu penyelesaian proyek. Banyaknya keterlambatan pekerjaan dapat menyebabkan kerugian baik moral maupun material. Pengusaha mengalami kerugian waktu dan uang karena keuntungan yang diharapkan berkurang dan tujuan yang diinginkan tidak tercapai, bahkan mungkin tidak mendapatkan keuntungan sama sekali. Keterlambatan pekerjaan juga mengakibatkan hilangnya kesempatan untuk proyek lain. Bagi pemilik perusahaan, keterlambatan dalam pekerjaan berarti kerugian dalam waktu penyelesaian, sehingga hasil proyek menjadi tertunda.

Hal ini juga berdampak pada perputaran karyawan yang mengalami fluktuasi dari tahun 2020 hingga 2023 di PT. Multi Energy Nusantara yang memang menjadi perhatian serius bagi perusahaan. Pada tahun 2020 perputaran sebesar 7,98%, pada

tahun 2021 naik sebesar 8,23 dan pada tahun 2022 turun sebesar 5,32% lalu naik pada tahun 2023 sebesar 7,89%. Dengan tingginya tingkat perputaran, perusahaan dapat mengalami berbagai kerugian, termasuk biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, serta penurunan produktivitas akibat gangguan dalam proses adaptasi.

Penting untuk diingat bahwa perputaran karyawan tidak hanya memengaruhi karyawan yang keluar, tetapi juga karyawan yang tinggal. Proses adaptasi terhadap karyawan baru dapat memengaruhi dinamika tim dan produktivitas keseluruhan [4]. Selain itu, dalam konteks pandemi, di mana kerja jarak jauh menjadi norma, tantangan komunikasi dan integrasi antara karyawan lama dan baru semakin meningkat.

Faktor niat untuk berhenti memainkan peran penting dalam memprediksi potensi perputaran karyawan. Jika karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan, langkah-langkah preventif dapat diambil untuk mengatasi masalah tersebut. Perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi niat untuk berhenti, seperti kepuasan kerja, dukungan dari manajemen, kesempatan pengembangan karir, dan kondisi kerja secara keseluruhan [5].

Strategi untuk mengurangi perputaran karyawan dapat melibatkan meningkatkan komunikasi dan hubungan antara manajemen dan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan peluang pengembangan karir, dan memberikan insentif atau program loyalitas bagi karyawan yang berkinerja baik. Dengan memahami dampak dan faktor-faktor yang memengaruhi perputaran karyawan, PT. Multi Energy Nusantara dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk meminimalkan fluktuasi karyawan dan memastikan kelangsungan dan produktivitas perusahaan.

Penemuan yang tidak konsisten antara penelitian yang berbeda menunjukkan kompleksitas dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku karyawan dan kinerja mereka [6]. Namun, dengan penelitian yang lebih mendalam dan analisis yang cermat, dapat diharapkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang dinamika lini.

Dalam konteks ini, penting bagi organisasi untuk melakukan evaluasi internal secara teratur untuk memahami dinamika hubungan antara kerja tim, kepuasan kerja, niat untuk berhenti, dan kinerja karyawan dalam konteks spesifik perusahaan mereka. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja keseluruhan perusahaan.

Menurut beberapa penelitian sebelumnya, dalam hal kerja tim seperti dari [7] dan [8] menyatakan bahwa kerja tim mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun [9] dan [10] mengidentifikasi adanya kesenjangan yang menyatakan bahwa kerja tim tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karena kurangnya kepercayaan antar rekan kerja di dalam perusahaan. Dalam hal kepuasan kerja, penelitian dari [11] dan [12] menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan, sedangkan penelitian dari [13] dan [14] menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal niat untuk berhenti, penelitian [15] dan [16] menunjukkan bahwa niat untuk berhenti secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian [17], [18], [19] pada karyawan perusahaan menemukan bahwa niat untuk berhenti tidak berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan hasil pada beberapa penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan pada Perusahaan yang berbeda yaitu di PT. Multi Energy Nusantara dengan menggunakan variabel bebas yang meliputi kerja tim, kepuasan kerja, dan niat untuk berhenti untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada Perusahaan tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian [20], penelitian dengan kuantitatif merupakan penelitian yang disusun secara sistematis dengan bantuan data berupa angka. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel bebas yang menjadi penentu atau pengaruh terhadap variabel terikat, seperti pada penelitian [21].

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang mencakup semua elemen yang menjadi fokus penelitian. Ketika seseorang meneliti setiap elemen dalam wilayah penelitian, maka penelitian tersebut disebut penelitian populasi. Menurut [3], populasi adalah sekumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Peneliti dapat mempelajari setiap anggota populasi untuk memahami sifat-sifat populasi tersebut. Populasi tidak hanya mencakup orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya. Selain itu, populasi juga mencakup semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 75 karyawan yang bekerja di PT. Multi Energy Nusantara.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat dijangkau serta memiliki sifat yang sama dengan populasi yang diambil sampelnya tersebut. Teknik sampling adalah suatu cara untuk menentukan banyaknya sampel dan pemilihan calon anggota sampel, sehingga setiap sampel yang terpilih dapat mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai objek penelitian [22]. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Multi Energy Nusantara, karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 54 karyawan, maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel [23].

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yang menunjukkan pengaruh kerja tim, kepuasan kerja, dan niat untuk berhenti terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah definisi operasional dari masing-masing variabel. Variabel bebas pertama yaitu kerja tim yang merupakan proses dinamis yang dipengaruhi oleh keinginan anggota tim untuk tetap bersama mencapai tujuan bersama atau organisasi [24]. Menurut [25] variabel kerja tim

memiliki beberapa indikator utama dan sub indikator sebagai penilaian untuk kuesioner yang meliputi:

- a. Integrasi kelompok tugas yang berupa dorongan kerja bersama kelompok dan bekerja tim mengurangi beban kerja pribadi
- b. Integrasi kelompok sosial yang berupa hubungan dengan rekan kerja penuh rasa kekeluargaan dan kelompok kerja dengan rasa kebersamaan
- c. Ketertarikan individu kepada kelompok tugas yang berupa saling membantu rekan kerja yang menghadapi masalah dan kesenangan membantu rekan atas masalah yang dihadapi
- d. Keterlibatan individu kepada kelompok sosial yang berupa rekan kerja yang senang bekerjasama dan keinginan kelompok untuk berprestasi

Variabel bebas kedua yaitu kepuasan kerja yang merupakan penilaian dan perasaan karyawan terhadap tugas yang diembannya dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan melalui kegiatan kerja. Indikator variabel kepuasan kerja menurut [26] meliputi indikator utama dan sub indikator yang terdiri dari:

- a. Pekerjaan itu sendiri yang meliputi pekerjaan yang menarik dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pribadi
- b. Promosi yang meliputi pekerjaan yang memberi kesempatan untuk naik jabatan dan kesempatan promosi jabatan dari Perusahaan
- c. Pengawasan yang meliputi karyawan terbantu karena pengawasan dari atasan dan dukungan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan
- d. Rekan kerja yang terdiri dari rekan kerja saling membantu dalam kerja dan dukungan dari rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan

Variabel bebas ketiga yaitu niat untuk berhenti yaitu perasaan ingin dan berupaya meninggalkan tempat kerja saat ini sesuai keinginan karyawan sendiri [27]. Indikator variabel niat untuk berhenti menurut [28] antara lain ada indikator utama dan sub indikator, yang mencakup berikut ini:

- a. Absensi yang meningkat yang meliputi menginfokan pada atasan atau rekan kerja saat absen kerja
- b. Mulai malas bekerja yang meliputi tepat waktu penyelesaian kerja dan tanggung jawab pada pekerjaan
- c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja yang berupa pulang kerja sesuai jam kerja dan tidak pernah terlambat kerja
- d. Peningkatan protes terhadap atasan yang mencakup taat pada atasan dan mengikuti system penggajian dari Perusahaan

Berikutnya adalah variabel terikat yaitu kinerja karyawan yang merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang diperoleh karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. Indikator variabel kinerja karyawan menurut [29] adalah kuantitas kerja yang berupa penyelesaian pekerjaan sesuai waktu serta kualitas kerja yang terdiri dari hasil kerja yang sudah bagus dan teliti ulang terhadap pekerjaan.

Berdasarkan semua variabel tersebut, maka perumusan model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y_i = \alpha_0 + \beta_1 X1_i + \beta_2 X2_i + \beta_3 X3_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Keterangan :

Y_i	= Kinerja karyawan
α_0	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Bilangan koefisien regresi
$X1_i$	= Kerja tim
$X2_i$	= Kepuasan kerja
$X3_i$	= Niat untuk berhenti
ε_i	= Kesalahan Pengganggu

Hipotesis secara parsial yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis H1 yang menunjukkan bahwa kerja tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis H2 menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis H3 yang menunjukkan niat untuk berhenti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara serentak, hipotesis H4 menunjukkan ketiga variabel bebas diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebelum perumusan model persamaan regresi linear berganda di atas, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dengan uji reliabilitas dan uji validitas. Syarat uji reliabilitas berpedoman pada nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Sedangkan uji validitas dengan metode *Corrected Item-Total Correlation*, mensyaratkan jika r hitung > r tabel *product moment*, maka semua butir indikator valid dan sebaliknya.

Hasil Dan Pembahasan

Kriteria Responden

Total responden sebanyak 75 orang karyawan yang bekerja di PT. Multi Energy Nusantara. Kriteria responden dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia. Berdasarkan jenis kelamin, 13 orang adalah wanita dan 62 orang pria. Berdasarkan Tingkat Pendidikan, Tingkat SMA sebanyak 15 orang, D3 sebanyak 25 orang, dan S1 sebanyak 35 orang karyawan. Berdasarkan usia, usia 21-30 tahun sebanyak 20 orang, usia 31-40 tahun sebanyak 33 orang, usia 41-50 tahun sebanyak 20 orang, usia >50 tahun sebanyak 2 orang.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Ringkasan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kerja Tim (X1)	0,787	8	reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,747	8	reliabel
Niat untuk Berhenti (X3)	0,836	7	reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,627	3	reliabel

Sumber: Olahan Data (2024)

Berdasarkan syarat uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka hasil X1, X2, X3, dan Y memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ sehingga semua butir indikator dari variabel X1, X2, X3, dan Y reliabel.

Uji Validitas

Tabel 2. Ringkasan Uji Validitas

X1	Corrected Item-Total Correlation	X2	Corrected Item-Total Correlation	X3	Corrected Item-Total Correlation	Y	Corrected Item-Total Correlation
X1.1	,518	X2.1	,512	X3.1	,602	Y1	,245
X1.2	,600	X2.2	,505	X3.2	,591	Y2	,419
X1.3	,407	X2.3	,393	X3.3	,505	Y3	,378
X1.4	,616	X2.4	,339	X3.4	,634		
X1.5	,594	X2.5	,527	X3.5	,558		
X1.6	,613	X2.6	,436	X3.6	,695		
X1.7	,388	X2.7	,461	X3.7	,572		
X1.8	,388	X2.8	,380				

Sumber: Olahan Data (2024)

Untuk uji validitas dengan menggunakan $n = 75$ dan Sig. 5% diperoleh r tabel = 0,227. Maka, berdasarkan tabel 2. Uji validitas pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, diperoleh r hitung pada semua butir indikator dari variabel X1, X2, X3, dan Y $> r$ tabel yang berarti semua indikator variabel valid.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel kerja tim (X1), kepuasan kerja (X2), dan niat untuk berhenti (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini ringkasan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 3. Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		t hitung	Sig.
(Constant)		1,239	1,089	,280
Kerja Tim (X1)		-,068	-1,770	,081
Kepuasan Kerja (X2)		,135	4,583	,000
Niat untuk Berhenti (X3)		,324	6,776	,000
Kinerja Karyawan (Y)				
F hitung	45,564			,000
R square	,658			

Sumber: Olahan Data (2024)

Berdasarkan tabel 3, maka persamaan regresi linear berganda yang terbentuk adalah $Y = 1,239 - 0,068 X_1 + 0,135 X_2 + 0,324 X_3$ dengan rincian berikut ini:

- a. Nilai Konstanta: Konstanta: 1,239

Jika variabel kerja tim, kepuasan kerja, dan niat untuk berhenti tidak diterapkan atau nilainya nol, maka kinerja karyawan akan bernilai 1,239.

- b. Koefisien Kerja tim (X1): -0,068 (-6,8%)

Jika kerja tim karyawan meningkat sebesar satu unit, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 6,8%. Ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan dalam kerjasama tim akan berdampak negatif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

- c. Koefisien Kepuasan kerja (X2): 0,135 (13,5%)

Jika kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar satu unit, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 13,5%. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- d. Koefisien Niat untuk berhenti (X3): 0,324 (32,4%)

Jika niat untuk keluar atau berhenti meningkat sebesar satu unit, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 32,4%. Hal ini menunjukkan bahwa di Perusahaan ini, niat untuk berhenti yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dalam penelitian ini bertujuan menginvestigasi adanya pengaruh secara parsial dari variabel kerja tim, kepuasan kerja, dan niat untuk berhenti terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Energy Nusantara. Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kerja tim terhadap Kinerja Karyawan:

Nilai t hitung: -1,770 dan tingkat signifikansi (sig.) = 0,081

Interpretasi hasil: Nilai sig. (0,081) lebih besar dari nilai alpha (0,05) dan nilai t hitung (-1,770) lebih kecil dari t tabel (1,99394). Hal ini menunjukkan bahwa kerja tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multi Energy Nusantara.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan:

Nilai t hitung: 4,583 dan tingkat signifikansi (sig.) = 0,000

Interpretasi hasil: Nilai sig. (0,000) lebih kecil dari nilai alpha (0,05) dan nilai t hitung (4,583) lebih besar dari t tabel (1,99394). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multi Energy Nusantara.

3. Pengaruh niat untuk berhenti terhadap kinerja karyawan:

Nilai t hitung: 6,776 dan tingkat signifikansi (sig.) = 0,000

Interpretasi hasil: Nilai sig. (0,000) lebih kecil dari nilai alpha (0,05) dan nilai t hitung (6,776) lebih besar dari t tabel (1,99394). Hal ini menunjukkan bahwa niat untuk berhenti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Multi Energy Nusantara.

Pengujian Hipotesis Secara Serentak

Pengujian hipotesis secara serentak dalam penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi adanya pengaruh secara simultan dari variabel kerja tim, kepuasan kerja, dan niat untuk berhenti terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Energy Nusantara. Berdasarkan hasil uji F di atas, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) atau $45,564 > 2,73$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kerja tim, kepuasan kerja, dan niat untuk berhenti secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis H4 diterima.
- b. Besaran pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 0,658 atau 65,8%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel kerja tim, kepuasan kerja, dan niat untuk berhenti terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Energy Nusantara.

Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kerja tim tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multi Energy Nusantara. Hasil ini bisa disebabkan karena kerja tim belum berjalan dengan baik dan optimal, sehingga kinerja karyawan rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 ditolak serta sesuai dengan hasil penelitian dari [9] dan [10]. Sebaliknya, hasil ini berkebalikan dengan pendapat dari [7] dan [8].

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan, dan hal ini dapat diterima. Ini mengindikasikan bahwa

upaya PT. Multi Energy Nusantara untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui menjaga tingkat kepuasan kerja telah terbukti efektif. Kepuasan kerja adalah salah satu sikap yang dimiliki oleh karyawan, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan.

Karyawan yang merasa puas dengan aspek-aspek seperti promosi, hubungan dengan rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini tercermin dalam jumlah jam kerja yang sesuai dengan ketentuan, kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan berkurangnya intensitas perbaikan dalam penyelesaian pekerjaan. Hubungan personal yang baik antara sesama karyawan dan antara atasan dengan bawahan juga dapat menjadi faktor penting dalam penciptaan kepuasan kerja bagi karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima, yaitu kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari [11] dan [12], tetapi hasil ini tidak sesuai dengan hasil penelitian dari [13] dan [14].

Pengaruh Niat Untuk Berhenti Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh niat untuk berhenti terhadap Kinerja Karyawan. Niat untuk berhenti, atau pikiran untuk berhenti bekerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Ketika karyawan memiliki pikiran untuk berhenti bekerja, hal ini dapat mencerminkan ketidakpuasan mereka terhadap situasi kerja saat ini. Faktor-faktor seperti perpindahan kerja, kondisi kerja, dan beban kerja dapat memengaruhi kemunculan niat untuk berhenti.

Perpindahan kerja karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Niat untuk berhenti bisa muncul baik secara sukarela maupun karena adanya faktor lingkungan kerja dan beban kerja yang membebani. Meskipun memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan saat ini, karyawan tetap dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima, yaitu niat untuk berhenti mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini juga sepakat dengan hasil dari penelitian [15] dan [16], tetapi hasil ini tidak sesuai dengan hasil penelitian [17], [18], dan [19]. Secara keseluruhan, temuan ini menggarisbawahi pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi niat untuk berhenti dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan talenta yang berharga dalam sebuah organisasi.

Pengaruh Kerja Tim, Kepuasan Kerja, dan Niat untuk Berhenti Terhadap Kinerja Karyawan

Ketiga variabel bebas yaitu kerja tim, kepuasan kerja, dan niat untuk berhenti merupakan variabel yang dipilih untuk diuji secara serentak hipotesisnya apakah semua variabel bebas tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat, kinerja karyawan PT. Multi Energy Nusantara. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat

disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa variabel kerja tim, kepuasan kerja, dan niat untuk berhenti secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis H4 diterima.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan dari hasil pengujian menunjukkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kerja tim memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Energy Nusantara.
2. Secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Energy Nusantara.
3. Secara parsial niat untuk berhenti karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Energy Nusantara.
4. Kerja tim, kepuasan kerja, dan niat untuk berhenti memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Energy Nusantara.

Saran

Berdasarkan temuan ini, beberapa saran dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi niat untuk berhenti di PT. Multi Energy Nusantara::

1. Pemimpin perusahaan perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memastikan sistem penggajian yang adil sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. Ini dapat membantu menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi di antara karyawan dan mengurangi keinginan untuk berhenti bekerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti komitmen organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja, yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan PT. Multi Energy Nusantara dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi tingkat perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada keseluruhan produktivitas perusahaan.

Referensi

- [1] M. V. Juita, "Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya," *COMSERVA J. Penelit. dan Pengabd. Masy.*, vol. 2, no. 09, pp. 1883–1901, 2023.
- [2] W. Sarumaha, "Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai," *J. Akuntansi, Manaj. Dan Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 28–36, 2022.
- [3] S. Sianah, A. N. Qurochman, and A. Artiniwati, "PERANAN MANAJEMEN

- KEUANGAN PERSONAL DAN KEDISIPLINAN TERHADAP MOTIVASI BELAJAR MAHASISWA," *J. EK&BI*, vol. 6, no. 2, pp. 131–137, 2023.
- [4] Z. A. Nurudin, T. Rapini, and T. H. Abrianto, "Peranan Gender, Keterampilan Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tepung Tapioka," *Bussman J. Indones. J. Bus. Manag.*, vol. 3, no. 1, pp. 315–328, 2023.
- [5] P. D. Saputra and T. Y. R. Syah, "Pengaruh Faktor Individu, Keterikatan Karyawan, Komitmen Organisasional, Dan Niat Untuk Berhenti Karyawan Bank," *Manaj. Dewantara*, vol. 7, no. 2, pp. 254–265, 2023.
- [6] I. Jatimustiko, A. N. Qurochman, and H. Wahyudi, "PERAN PERILAKU KERJA KARYAWAN TERHADAP AKTIVITAS MANAJEMEN PERSEDIAAN BARANG," *Competence J. Manag. Stud.*, vol. 17, no. 1, pp. 83–91, 2023.
- [7] B. A. Rahayu, A. I. Hadiyana, and J. Chaidir, "Strategi Meningkatkan Kerjasama Tim," *Pros. Amal Insa. Found.*, vol. 2, pp. 73–81, 2023.
- [8] F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, "Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo," *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, pp. 316–325, 2021.
- [9] D. H. Octavia and B. Budiono, "Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 954–965, 2021.
- [10] R. Abdillah and E. P. Sari, "Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indolakto Cabang Medan," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 170–183, 2023.
- [11] A. Nurrohmat and R. Lestari, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Akunt.*, pp. 82–85, 2021.
- [12] H. J. Steven and A. P. Prasetyo, "Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan," *J. Penelit. Ipteks*, vol. 5, no. 1, pp. 78–88, 2020.
- [13] A. Amavisca and G. Sukarno, "Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dreams Tour & Travel," *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 8, no. 1, pp. 9–14, 2023.
- [14] E. Fauziek and Y. Yanuar, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 3, pp. 680–687, 2021.
- [15] B. Narpati, A. Andrian, and M. F. Nursal, "Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (Spg) Matahari Department Store–Bekasi," *Bus. Manag. Anal. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 174–188, 2020.
- [16] A. P. Asmara, "Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya," *J. Adm. Kesehat. Indones.*, vol. 5, no. 2, pp. 123–129, 2017.
- [17] F. W. Simarmata, A. Rahman, and I. Kusdyah, "PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. PURNAMA INDONESIA DI SDOARJO," *J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 14–33, 2023.

- [18] Y. Hadiyat, "Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Keterikatan Kerja Dan Niat Berhenti, Serta Dampaknya Terhadap Kinerja: Studi pada Karyawan Milenial di Perusahaan Napan Group," 2021.
- [19] H. M. A. Handhoko and I. Dhamanti, "PENGARUH TURNOVER INTENTION TERHADAP JOB PERFORMANCE TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT: LITERATURE REVIEW," *J. Kesehat. Tambusai*, vol. 5, no. 2, pp. 5786–5792, 2024.
- [20] A. N. J. Ndorifah and A. N. Qurochman, "Harga Saham Ditinjau Dari Performa Keuangan," 2019.
- [21] R. A. Pratiwi and A. N. Qurochman, "THE EFFECT OF AUDITOR'S WORK EXPERIENCE, AUDITOR'S EXPERTISE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON AUDITOR PERFORMANCE AT PUBLIC ACCOUNTING OFFICE IN SURABAYA," *J. Mantik*, vol. 6, no. 2, pp. 1262–1268, 2022.
- [22] A. N. Qurochman, "The Influence Of Debt On Profitability With Firm Size And Sales Growth As Control Variables," *J. Mantik*, vol. 6, no. 2, pp. 2463–2470, 2022.
- [23] P. D. Sugiyono, "Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D," *Penerbit CV. Alf. Bandung*, vol. 225, 2017.
- [24] S. E. Febrianto, "Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan kerjasama tim: kepemimpinan, komunikasi efektif, pendekatan kepemimpinan tim, dan efektivitas tim (suatu kajian studi literature review ilmu manajemen terapan)," *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 2, no. 2, pp. 598–609, 2021.
- [25] H. Aulia and G. Saloom, "Pengaruh kohesivitas kelompok dan self efficacy terhadap social loafing pada anggota organisasi kedaerahan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta," *Tazkiya J. Psychol.*, vol. 1, no. 1, 2019.
- [26] R. Nabawi, "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019.
- [27] B. F. W. Laksono and P. Wardoyo, "Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel DAFAM Semarang," *J. Ris. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 17–36, 2019.
- [28] A. Nawawi, "Gaya Kepemimpinan Dalam Turnover Intention Karyawan Pada PT. Trisna Naga Asih Subang," *World Bus. Adm. J.*, pp. 1–11, 2021.
- [29] S. Suwanto, D. Sunarsi, H. Erlangga, N. Nurjaya, and R. N. Haryadi, "Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 5, no. 2, pp. 471–484, 2022.