

***The Role of Work Environment and Teamwork on Job Satisfaction by Employee Patience at Cilegon City Sub District***

**Akhmad Zulkarnaen, Dade Suparna, Budi Ilham Maliki**

Universitas Bina Bangsa  
budi.ilham@binabangsa.ac.id

---

**Article History**

accepted 15/2/2024

approved 1/3/2024

published 18/3/2024

---

**Abstract**

*Job satisfaction is a self-reflection of team's work. The research aim is to develop a concept of patient behavior in Cilegon city sub-district service agencies. The research design is quantitative. The research population is subdistrict employees by non-ASN status. The sampling technique used a random technique with a total of 179 respondents. The data analysis technique uses a partial least squares (PLS) approach which contains the strength of the relationship between variables (strong, medium and small), and to measure the strength of the model. The research results include: 1) teamwork factors influence job satisfaction, 2) factors that do not influence job satisfaction include the work environment and patient behavior. In conclusion, patient behavior is a basic intrinsic human value that is built to achieve job satisfaction both individually and in groups by paying attention to the work environment and teamwork.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Patient Behavior, Work Environment, Teamwork*

**Abstrak**

Kepuasan kerja merupakan refleksi diri atas pekerjaan tim. Tujuan penelitian adalah untuk membangun konsep potensi perilaku sabar pada instansi pelayanan kelurahan kota Cilegon. Desain penelitian adalah kuantitatif. Populasi penelitian adalah pegawai kelurahan yang berstatus nonASN. Teknik pengambilan sample menggunakan Teknik random (acak) sebanyak 179 responden. Teknik analisis data menggunakan pendekatan partial least square (PLS) yang berisi kekuatan hubungan antar variable (kuat, sedang dan kecil), dan untuk mengukur kekuatan model. Hasil penelitian antara lain: (1) faktor kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan (2) faktor yang tidak memengaruhi kepuasan kerja antara lain lingkungan kerja, dan perilaku sabar. Simpulan, perilaku sabar merupakan nilai dasar intrinsic manusia yang dibangun untuk mencapai kepuasan kerja baik secara individu dan kelompok dengan memerhatikan lingkungan kerja, dan kerjasama tim.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Perilaku Sabar, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim

---



## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja kerap diteliti sebagai upaya antisipasi dampak pada pekerjaan. Voltmer et al. (2024) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan imbalan yang lebih rendah di beberapa bidang menimbulkan persepsi baru dan memerlukan tindakan pencegahan agar tidak meluas. Dhani & Surya, (2023) menyatakan kepuasan kerja ialah sebuah sikap karyawan yang secara total melakukan segala pekerjaannya, dan memberi keuntungan bagi pemberi kerja. Pandangan ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustiar & Hazriyanto (2024) mengindikasikan kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan tidak ada variabel yang memiliki dampak lebih besar daripada motivasi kerja. Pandangan ini didukung oleh hasil penelitian Hartika et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kurangnya perhatian pada aspek kepuasan dapat menyebabkan rendahnya kinerja, dan faktor loyalitas merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka dibutuhkan perhatian pada aspek kenyamanan bekerja, perlu ada penghargaan, dan mengembangkan potensi sumber daya manusia sesuai pekerjaannya. Hasil temuan Karyatun et al. (2023) mengindikasikan bahwa dampak kepuasan kerja dapat berpengaruh pada sikap sukarela membantu teman kerja, terlibat dalam aktivitas perusahaan, dan patuh pada kebijakan baru.

Berdasarkan pandangan tersebut, peneliti berasumsi bahwa kepuasan kerja merupakan sikap individu atau kelompok pada hasil kerja yang didukung oleh motivasi kerja, loyalitas, kenyamanan kerja, dan sikap membantu antar anggota organisasi. Kepuasan kerja dapat juga dipengaruhi oleh faktor lainnya yang belum diteliti seperti faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik manusia (Ihensekien & Joel, 2023; Sharma & Kamara, 2023). Peneliti berasumsi bahwa faktor intrinsik manusia terletak pada rasa sabar ketika pegawai mengalami beban kerja yang berlebihan, dan gaya kepemimpinan yang berbeda sebagai mana pandangan Murdih et al. (2024) mengindikasikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Kesabaran (Patience) merupakan titik temu antara spiritualitas dan kesehatan mental yang memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif. Namun penerapan nyatanya tidak semudah yang kita bayangkan, karena kesabaran termasuk dalam kecerdasan emosional dalam pengendalian diri, dan mempunyai kedudukan istimewa bagi orang yang mampu melakukannya.

Gagasan ini sebagaimana hasil temuan Alfain et al. (2023) antara lain: (1) kata sabar dalam Al-Qur'an dijelaskan lebih dari seratus kali yang secara umum menjelaskan bahwa kesabaran berarti menahan diri, emosi, dan bertahan dalam kondisi sulit; (2) permasalahan mental yang sering dialami masyarakat adalah kecemasan, stres, depresi, gangguan stres pasca trauma, dan gangguan perilaku; serta (3) kesabaran dapat menjadi salah satu pengobatan gangguan jiwa melalui pengendalian diri, penerimaan diri, dan ketahanan. Artikel ini menyimpulkan implikasinya terhadap penelitian masa depan dan praktik klinis di bidang kesehatan mental, menekankan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif dan sensitif secara budaya untuk mengatasi masalah kesehatan mental di berbagai populasi. Selain itu, adaptasi kepuasan terhadap revolusi 5.0 membutuhkan perhatian instrinsic (kesadaran) manusia mencakup perilaku sabar saat bekerja. Perilaku sabar merupakan kesadaran manusia tanpa batas, dan proses pemahaman yang panjang atas pekerjaan yang ditekuni untuk mencapai hasil yang diharapkan yaitu sabar yang dapat memudahkan berbagai komunikasi atas layanan kesehatan (Sarella & Mangam, 2024). Perilaku sabar membangun Inisiatif yang dirancang untuk mendukung dan mengubah perilaku organisasi secara personal dan untuk membantu beradaptasi dengan perubahan eksternal (Dolgin, 2020).

Selain ini faktor ekstrinsik manusia terletak pada keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada kapasitas seorang pemimpin untuk mengatur dan mengoordinasikan sumber daya manusia, namun juga perlu mengenali perbedaan

kebutuhan individu, dan organisasi. Organisasi dapat diartikan sebagai kelompok atau sekumpulan individu yang memiliki harapan yang sama. Setiyanti (2012) menyatakan bahwa kerjasama yang baik dapat diciptakan melalui saling berbagi rasa, saling menghargai, dan saling menyemangati antar anggota kelompok. Selain itu, untuk membangun kerjasama kelompok (tim) perlu rasa saling percaya, keterbukaan, realiasi (nyata), dan saling mutualisme. Pandangan ini tentunya meluaskan arti dan fungsi kerjasama tim dalam organisasi yaitu kerjasama tim mengisyaratkan hasil kerja bersama bukan hasil kerja individu, dan fungsi kerjasama mengisyaratkan sikap gotong royong dapat menghantarkan keberhasilan organisasi. Pandangan ini didukung oleh hasil temuan Lawasi & Triatmanto (2017) mengungkapkan bahwa factor kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Adapun manfaat kerjasama tim beragam, dan memberikan dampak positif pada organisasi diantara kerjasama tim dapat menghindari konflik antar pegawai dan atasannya (Aqilah et al., 2023), menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan solid (Bantam et al., 2024), dan memberi kepuasan kerja (Lesmana et al., 2023).

Hasil temuan Rulianti & Nurpribadi (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang memengaruhi kepuasan kerja. Fauzi et al. (2023) menyatakan kepuasan kerja merupakan rasa yang diterima pegawai atas pekerjaannya, dan hasil ketekunan selama bekerja di tempat kerja. Pandangan ini menghantarkan pemahamana bahwa kepuasan kerja mampu merefleksikan akumulasi tantangan selama bekerja, memiliki dampak signifikan terhadap penghasilan, bentuk kenyamanan di lingkungan kerja, dan mencapai orientasi yang diinginkannya. Factor lingkungan kerja merupakan faktor yang paling mendukung produktivitas kerja, efektivitas kerja sehingga pegawai merasakan kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak nyaman tentu akan berdampak pada produktivitas kerja dan menurunkan kepuasan kerja. Saputra et al. (2023) menyatakan bahwa Indikator lingkungan kerja dapat dipenuhi atau salah satunya tidak dipenuhi, maka tidak akan mengurangi kepuasan kerja antara lain kebersihan, keamanan, penerangan, ukuran ruangan, suasana kerja, suhu udara; dan ketenangan.

## METODE

Penelitian ini dilakukan pada pegawai kelurahan dengan menggunakan kuesioner mengenai kepuasan kerja sebagai variable dependen. Pengumpulan data primer dilakukan langsung di lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden terdiri dari empat segmen antara lain lingkungan kerja, kerjasama tim, sikap sabar, dan kepuasan kerja. Variabel dalam kuesioner dirancang berdasarkan penelitian terdahulu, dan kuesioner diukur menggunakan skala Likert 5 (1= sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik atau metode *purposive sampling*.

Alasan pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* karena akan memilih sampel yang memenuhi kriteria penelitian sehingga dapat memberikan jawaban yang dapat menunjang jalannya penelitian ini. Kriteria penelitian sampel adalah pegawai kelurahan yang berstatus non ASN. Ukuran sampel seperti pada metode statistik parametrik lainnya dan parameter akurasi menghasilkan dasar untuk memperkirakan pengambilan sampel model prediksi koefisien kesalahan. Untuk menguji seluruh hipotesis dalam penentuan penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Partial Least Square dalam studi ukuran sampel minimum yang direkomendasikan ini adalah untuk memprediksi hubungan antara rentang 30 hingga 100 atau > 200 ukuran sampel nilai pelanggan dan pengalaman pemasaran pada (Ghozali, 2006). Instrumen pengukuran variabel terdiri atas empat konstruk variabel laten yang dioperasionalkan menjadi beberapa item pertanyaan. Untuk mengukur setiap konstruk dalam penelitian ini dikembangkan model alat ukur yang mengacu

pada setiap indikator pada setiap konstruk yang ada. Kelengkapan variabel dan indikator dapat dilihat Tabel 1.

Table 1. Variable Penelitian dan Sumber Rujukan

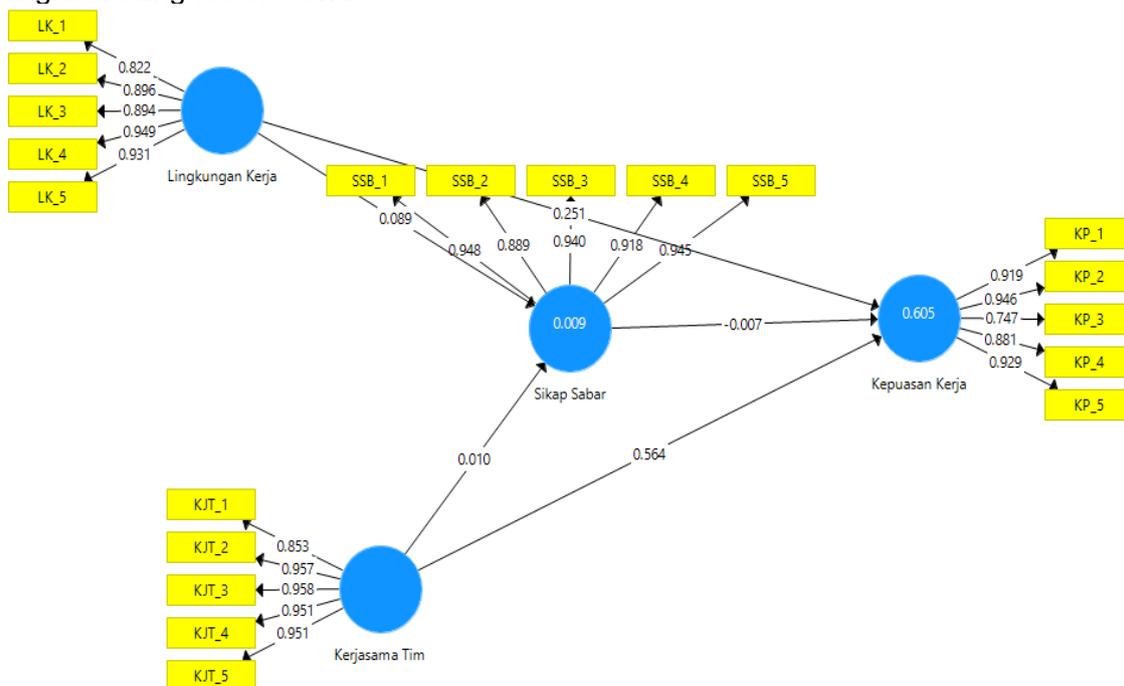
Variabel	Proxy	Sumber
Lingkungan Kerja	Rasa nyaman saat bekerja dan fasilitas sarana dan prasarana	(Jumani et al., 2024; Rokhimah et al., 2024; Rosmana & Wahyuningsih, 2023; Sagita & Parmin, 2023)
Kerjasama Tim	Sikap tim dalam kerja, sikap berbagi informasi, dan bertanggungjawab	(Firdausi & Sulistyorini, 2023; Muklis saefi et al., 2024; Siagian, 2020a, 2020b; Yani & Ismail, 2021)
Sikap Sabar	Sikap menghadapi beban kerja berlebih, dan perubahan kebijakan	(Alfain et al., 2023; Cai et al., 2020; Stefanski & Trew, 2022)
Kepuasan Kerja	sikap individu atau kelompok pada hasil kerja yang didukung oleh motivasi kerja, loyalitas, kenyamanan kerja, dan sikap membantu antar anggota organisasi	(Fitriantini et al., 2019; Hasan et al., 2023; Jumani & Rianto, 2023; Muktamar et al., 2024; Suartana & Dewi, 2020)

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengujian Outer Model

##### Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable *laten* dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. Convergent Validity

**Discriminant Validity**

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest.

Tabel 2. *Discriminant Validity*

Variabel	Keselamatan Kerja	Lingkungan Kerja	Loyalitas	Prestasi Kerja	Rasa Bahagia
Keselamatan Kerja	0.802				
Lingkungan Kerja	0.630	0.828			
Loyalitas	-0.088	-0.069	0.713		
Prestasi Kerja	0.651	0.750	-0.194	0.840	
Rasa Bahagia	0.009	0.026	-0.004	0.062	0.924

**Average Variance Extracted (AVE)**

Nilai AVE yang  $> 0.5$ , maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE  $> 0.5$  mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 3. *Average Variance Extracted*

Variabel	Rata-rata AVE
Kepuasan Kerja	0.787
Kerjasama Tim	0.874
Lingkungan Kerja	0.809
Sikap Sabar	0.862

**Composite Reliability**

Data yang memiliki *composite reliability*  $> 0.7$  mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian  $> 0,7$ . Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.948
Kerjasama Tim	0.972
Lingkungan Kerja	0.955
Sikap Sabar	0.969

**Keseluruhan hasil Pengujian Outer Model**

Berdasarkan Tabel pengujian outer model terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji composite reliability yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Lingkungan Kerja	LK_1	0.822	0.809	0.955
	LK_2	0.896		
	LK_3	0.894		
	LK_4	0.949		
	LK_5	0.931		
Kerjasama Tim	KJT_1	0.853	0.874	0.972
	KJT_2	0.957		
	KJT_3	0.958		
	KJT_4	0.951		
	KJT_5	0.951		
Sikap Sabar	SSB_1	0.948	0.862	0.969
	SSB_2	0.889		
	SSB_3	0.940		
	SSB_4	0.918		
	SSB_5	0.945		
Kepuasan Kerja	KP_1	0.919	0.787	0.948
	KP_2	0.946		
	KP_3	0.747		
	KP_4	0.881		
	KP_5	0.929		

### Pengujian Inner Model

#### Colinarity

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF.

Tabel 6. Colinearity

Variabel	Kepuasan Kerja	Sikap Sabar
Kerjasama Tim	2.730	2.730
Lingkungan Kerja	2.738	2.730
Sikap Sabar	1.009	

#### Uji R-Square

Nilai  $R^2$  menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai  $R^2$  semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghozali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Table 7. *R-square*

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0.605	0.592
Sikap Sabar	0.009	-0.012

**Uji Goodness of Fit (GoF)**

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,504 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,883 \times 0,307}$$

$$GoF = \sqrt{0,255}$$

$$GoF = 0,504$$

**Q-Square**

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q<sup>2</sup> (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Hasil perhitungan Q<sup>2</sup> menunjukkan nilai Q<sup>2</sup> sebesar 0,608. Menurut Ghazali (2014), nilai Q<sup>2</sup> dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q<sup>2</sup> lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0,605) \times (1 - 0,009)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,395) \times (0,991)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,391\}$$

$$QSquare = 0.608$$

**F-Square**

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

Tabel 8. *Effect Size*

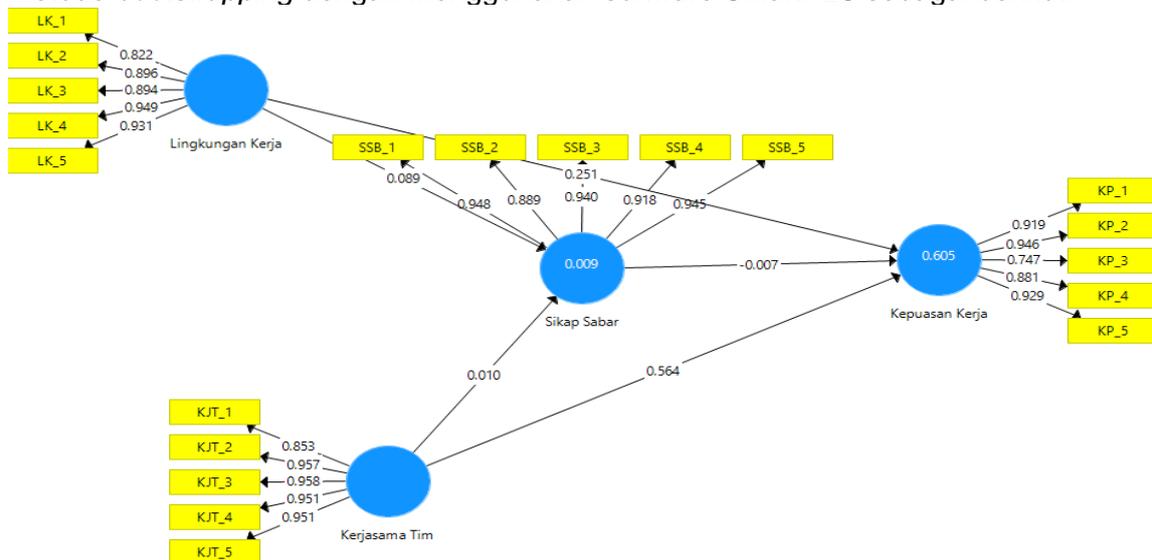
Variabel	Kepuasan Kerja	Sikap Sabar
Kerjasama Tim	0.295	0.000
Lingkungan Kerja	0.058	0.003
Sikap Sabar	0.000	

Berdasarkan tabel effect size maka hasil dari *effect size* diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Hubungan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.295 pengaruhnya sedang; (2) Hubungan kerjasama tim terhadap sikap sabar memiliki nilai *effect size* sebesar 0.000 pengaruh sangat kecil; (3) Hubungan lingkungan kerja terhadap lingkungan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.058 pengaruhnya kecil; (4) Hubungan lingkungan kerja terhadap sikap sabar memiliki nilai *effect size* sebesar 0.003 pengaruhnya sangat kecil; serta (5) Hubungan

sikap sabar terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.000 pengaruhnya sangat kecil.

### Hasil *Bootstrapping*

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS sebagai berikut.



Gambar 2. *Bootstrapping Inner Model*

### Evaluasi *Path Coefficients*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh sikap sabar terhadap kepuasan kerja sebesar -0,007. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.251. Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja sebesar 0.564. Pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap sabar sebesar 0.089. Pengaruh kerjasama Tim terhadap sikap sabar sebesar 0.010. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif dan negatif. Hal ini menunjukkan beberapa variabel (positif) jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut. Tetapi bila variabel (negative) akan terjadi pengaruh yang tidak kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.

### Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat Tabel *Path Coefficients*.

Tabel 9. *Path Coefficients*

Variabel	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel	Standar deviasi	T statistik	P Value
Kerjasama tim terhadap kepuasan kerja	0.564	0.549	0.159	3.546	0.000
Kerjasama tim terhadap sikap sabar	0.010	0.001	0.238	0.042	0.967
Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	0.251	0.261	0.147	1.701	0.090
Lingkungan kerja terhadap sikap sabar	0.089	0.104	0.225	0.395	0.693
Sikap sabar terhadap kepuasan kerja	-0.007	-0.004	0.049	0.142	0.887

**H1: Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja sebesar 3.546 dengan nilai *p-value*  $0.000 < 0.05$  disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja maka H1 diterima.

**H2: Pengaruh kerjasama tim terhadap sikap sabar**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh kerjasama tim terhadap sikap sabar sebesar 0.042 dengan nilai *p-value*  $0.967 > 0.05$  disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kerjasama tim terhadap sikap sabar maka H2 ditolak

**H3: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 1.701 dengan nilai *p-value*  $0.090 > 0.05$  disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja maka H3 ditolak.

**H4: Pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap sabar**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh prestasi kerja terhadap lingkungan kerja sebesar 0.395 dengan nilai *p-value*  $0.693 > 0.05$  disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap sabar, maka H4 ditolak.

**H5: Pengaruh sikap sabar terhadap kepuasan kerja**

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh sikap sabar terhadap kepuasan kerja sebesar 0.142 dengan nilai *p-value*  $0.0887 > 0.05$  disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh sikap sabar terhadap kepuasan kerja maka H5 ditolak

**Uji Mediasi**

Uji mediasi melibatkan Sikap sabar sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (Hartono dan Abdillah, 2014). Karena hasil *p-values*  $> 0.05$  maka terjadi mediasi penuh pada lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja.

Tabel 10. Uji Mediasi

Variabel	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel	Standar deviasi	T-statistik	P-value
Kerjasama tim terhadap kepuasan kerja melalui sikap sabar	-0.000	-0.001	0.012	0.006	0.995
Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui sikap sabar	-0.001	0.001	0.012	0.051	0.959

Kinerja pegawai pelayanan kelurahan dapat memberikan kontribusi positif kepada berbagai aspek organisasi dan menjadi penting untuk selalu memperhatikan kepuasan kerja. Pandangan ini sesuai dengan hasil temuan Murdih et al. (2024) yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Bentuk gaya kepemimpinan yang dapat dikembangkan melalui pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang, akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga membangun pemahaman komprehensif mengenai peran penting kepemimpinan dalam peningkatan sumber daya manusia. Kepuasan kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan mengurangi tingkat kelelahan atau kejenuhan kerja.

Peneliti terdahulu menemukan kepuasan kerja sebagai bentuk paradigma kepemimpinan yang produktif pada individu dan tim kerja secara keseluruhan (Muktamar et al., 2024), kepuasan kerja menggambarkan pengembangan karir, budaya kerja yang kondusif, dan loyalitas (Saputra et al., 2024), kepuasan kerja membangun pembelajaran organisasi dan mengintegrasikan komitmen dengan kinerja (Tong & Santoso, 2022). Berbeda dengan peneliti terdahulu, hasil temuan ini menggambarkan nilai intrinsik dasar manusia yaitu sikap sabar perlu dipraktikkan saat bekerja. Hal yang mendasari sikap sabar terhadap kepuasan kerja adalah Perilaku sabar merupakan kesadaran manusia tanpa batas, dan proses pemahaman yang Panjang atas pekerjaan yang ditekuni untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Teori motivasi telah muncul seiring berjalannya waktu untuk memberikan wawasan tentang pentingnya motivasi dalam mencapai kesuksesan organisasi. Teori motivasi telah muncul dari waktu ke waktu untuk memberikan wawasan tentang pentingnya motivasi dalam mencapai kesuksesan organisasi. Teori ini mendukung hasil temuan penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja. Artinya untuk meningkatkan tingkat kerjasama tim terhadap kepuasan kerja membutuhkan motivasi agar para pegawai kelurahan kota Cilegon melayani masyarakat dengan baik.

Selain itu, pelayanan kelurahan perlu bersikap sabar selama bekerja karena motivasi dan kesabaran dapat membentuk sikap terpuji terutama saat menghadapi adatasi pelayanan revolusi 5.0. Implikasi temuan ini adalah kepuasan kerja sebagai konsep paradigma membangun kesadaran diri baik individu atau kelompok agar menjaga sikap sabar dalam kondisi yang tidak menentu. Hal ini hendaknya dipandang sebagai upaya optimalisasi bekerja organisasi pasca pandemic, dan upaya untuk tidak mengabaikan pelayanan kelurahan kota Cilegon yang lebih baik di masa depan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) ada pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja; (2) tidak ada pengaruh kerjasama tim terhadap sikap sabar; (3) tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; (4) tidak ada pengaruh lingkungan kerja

terhadap sikap sabar; serta (5) tidak ada pengaruh sikap sabar terhadap kepuasan kerja. Simpulan, perilaku sabar merupakan nilai dasar intrinsic manusia yang dibangun untuk mencapai kepuasan kerja baik secara individu dan kelompok dengan memerhatikan lingkungan kerja, dan kerjasama tim. Implikasi hasil temuan ini yaitu penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran akan kebutuhan motivasi dan kesabaran dalam melayani masyarakat dan upaya yang efektif untuk menghadapi pelayanan berbasis revolusi 5.0. Rekomendasi berdasarkan simpulan penelitian ini menyatakan bahwa bagi pemerintah daerah untuk memerhatikan sarana dan prasarana seperti gedung pelayanan yang memadai dan akses jalan yang mudah terjangkau oleh masyarakat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agustiari, & Hazriyanto. (2024). ANALYSIS OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Cafeteria*, 5(1), 1–8.
- Alfain, S. N. I., Soleh, A. K., & Yamani, M. R. (2023). The Role of Patience in Coping Mental Problems: A Quranic Perspective. *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 34(2), 195–212. <https://doi.org/10.33367/tribakti.v34i2.3633>
- Cai, M., Murtazashvili, I., Murtazashvili, J. B., & Salahodjaev, R. (2020). Patience and climate change mitigation: Global evidence. *Environmental Research*, 186. <https://doi.org/10.1016/j.envres.2020.109552>.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BALI BUSANA KREASI DI KABUPATEN BADUNG). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Dolgin, K. (2020). The SPUR model: A framework for considering patient behavior. *Patient Preference and Adherence*, 14, 97–105. <https://doi.org/10.2147/PPA.S237778>
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4>
- Firdausi, L., & Sulistyorini. (2023). MEMBANGUN KERJASAMA TIM DI LEMBAGA PENDIDIKAN PADA ERA REVOLUSI 4.0. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Hanifah Nur Aqilah, Rosita Pratiwi Junaidi, Mochammad Ishaq, & Iriani Ismail. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kerjasama Tim. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(1), 135–145. <https://doi.org/10.54066/jrea-itb.v2i1.1268>
- Hardiyanto, R., & Salsabila, Z. (2023). Mathematical Communication Based on Maslow's Theory: A Study of Learning Motivation in Elementary School Students. *Journal of Innovation and Research in Primary Education*, 2(1), 14–21. <https://doi.org/10.56916/jirpe.v2i1.457>
- Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 02(03). <https://jisma.org>
- Hasan, F., Hertati, L., & Pebriani, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Tingkat kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Implikasi Pada

- Kinerja Organisasi Survey Pada Karyawan PT.Sampoerna Agro Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 238–253.
- Ihensekien, O. A., & Joel, A. C. (2023). Abraham Maslow's Hierarchy of Needs and Frederick Herzberg's Two-Factor Motivation Theories: Implications for Organizational Performance. *The Romanian Economic Journal*, 85. <https://doi.org/10.24818/rej/2023/85/04>
- Jesen Wiratama Tong, W., & Santoso, T. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DAN PEMBELAJARAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP KARYAWAN PT. BHUMI PHALA PERKASA. *AGORA*, 10(1), 1–6.
- Juliarti Bantam, D., Dwi Febryanto, R., Bilnadzari, Y., & Wijaya, A. (2024). STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KERJASAMA TIM DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN. *Jurnal Ilmiah Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 2(9), 1–6. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 4(1), 39–50. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779>
- Jumani, A., Sawitri, N. N., Wibowo Noor Fikri, A., Puspaningtyas Faeni, D., & Rizki Maulia, I. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Jatimulya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 364–372.
- Karyatun, S., Yuliantini, T., Tama Putra Saratian, E., Soelton, M., & Rahma Putri Riadi, E. (2023). Towards The Best Model Good Corporate Governance And Knowledge Management To Improve Performance Through Job Satisfaction. *JURNAL RISET BISNIS DAN MANAJEMEN*, 16(2), 1–10. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/jrbm/index>
- Malika, R. (n.d.). *THE CONCEPT OF "PATIENCE" (SABR) IN ENGLISH AND UZBEK LINGUISTIC AND CULTURAL CONTEXTS*.
- Muklis saefi, S., Sakinah, & Gana Suyatna, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia (Lampung Tengah, Lampung). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1), 75–84.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Murdih, Nuraeni, & M. Yusuf. (2024). Determinan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Di Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi ( JEMSI)*, 5(3), 1–16.
- Nathaniel Kumar Sarella, P., & Therissa Mangam, V. (2024). AI-Driven Natural Language Processing in Healthcare: Transforming Patient-Provider Communication. *Indian Journal of Pharmacy Practice*, 17(1), 21–26. <https://doi.org/10.5530/ijopp.17.1.4>
- Preissner, C. E., Kaushal, N., Charles, K., & Knäuper, B. (2023). A Protection Motivation Theory Approach to Understanding How Fear of Falling Affects Physical Activity Determinants in Older Adults. *Journals of Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 78(1), 30–39. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbac105>
- Rokhimah, A. K., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada LPM

- Econochannel FE UNJ. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 138–149.
- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal on Education*, 5(4), 16606–16613.
- Rustam Tohirovich, S., & Shavkat Adirasulovich, K. (n.d.). Explanation Of Lust And Patience In “Hikmats” Of Khoja Ahmed Yasawi. In *Journal of Positive School Psychology* (Vol. 2022, Issue 9). <http://journalppw.com>.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>.
- Saputra, F., Masyuroh, A. J., Putra Danaya, B., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Aliefiani, G., Putri, M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Sagita, F., & Parmin. (2023). Pengaruh Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Puskesmas Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 5(3), 2023. <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Saputra, F., Aliefiani, G., Putri, M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(1), 168–186. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1937>
- Sharma, S., & Kamara, V. (2023). A Comparative Analysis of the Psychological Concepts Created by Abraham Maslow & Fredrick Herzberg: In Context of the Organizational Study Saumitra Dixit. *Journal of Survey in Fisheries Sciences*, 10(2S), 4068–4081.
- Siagian, F. (2020a). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Siagian, F. (2020b). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>.
- Silvani Lawasi, E., & Triatmanto, B. (2017). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1–11.
- Stefanski, R., & Trew, A. (2022). *WORKING PAPER SERIES Selection, Patience and Interest Rate*.
- Suartana, I. P., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 863. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p03>
- Takyi Mensah, E., Chen, M., Ntim, S. Y., & Gabrah, A. (2023). Analysing Dewey’s vocational aspects of education and Maslow’s theory of motivation in support of vocational education and training. *Discover Education*, 2(1). <https://doi.org/10.1007/s44217-023-00042-1>.
- Taufik Lesmana, M., Rahman Batubara, A. R., Alfianita, Putri Simatupang, M., & Nasution, M. (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 64–79. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.15002>.

- Villamor, G. B., Wakelin, S. J., Dunningham, A., & Clinton, P. W. (2023). Climate change adaptation behaviour of forest growers in New Zealand: an application of protection motivation theory. *Climatic Change*, 176(2). <https://doi.org/10.1007/s10584-022-03469-x>
- Voltmer, E., Rosta, J., Kösllich-Strumann, S., & Goetz, K. (2024). Job satisfaction and work stress among physicians in Norway and Germany-A cross-sectional study. *PloS One*, 19(1), e0296703. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0296703>.
- Wiranti Setiyanti, S. (2012). MEMBANGUN KERJA SAMA TIM (KELOMPOK). *JURNAL STIE SEMARANG*, 4(3), 1–7.
- Yani, S., & Ismail, I. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(4), 359–364.