



ANALISIS KERJASAMA TIM DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada Karyawan Kedai Extra Pedas Loempia Bom Purwokerto)

Tiyo Nurakhyar

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Prihatin Tiyanto

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Sulistiyani

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Korespondensi penulis: tiyo.nurakhyar432@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of teamwork and quality of work life on employee performance, directly and indirectly through job satisfaction of employees of Kedai Extra Pedas Loempia Bom Purwokerto. The subjects of this study were all employees of Kedai Extra Pedas Loempia Bom Purwokerto totaling 93 people, with the sampling technique using saturated sampling method or census method, the number of samples used by employees was 93 people. The data source used is primary data, using data collection methods through questionnaires. The analysis technique used is partial least squares structural equation modeling. The results showed that teamwork has a positive and significant effect on employee performance, quality of work life has a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Teamwork has a positive and significant effect on job satisfaction, and quality of life at work has a positive and significant effect on job satisfaction. Provisional experimental results show that job satisfaction variables can mediate the effect of teamwork on employee performance and job satisfaction can mediate the effect of teamwork on employee performance.*

Keywords: *Teamwork, Quality of life at work, job satisfaction and employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja karyawan Kedai Extra Pedas Loempia Bom Purwokerto. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan Kedai Extra Pedas Loempia Bom Purwokerto yang berjumlah 93 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau metode sensus, jumlah sampel yang digunakan Karyawan adalah 93 orang. Sumber data yang digunakan adalah data primer, dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah pemodelan persamaan structural kuadrat terkecil parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kualitas hidup di

Received: August 29, 2023; Accepted: November 22, 2023; Published: May 15, 2024

Corresponding author, tiyo.nurakhyar432@gmail.com

tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil percobaan sementara menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kerja tim, Kualitas hidup di. pekerjaan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Bisnis kuliner memiliki potensi yang tinggi di pasar, karena bisnis kuliner baik makanan dan minuman yang kekinian menjadi *trend* mengingat banyak diburu oleh kalangan muda. Usaha bidang makanan dan minuman menjadi salah satu ide yang masih *relate* dengan zaman, mengingat makanan dan minuman menjadi kebutuhan utama. Tren usaha makanan dan minuman sendiri dapat dilihat dari menjamurnya *coffeeshop*, *café*, restoran, stan makanan dan minuman kekinian, dan lainnya yang ada di seluruh daerah (Intacsindo, 2023).

Pemberdayaan usaha tersebut semakin strategis untuk mendukung peningkatan produktivitas, penyediaan lapangan kerja yang lebih luas, serta peningkatan pendapatan masyarakat. Namun, sektor ini juga masih menyimpan banyak kelemahan, diantaranya keterbatasan modal kerja, SDM rendah, serta minimnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, kelemahan SDM menjadi salah satu masalah penting untuk ditelaah. Karena dalam proses pengembangan usaha, diperlukan manajemen SDM yang baik, sehingga fungsi kerja serta kinerja usaha akan menjadi lebih optimal (Riskarini *et al.*, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) bukan hanya sebagai sarana produksi, melainkan juga sebagai indikator penting dalam upaya mencapai tujuan dari perusahaan. SDM juga merupakan tonggak bagi perusahaan dalam menjalankan seluruh roda kegiatan perusahaan, serta aset penting bagi suatu perusahaan. Mengingat peran dan fungsi tersebut, meskipun adanya teknologi modern dan perkembangannya, tidak akan berarti jika tidak ada SDM yang profesional (Perangin-Angin *et al.*, 2020). Maka, SDM menjadi faktor yang krusial dalam suatu perusahaan. Di mana menurut Octavia & Budiono, 2021 berpendapat bahwa SDM yang berkualitas dan berkemampuan akan memiliki kinerja yang lebih baik (Octavia & Budiono, 2021)

Kinerja karyawan dapat dianalogikan sebagai hasil kerja baik, secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas, berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan yang baik juga merupakan suatu penunjang keberhasilan dari suatu perusahaan. Oleh karena itu, dengan kinerja karyawan yang semakin optimal, maka sasaran, tujuan, serta visi dan misi perusahaan akan tercapai (Alviani & Nuvriasari, 2022)

Kinerja karyawan menjadi indikator keberhasilan perusahaan, sehingga upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting. Maka, penting untuk dapat mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Sementara itu dalam penelitian Octavia & Budiono (2021) dan Sena *et al.*, (2022), beberapa macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adalah kerjasama tim, faktor kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja.

Kerjasama yang solid juga akan menghasilkan energi yang positif, yang mana akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga kembali lagi mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut mirip seperti lingkaran yang menguntungkan (Alviani & Nuvriasari, 2022). Kualitas kehidupan kerja berperan penting dalam berjalannya aktivitas kerja, dimana terjadi kesepakatan-kesepakatan antara pimpinan dan bawahan dalam pelaksanaan kerja. Oleh karenanya, kerjasama dan kualitas kehidupan kerja yang baik akan berdampak pada perbaikan kepuasan kerja, yang mana pada akhirnya akan meningkatkan kinerja para karyawan (Luthans, 2018)

Karyawan yang merasa rasa puas dalam bekerja, akan menjalankan pekerjaan dengan lebih baik, dan pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini

menegaskan kembali bahwa kinerja karyawan akan semakin maksimal jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut semakin tinggi (Siswanti & Pratiwi, 2020). Kepuasan kerja dapat terbentuk dari kerjasama tim yang solid antara karyawan, maupun dengan atasan. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana hasil dari penelitian (Nainggolan et al., 2020), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kerjasama tim dan kinerja karyawan. Begitu pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Ariyanto (2021), Irawati & Novianti (2022) dan Sena *et al.*, (2022) yang memiliki kesimpulan senada.

Kajian penelitian ini dilakukan pada bisnis makanan Kedai Extra Pedas Loempia Bom Purwokerto, yang merupakan salah satu usaha kuliner yang sudah berskala nasional dan memiliki 14 cabang di Purwokerto. Bagian manajemen Extra Pedas Loempia Bom Purwokerto selalu berupaya untuk menjaga kualitas produknya, agar stabil dan bahkan semakin meningkat. Hal ini karena target penjualan yang dihasilkan dapat menunjukkan kualitas hasil kerja atau kinerja karyawannya. Usaha dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan bukan menjadi hal mudah, karena seringkali menemui kendala-kendala yang tidak diharapkan, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang optimal. Penilaian kinerja karyawan yang kurang optimal Kedai Extra Pedas Loempia Bom Purwokerto selama tahun 2020 sampai 2022 mengalami kenaikan dan penurunan.

Capaian kinerja dari realisasi jumlah penjualan sejak tahun 2020 sampai 2022 belum mampu memenuhi target yang diharapkan. Dapat dilihat dari tahun 2020 dengan realisasi capaian sebesar 74,67 persen dari target yang diberikan, dengan jumlah penjualan sebanyak 298.680 buah loempia bom. Tahun 2021 realisasi capaian target penjualan sebesar 80,65 persen dengan jumlah penjualan sebanyak 338.720 loempia bom. Tahun 2022 realisasi capaian target penjualan sebesar 84,44 persen dengan jumlah penjualan sebanyak 379.960 loempia bom. Jumlah penjualan dari tahun 2020 sampai 2022 tersebut tidak ada yang mencapai target yang sudah ditentukan. Nilai capaian penjualan juga masih jauh dari yang diharapkan karena jumlah penjualan masih di bawah 90 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa fenomena penilaian kinerja karyawan yang masih belum optimal.

Persentase capaian kinerja karyawan yang belum memenuhi target tentu saja menjadi permasalahan bagi pemilik usaha Kedai Extra Pedas Loempia Bom Purwokerto, karena akan berdampak pada tingkat keuntungan usaha dan juga akan memberikan dampak pada kelangsungan usaha. Permasalahan tersebut bisa saja terjadi karena kerjasama tim yang belum optimal, mengingat komunikasi yang kurang intensif serta keselarasan tujuan yang berbeda-beda dari karyawan, mengingat masih ada karyawan yang lebih mementingkan tujuan pribadi dalam bekerja.

Selain dari permasalahan yang terpampang secara data, terdapat pula permasalahan atau isu-isu lainnya yang ditemukan oleh tim manajemen. Permasalahan lainnya dapat terlihat dari kualitas kehidupan kerja yang dirasa belum optimal oleh para karyawan. Hal ini diakui sendiri oleh bagian manajemen, meskipun keluhan hanya bisa disebutkan secara lisan oleh para karyawan. Dari sini pun dapat dinilai bahwa interaksi sosial yang terjadi tidak berjalan dengan baik. Adanya ketidakpuasan dan komunikasi yang kurang efektif, tidak heran jika akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Suara-suara ketidakpuasan juga acap terdengar oleh tim manajemen dengan berbagai akar permasalahan. Ada isu tentang promosi jabatan hingga rasa kurang puas oleh para karyawan terhadap berbagai hal lainnya. Maka, penting bagi tim manajemen untuk mencari tahu akar permasalahan yang terjadi, mencari tahu kebenaran dari isu tersebut, melakukan

pendataan permasalahan yang didapat, serta menyusun skala prioritas dari permasalahan untuk bisa dilakukan penyelesaiannya.

Berdasarkan uraian di atas baik secara teoritis, yang mana ditemukan *gap* hasil penelitian yang ditunjukkan dari hasil penelitian Khan & Mashikhi (2017), Sanyal & Hisam (2018), Samwel (2019), Nainggolan et al., (2020), dan Octavia & Budiono (2021) yang menemukan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan penelitian Mendonca et al., (2021) dan Alviani & Nuvriasari (2022) yang menemukan jika kerjasama tim berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abadi et al., (2020), Perangin-Angin et al., (2020), Irawati & Novianti (2022), Michael et al., (2022), dan Sena et al., (2022) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan Hidayat & Ariyanto (2021) dan Oktafien et al., (2022) yang menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017), yaitu sebuah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sigalingging & Pakpahan (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, selama jangka waktu tertentu dengan memperhatikan standar kerja, tujuan atau target yang telah ditentukan sebelumnya sehingga ada keseragaman dalam tingkat kinerja. Rahmawathi & Supartha (2018), berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu, dalam berbagai kondisi, seperti standar kerja, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama sebelumnya. Berdasarkan penjelasan dan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah capaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dilihat dari segi kualitas maupun kuantitasnya, dan berkaitan dengan tugas kerja, wewenang serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut, dan harus dilakukan dalam periode waktu tertentu sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan

Kerjasama Tim

Guinalú & Blasco (2016), kerjasama tim adalah kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu perusahaan. Panggiki et al., (2017) berpendapat bahwa kerjasama tim adalah bentuk kerja bersama atau kelompok yang terkoordinasi dengan baik, mengingat setiap anggota mempunyai keterampilan ataupun keahlian yang berbeda. Auromiqo et al., (2019), berpendapat kerjasama tim adalah sebuah kelompok yang didalam proses kerjanya dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan partisipatif, bertanggung jawab, dapat berkomunikasi dengan intensif, fokus pada masa depan dan fokus pada tugas dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2018), kerjasama tim adalah kelompok yang usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan perpaduan kerja atau bentuk kerja bersama yang dilakukan oleh kelompok dalam suatu organisasi, yang terkoordinasi dan dikelola dengan baik serta didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi yang baik, sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang terbaik

Hasil penelitian (Khan & Mashikhi, 2017) mengemukakan bahwa adanya kerjasama tim yang semakin meningkat memberikan dampak positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Sanyal & Hisam, 2018) yang menyatakan dengan tingginya nilai kerjasama tim dalam perusahaan akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Samwel, 2019) menyatakan kerjasama tim yang dilakukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil dari penelitian (Nainggolan *et al.*, 2020) dan (Octavia & Budiono, 2021) yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H1 : Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Nainggolan *et al.*, 2020) mengemukakan bahwa dengan semakin tinggi tingkat kerjasama yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian (Octavia & Budiono, 2021) juga mengemukakan bahwa kerjasama tim yang semakin tinggi akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H4 : Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kualitas Kehidupan Kerja

Siagian (2018) menyatakan bahwa QWL merupakan sebuah konsep sistematis dalam kehidupan organisasional, yang menekankan keterlibatan para pekerja dalam menentukan cara mereka bekerja, serta sumbangsih yang dapat mereka berikan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nawawi (2016), QWL adalah sebuah upaya dari suatu organisasi/perusahaan dalam menciptakan perasaan aman dan puas bagi karyawan saat bekerja. Irawati & Novianti (2022) berpendapat bahwa QWL merupakan suatu pendekatan sistem manajemen dalam organisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawan dalam lingkungan kerja, serta dilakukan secara simultan dan berkesinambungan. Perangin-Angin *et al.* (2020) mendefinisikan QWL sebagai suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam menjamin kesejahteraan karyawan, keamanan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, tunjangan, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan banyak pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa QWL adalah upaya dari suatu organisasi/perusahaan yang lebih menekankan pada keterlibatan karyawan dalam menentukan cara mereka bekerja, beserta semua faktor pendukungnya baik sarana dan prasarana, didukung dengan lingkungan yang nyaman, aman, serta memberikan kepuasan dalam bekerja.

Pegawai yang memiliki *passion* yang tinggi akan semakin gigih dalam melakukan Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abadi *et al.*, 2020) yang menyatakan dengan semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan akan memberikan dampak positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Perangin-Angin *et al.*, 2020) menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Irawati & Novianti, 2022) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil dari penelitian (Michael *et al.*, 2022) dan (Sena *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang tinggi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Abadi *et al.*, 2020) menyatakan dengan kualitas kehidupan kerja yang semakin tinggi akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian (Perangin-Angin *et al.*, 2020) juga mengemukakan dengan tingginya peningkatan kualitas kehidupan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian (Hidayat & Ariyanto, 2021) (Irawati & Novianti, 2022) dan (Sena *et al.*, 2022) yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H5 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja..

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017) mendefinisikan kepuasan sebagai suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang tercermin dari semangat kerja, disiplin, dan prestasinya dalam bekerja. Sinambela (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri, dan didukung oleh hal-hal yang diluar dirinya atas keadaan kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Afandi (2018) memiliki pengertian lain mengenai kepuasan kerja, yaitu sikap positif dari seorang karyawan meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya. Atau dapat pula sebagai penilaian terhadap pekerjaannya, sebagai perasaan menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting dari suatu pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi dan penjelasan di atas, dapat diambil definisi dari kepuasan kerja ialah sikap seorang karyawan pada pekerjaannya, dapat berupa rasa senang atau tidak senang, maupun suka atau tidak suka. Juga merupakan hasil dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya yang tercermin dari semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Serta berhubungan dengan situasi kerja karyawan, kerjasama antar karyawan dan imbalan yang diterima

Hasil penelitian (Abadi *et al.*, 2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang semakin tinggi dari seorang karyawan akan memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Nainggolan *et al.*, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang semakin tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Hasil penelitian dari (Perangin-Angin *et al.*, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat & Ariyanto, 2021), (Octavia & Budiono, 2021), (Irawati & Novianti, 2022), dan (Sena *et al.*, 2022) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian (Nainggolan *et al.*, 2020) yang mengemukakan bahwa dengan semakin tinggi tingkat kerjasama yang dilakukan oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Artinya jika kepuasan kerja dapat memediasi kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitain (Octavia & Budiono, 2021) juga mengemukakan bahwa kerjasama tim yang semakin tinggi akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja, sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

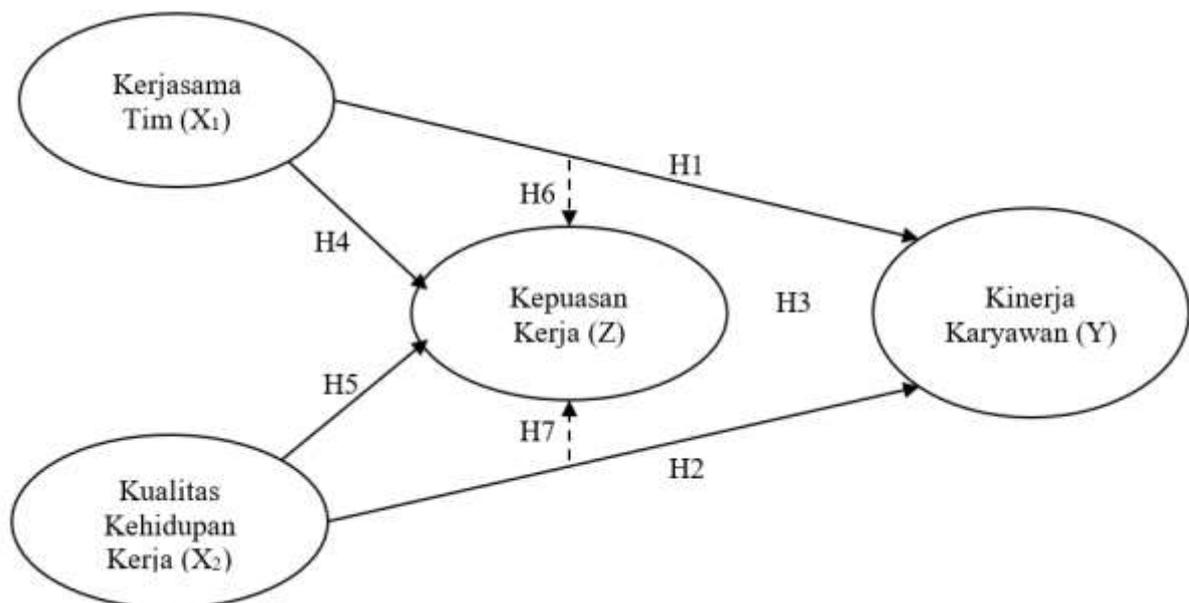
H6 : Kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediator.

Hasil penelitian (Abadi *et al.*, 2020) menyatakan bahwa dengan kualitas kehidupan kerja yang semakin tinggi memberikan pengaruh pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, sehingga memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian (Perangin-Angin *et al.*, 2020) juga menyatakan dengan tingginya peningkatan kualitas kehidupan kerja akan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja, sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian (Hidayat & Ariyanto, 2021) (Irawati & Novianti, 2022) dan (Sena *et al.*, 2022) mengemukakan bahwa dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H7 : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediator

Model Konseptual

Penelitian ini akan dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel kerjasama tim dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk menguji peran variabel intervening kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh variabel kerjasama tim dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Model konseptual dari penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut:



Gambar 1: Model pengembangan penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan jika dilihat dari tingkat eksplanasinya, maka penelitian ini berbentuk hubungan kausal, yang bersifat sebab akibat. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Hubungan kausalitas untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen yang terdiri dari kerjasama tim (X₁) dan kualitas kehidupan kerja (X₂), variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Variabel akan diukur menggunakan Skala Likert dari 1 – 5, dengan perincian skor 1 = sangat tidak setuju sampai skor 5 = sangat setuju. Populasi dalam

ANALISIS KERJASAMA TIM DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan Kedai Extra Pedas Loempia Bom Purwokerto)

penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan Kedai Extra Pedas Loempia Boom di Purwokerto dari beberapa cabang yang ada di Purwokerto dengan jumlah 93 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan 93 responden, dengan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus atau sampel jenuh. Analisis data akan menggunakan analisis *Structurall Equation Model* Partial Least Square (SEM-PLS) dengan menggunakan program SmartPLS versi 3..

Tabel 1 : Desfinisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kerjasama Tim (X1)	Kegiatan perpaduan kerja atau bentuk kerja bersama yang dilakukan oleh kelompok dalam suatu perusahaan yang terkoordinasi dan dikelola dengan baik dan didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja yang dilakukan secara individual sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab bersama 2. Keselarasan pada tujuan 3. Komunikasi intensif 4. Fokus ke masa depan 5. Fokus pada tugas
2	Kualitas Kehidupan Kerja (X2)	Perlakuan dari suatu perusahaan yang lebih menekankan keterlibatan karyawan untuk menentukan cara mereka bekerja dengan semua faktor pendukungnya baik sarana dan prasarana dengan lingkungan yang nyaman, aman, serta memberikan kepuasan dalam bekerja sehingga sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut menjadi lebih kompetitif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi yang tepat dan adil 2. Lingkungan yang aman dan sehat 3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan karyawan 4. Interaksi sosial di tempat kerja 5. Hak-hak karyawan dalam perusahaan
3	Kepuasan Kerja (Z)	Sikap karyawan pada pekerjaan yang dapat dilihat dari rasa senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai hasil dari interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya yang tercermin dari semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja dan berhubungan dengan situasi kerja karyawan, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima sehingga dapat mencapai nilai-nilai penting pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa puas akan pekerjaan itu sendiri 2. Rasa puas akan gaji 3. Rasa puas akan kesempatan promosi 4. Rasa puas akan pengawasan atasan 5. Rasa puas akan rekan kerja
4	Kinerja Karyawan (Y)	Capaian hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dilihat dari segi kualitas maupun kuantitasnya, dan berkaitan dengan tugas kerja, wewenang serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut, dan harus dilakukan dalam periode waktu tertentu sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas kerja 5. Kemadirian kerja 6. Komitmen kerja

Sumber : Disarikan dari penelitian , tahun 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Identitas Responden Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan dari 93 karyawan Kedai Extra Pedas Loempia Boom di Purwokerto didominasi oleh karyawan perempuan dengan jumlah 68 orang (73,1%), sedangkan sisanya sebesar 25 orang (26,9%) adalah karyawan laki-laki. Mayoritas karyawan berada pada rentang usia 21 sampai 30 tahun dengan jumlah 64 orang (68,8%), sedangkan paling sedikit adalah yang berusia lebih dari 50 tahun dengan jumlah 2 orang (2,2%). Hal ini menunjukkan jika karyawan tersebut termasuk dalam usia produktif dan usia kerja. Sebagian besarnya memiliki pendidikan SMU/SMK dengan jumlah 71 orang (76,3%), sedangkan paling sedikit dengan jumlah 9 orang (9,7%) memiliki pendidikan diploma. Hal ini menunjukkan jika karyawan dalam usaha tersebut telah memiliki pendidikan yang tinggi. Sebagian besar karyawan sudah bekerja selama 1 sampai 5 tahun dengan jumlah 49 orang (52,7%), dan yang paling sedikit adalah yang bekerja lebih dari 20 tahun dengan jumlah 1 orang (1,1%). Hal ini menunjukkan jika banyak karyawan baru atau tenaga baru yang bekerja dalam usaha tersebut, sehingga karyawan tersebut memiliki semangat lebih tinggi dalam bekerja.

Tabel 2 : Responden Penelitian

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	25	26,9
	Perempuan	68	73,1
	Jumlah	93	100
Usia	< 21 tahun	4	4,3
	21 – 30 tahun	64	68,8
	31 – 40 tahun	18	19,4
	41 – 50 tahun	5	5,4
	> 50 tahun	2	2,2
	Jumlah	93	100
Pendidikan	SMU/SMK	71	76,3
	Diploma	9	9,7
	Sarjana	13	14,0
	Jumlah	93	100
Lama Kerja	01 – 05 tahun	49	52,7
	06 – 10 tahun	36	38,7
	>10 tahun	8	8,6
	Jumlah	93	100

Sumber : Data primer diolah, 2023.

Analisis Deskriptif Variabel

Hasil tanggapan responden terhadap kerjasama tim sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,19 yang masuk kriteria tinggi, dan juga dilihat dari banyaknya karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Tanggapan responden terhadap kualitas kehidupan kerja sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,32 yang masuk kriteria sangat tinggi, dan juga dilihat dari banyaknya karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,23 yang masuk kriteria sangat tinggi, dan juga dilihat dari banyaknya karyawan yang

menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Tanggapan responden terhadap kinerja sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,24 yang masuk kriteria sangat tinggi, dan juga dilihat dari banyaknya karyawan yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil Uji Validitas Konvergen dan *Composite Reliability*

Nilai *loading loading* pada masing-masing indikator variabel lebih besar dari 0,70. Hasil ini dapat disimpulkan jika masing-masing indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kerjasama tim, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan valid. Nilai *Average Variant Extracted (AVE)* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,5, dapat disimpulkan jika masing-masing variabel dapat dianggap valid. nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing variabel kerjasama tim, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,70. Hasil uji validitas diskriminan diperoleh nilai akar dari AVE (*Fornell-Larcker Criterion*) setiap variabel yang digunakan lebih besar dibandingkan nilai korelasinya dengan variabel lain, sehingga secara diskriminan dapat dikatakan valid. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa konstruk setiap variabel penelitian dapat dikatakan reliabel dan memenuhi syarat untuk diteliti. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Outer Loading

Indikator	Kerjasama Tim	Kualitas Kehidupan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0,743			
X1.2	0,735			
X1.3	0,751			
X1.4	0,782			
X1.5	0,746			
X2.1		0,745		
X2.2		0,723		
X2.3		0,753		
X2.4		0,781		
X2.5		0,782		
Z.1			0,822	
Z.2			0,874	
Z.3			0,861	
Z.4			0,812	

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL INTERVENING KECERDASAN EMOSIONAL
(Studi Pada PT. BPR Sejahtera Artha Sembada Kabupaten Pekalongan)

Indikator	Kerjasama Tim	Kualitas Kehidupan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Z.5			0,803	
Y.1				0,824
Y.2				0,892
Y.3				0,910
Y.4				0,840
Y.5				0,853
Y.6				0,858

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Tabel 4. Nilai AVE, Cronbachs Alpha, dan Composite Reliability

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kerjasama Tim	0,565	0,807	0,866
Kualitas Kehidupan Kerja	0,573	0,815	0,870
Kepuasan Kerja	0,697	0,891	0,920
Kinerja Karyawan	0,745	0,931	0,946

Sumber: Data primer diolah, 2023.

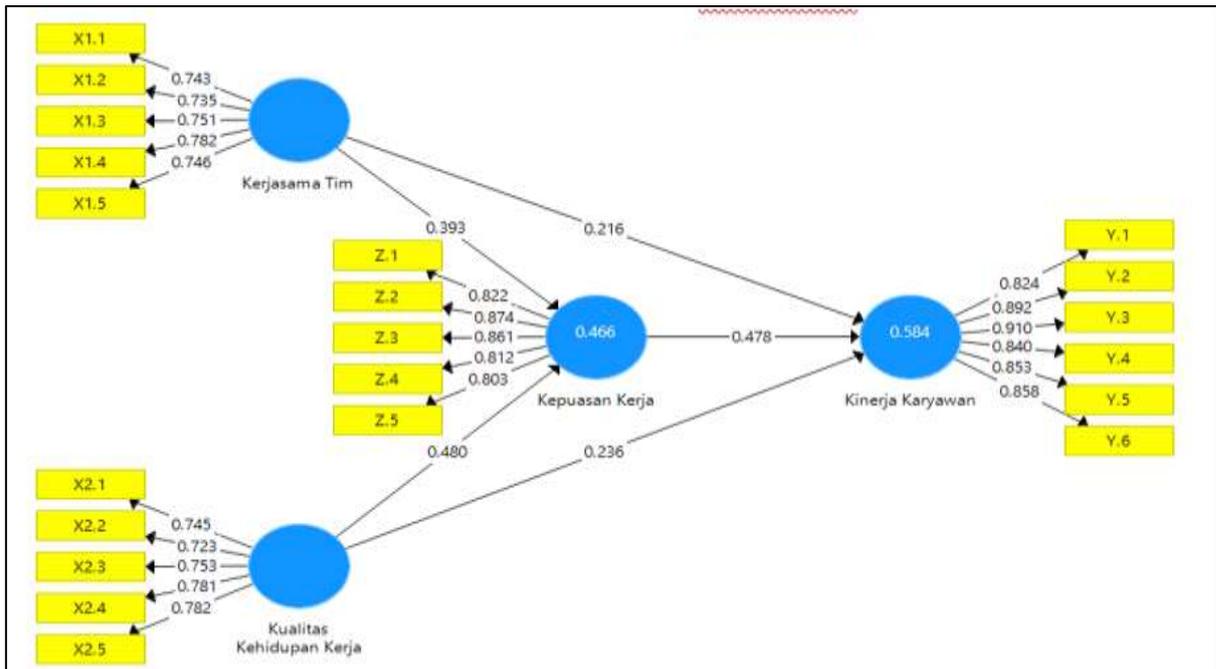
Tabel 5: Hasil Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Kepuasan Kerja	Kerjasama Tim	Kinerja Karyawan	Kualitas Kehidupan Kerja
Kepuasan Kerja	0,835			
Kerjasama Tim	0,496	0,752		
Kinerja Karyawan	0,719	0,504	0,863	
Kualitas Kehidupan Kerja	0,565	0,216	0,553	0,757

Sumber : Data primer diolah, 2023.

Full Model Struktural

Gambar 2. Full Model Struktural



Sumber : Data Primer diolah, 2023.

R-Square

nilai *R-Square* model pertama sebesar 0,584. Hal ini berarti kerjasama tim, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 58,4%. Nilai tersebut menunjukkan jika model pertama adalah moderat. Nilai *R-Square* model kedua sebesar 0,466. Hal ini berarti kerjasama tim dan kualitas kehidupan kerja dapat menjelaskan variasi variabel kepuasan kerja sebesar 46,6%. Nilai tersebut menunjukkan jika model kedua juga termasuk dalam kriteria moderat. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6: Hasil R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,584	0,570
Kepuasan Kerja	0,466	0,454

Sumber : Data primer diolah, 2023.

f-Square

Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan masuk dalam kategori pengaruh lemah, dengan nilai 0,084 dan 0,091 yang berada pada rentang nilai 0,02 – 0,15. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja termasuk dalam kategori pengaruh yang sedang dengan nilai 0,294 dan 0,276 yang berada pada rentang 0,15 – 0,35, sedangkan untuk pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja masuk dalam

kategori pengaruh kuat dengan nilai 0,412 yang lebih dari 0,35. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil *f-Square*

Variabel	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
Kerjasama Tim	0,084	0,276
Kualitas Kehidupan Kerja	0,091	0,412
Kepuasan Kerja	0,294	

Sumber : Data primer diolah, 2023.

PEMBAHASAN

Nilai koefisien kerjasama tim terhadap kinerja karyawan sebesar 0,216 dan bernilai positif, serta nilai *t* statistik tersebut lebih besar dari nilai *t* tabel yaitu $2,560 > 1,96$ dan nilai *P* values nya 0,011 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif, artinya jika hipotesis satu (*H1*) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima. Hasil tersebut berarti dengan terciptanya kerjasama tim yang semakin solid antar karyawan, kinerja yang dihasilkan oleh karyawan semakin meningkat, sesuai hasil penelitian Khan & Mashikhi (2017), Sanyal & Hisam (2018), Samwel (2019), Nainggolan *et al.*, (2020) dan Octavia & Budiono (2021) yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,236 dan bernilai positif, serta nilai *t* statistik tersebut lebih besar dari nilai *t* tabel yaitu $2,304 > 1,96$ dan nilai *P* values nya 0,022 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif, artinya jika hipotesis dua (*H2*) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima. Hasil tersebut berarti dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang semakin tinggi, kinerja yang dihasilkan semakin meningkat, sesuai dengan hasil penelitian Abadi *et al.*, (2020), Perangin-Angin *et al.*, (2020), Irawati & Novianti (2022), dan Michael *et al.*, (2022) dan Sena *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,478 dan bernilai positif, serta nilai *t* statistik tersebut lebih besar dari nilai *t* tabel yaitu $4,369 > 1,96$ dan nilai *P* values nya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif, artinya jika hipotesis tiga (*H3*) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima. Hasil tersebut berarti dengan tingginya tingkat kepuasan kerja, maka kinerja yang dihasilkan semakin meningkat, sesuai dengan hasil penelitian Abadi *et al.*, (2020), Nainggolan *et al.*, (2020), Perangin-Angin *et al.*, (2020), Hidayat & Ariyanto (2021),

Octavia & Budiono (2021), Irawati & Novianti (2022), dan Sena *et al.*, (2022) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien kerjasama tim terhadap kepuasan kerja sebesar 0,393 dan bernilai positif, serta nilai *t* statistik tersebut lebih besar dari nilai *t* tabel yaitu $4,392 > 1,96$ dan nilai *P* values nya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif, artinya jika

hipotesis empat (H4) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara statistik dapat diterima. Hasil tersebut berarti dengan adanya kerjasama tim yang dilakukan, maka kepuasan kerja yang dirasakan semakin meningkat, sesuai dengan hasil penelitian dari Nainggolan *et al.*, (2020) dan Octavia & Budiono (2021) juga menyatakan kerjasama tim berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Nilai koefisien kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,480 dan bernilai positif, serta nilai t statistic tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu $5,517 > 1,96$ dan nilai P values nya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif, artinya jika hipotesis lima (H5) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara statistik dapat diterima. Hasil tersebut berarti dengan semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja, maka kepuasan kerja yang dirasakan semakin meningkat, sesuai dengan hasil penelitian Abadi *et al.*, (2020), Perangin-Angin *et al.*, (2020), Hidayat & Ariyanto (2021), Irawati & Novianti (2022) dan Sena *et al.*, (2022) yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kerjasama Tim -> Kinerja Karyawan	0,216	0,220	0,084	2,560	0,011
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,236	0,246	0,103	2,304	0,022
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,478	0,467	0,110	4,369	0,000
Kerjasama Tim -> Kepuasan Kerja	0,393	0,386	0,089	4,392	0,000
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,480	0,493	0,087	5,517	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2023.

Uji Intervening

Hasil analisis pengaruh penempatan pegawai dan gairah kerja terhadap kinerja pegawai melalui pusat penilaian adalah sebagai berikut:.

Tabel 8. Hasil Uji Intervening

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kerjasama Tim -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	3,061	0,002
Kualitas Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	3,429	0,001

Sumber: Data primer diolah, 2023.

Nilai *t statistic* variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari nilai *t* tabel 3,061 > 1,96 dan *p values* 0,002 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif, artinya bahwa Hipotesis enam (H6) yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara statistik dapat diterima. Hasil ini menunjukkan jika kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Nilai *t statistic* variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dari nilai *t* tabel 3,429 > 1,96 dan *p values* 0,001 lebih kecil dari 0,05. Keputusannya adalah menerima hipotesis alternatif, artinya bahwa Hipotesis tujuh (H7) yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja secara statistik dapat diterima. Hasil ini menunjukkan jika kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya telah menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Kedai Extra Pedas Loempia Boom di Purwokerto, tidak hanya dengan menciptakan kerjasama tim dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang optimal semata, melainkan juga perlu adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan Kedai Extra Pedas Loempia Boom di Purwokerto. Oleh sebab itu, antara kerjasama tim, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja harus dapat dikombinasikan untuk menghasilkan kinerja karyawan Kedai Extra Pedas Loempia Boom di Purwokerto yang semakin optimal. Berdasarkan hasil tersebut, kesimpulan yang akan diambil pada penelitian ini antara lain kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian yang Akan Datang

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa masih ada keterbatasan dari hasil tersebut, antara lain tidak tersedianya kolom argumen atau pertanyaan terbuka bagi responden. Nilai koefisien determinasi atau *R-Square* yang hanya sebesar 58,4% dan 46.6% yang berarti bahwa variabel bebas yang digunakan masih belum tinggi dalam menjelaskan variasi atau memprediksi variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Dari keterbatasan

tersebut, diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan peningkatan hasil penelitian berkaitan nilai koefisien determinasi

Berdasarkan keterbatasan hasil penelitian, maka diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menyediakan kolom argumen atau pernyataan terbuka dalam kuesioner yang digunakannya, sehingga responden memiliki kesempatan untuk memberikan alasan dalam memilih jawaban yang diajukan, sehingga dapat mempermudah penelitian untuk memberikan alasan responden alam menanggapi pernyataan tersebut. Bagi penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk menambah jumlah variabel bebas yang digunakan, yang diharapkan akan dapat meningkatkan hasil *R-Square* untuk memprediksi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Misalnya dengan cara menambah variabel kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, pemanfaatan teknologi informasi, berbagai pengetahuan dan variabel lainnya, sehingga hasil yang diperoleh lebih baik dan lebih akurat atau lebih besar dalam memprediksi kinerja karyawan dan kepuasan kerja untuk jangka panjangnya dan mendapatkan hasil prediksi atau nilai *R-Square* yang lebih besar dan lebih meyakinkan..

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, R. R., Nursyamsi, I., & Syamsuddin, A. R. (2020). Effect of Quality of Work-Life and Employee Engagement towards Job Satisfaction and Employee Performances at PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Makassar Branch. *Global Scientific Journals*, 8(8), 2527–2539.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *E-Qien: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 231–238.
- Auromiqo, C., Indarto, I., & Santoso, D. (2019). Peran Teamwork dan Time Pressure terhadap Kinerja dengan Affective Commitment sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 191–205.
- Guinalú, M., & Blasco, P. J. (2016). Building Trust in the Leader of Virtual Work Teams. *Revista Española de Investigación de Marketing - ESIC*, 20(1), 58–70.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Dasar-Dasar Perbankan*. PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, M. I., & Ariyanto, E. (2021). The Effect of Quality of Work Life on Worker Performance When Work from Home through Job Satisfaction and Organizational Commitment as Intervening Variables (Case Study at PT Patra Jasa Head Office). *European Journal of Business and Management Research*, 6(6), 59–66.
- Intacsindo, 2023. (n.d.). *Perkembangan Bisnis F&B di Tahun 2022*.
- Irawati, S., & Novianti, K. R. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kafe di Kota Malang. *Journal of Management and Business Review*, 19(1), 49–59.
- Khan, S., & Mashikhi, L. S. Al. (2017). Impact of Teamwork on Employees Performance. *International Journal of Education and Social Science*, 4(11), 14–22.
- Luthans, F. (2018). *Organization Behavior*. McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja

Rosdakarya.

- Mendonca, P., Soares, A. da C., Riana, I. G., & Costa, C. A. de J. da. (2021). The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste). *Timor-Leste Journal of Business and Management*, 3(1), 12–23.
- Michael, E., Taoheed, A. A., & Chinedu, O. C. (2022). Assessment of Quality Work Life on Employee Job Performance (A Study of Selected Staff from Moshood Abiola Polytechnic, Abeokuta, Ogun State). *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 5(03), 570–582.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181–192.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Octavia, D. H., & Budiono. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965.
- Oktafien, S., Wibisono, W., Darmawan, D., Sadana, S. M. S., & Gunawan, A. W. (2022). Effect of Organizational Culture, Organizational Communication, Quality Work of Life and Work Environment on Employee Performance for Regional Secretariat Employees in Bandung City Government Environment. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 5(2), 17336–17350.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, 5(2), 3018–3027. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17302>
- Perangin-Angin, M. R., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 72–78.
- Rahmawathi, N. P. D., & Supartha, W. G. (2018). The Effect of Compensation on Employee Performance Mediated by Organizational Commitments. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 6(9), 286–295.
- Riskarini, D., Putriana, L., Nisa, C., & Ekonomi dan Bisnis, F. (n.d.). *PENGLOLAAN SDM UMKM KULINER BINAAN DI CEMPAKA PUTIH JAKARTA PUSAT*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Samwel, J. O. (2019). The Importance of Teamwork on Employees' Performance – Evidence From Selected Manufacturing Companies in Lake Zone Regions of Tanzania. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 3(05), 1–13.
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 15–22.
- Sena, M. A., Purwanto, A., Mas, N., & Hermawati, A. (2022). Effect of Quality of Work Life and Organizational Commitment on Employee Performance through Job Satisfaction as

ANALISIS KERJASAMA TIM DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada Karyawan Kedai Extra Pedas Loempia Bom Purwokerto)

Intervening Variable (Study On Employees at UPT BLK Singosari and UPT BLK Wonojati In Malang Regency). *Asia Pacific Journal of Business Economics and Technology*, 02(03), 18–29.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Sigalingging, H., & Pakpahan, M. E. (2021). The Effect of Training and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at PT. Intraco Agroindustry. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(6), 130–139.

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Siswanti, Y., & Pratiwi, K. W. (2020). Analisis Dukungan Organisasional Persepsian dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 9(3), 286–304.