

The Role of Work Achievement and Teamwork on Employee Performance by Reward Management, Happiness and Job Satisfaction at Adidas Division PT Nikomas Banten

Elip Gozali Roihan, Furtasan Ali Yusuf, Ade Manggala Hardianto

Universitas Bina Bangsa
ademanggalahardianto78@gmail.com

Article History

accepted 15/2/2024

approved 1/3/2024

published 18/3/2024

Abstract

The aim of the research is to optimize the role of appreciation, job satisfaction and happiness as factors that indirectly influence employee performance. This research is quantitative descriptive research which prioritizes respondents' responses to the questionnaire submitted, and as many as 175 respondents have provided answers. This respondent data is used as a basis for discussion using the partial least squares (PLS) approach. The research results show: (1) there is no influence of work performance on awards; (2) there is no influence of work performance on feelings of happiness; (3) there is no influence of work performance on job satisfaction; (4) there is no effect of teamwork on rewards; (5) there is an influence of teamwork on feelings of happiness; (6) that there is an influence of teamwork on job satisfaction; (7) there is no effect of rewards on performance; (8) there is no effect of happiness on performance; and (9) there is no effect of job satisfaction on performance. The conclusion of this research is that developing employee performance models can be done through strengthening teamwork, creating a sense of happiness, and creating job satisfaction.

Keywords: *Work Performance, Teamwork, Appreciation, Happiness, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengoptimalkan peran penghargaan, kepuasan kerja, dan rasa Bahagia sebagai factor yang memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang mengutamakan tanggapan responden atas kuesioner yang diajukan, dan sebanyak 175 responden telah memberikan jawaban. Data responden ini dipergunakan sebagai dasar pembahasan melalui pendekatan partial least square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan: (1) tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap penghargaan; (2) tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap rasa bahagia; (3) tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja; (4) tidak ada pengaruh kerjasama tim terhadap penghargaan; (5) ada pengaruh kerjasama tim terhadap rasa bahagia; (6) bahwa ada pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja; (7) tidak ada pengaruh penghargaan terhadap kinerja; (8) tidak ada pengaruh rasa bahagia terhadap kinerja; serta (9) tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Simpulan penelitian ini yaitu pengembangan model kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penguatan Kerjasama tim, menciptakan rasa Bahagia, dan menciptakan kepuasan kerja.

Kata kunci: Prestasi Kerja, Kerjasama Tim, Penghargaan, Rasa Bahagia, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Perusahaan perlu memerhatikan faktor pendukung yang dapat menjalankan tujuan perusahaan, dan mempertahankan perusahaan agar tidak bangkrut. Ayu et al., (2015) berpandangan bahwa manusia adalah factor penggerak utama perusahaan yang melakukan proses produksi, melayani konsumen, dan yang mewujudkan tujuan perusahaan. Akhirnya, peran manusia tidak dapat tergantikan oleh teknologi (*unsubtitude*), dan sumber daya yang punya keinginan untuk berprestasi. Masalah prestasi muncul ketika penilaian prestasi kerja hanya sekilas bahkan terkesan subjektif (*like and dislike*) bahkan menyebabkan masalah baru yaitu ketidakmampuan membedakan antara factor yang dinilai sebagai prestasi kerja (Simanjuntak et al., 2015) dan Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selain itu kerjasama yang baik antara karyawan di perusahaan memberikan kontribusi positif terhadap prestasi kerja mereka (Maulyan & Sandini, 2024). Peneliti sebelumnya seperti Ayu et al. (2015) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan tingkat prestasi karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Berdasarkan pandangan tersebut, peneliti berasumsi bahwa pengembangan sumber daya manusia perlu disertai indicator peningkatan kinerja. Indicator merupakan sinyal -sinyal yang mengisyaratkan upaya karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Bentuk indicator kinerja beragam dan memiliki karakteristik yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Risambessy et al., (2022) menunjukkan bahwa indicator kinerja karyawan dapat dilihat dari dua aspek antara lain aspek kepuasan kerja dan komitmen mampu memediasikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Pandangan ini bermula dari asumsi bahwa karyawan dapat bekerja efektif apabila perusahaan mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif, karyawan merasa puas atas imbalan yang diterima, dan saling memegang komitmen. Peran organisasi sebagaimana pendapat Khunaini et al., (2024) menyatakan bahwa berperan penting membangun hubungan antar karyawan dan aktivitas kerja seperti keselamatan kerja karyawan, rasa nyaman bekerja, dan bebas berkomunikasi. Peneliti lainnya yang dilakukan oleh Putra & Surya (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya kerja yang berpotensi pada pemberian penghargaan pada prestasi karyawan.

Berbeda dengan peneliti sebelumnya, fokus kinerja karyawan dalam riset ini melibatkan peran mediasi kepuasan kerja, penghargaan dan rasa Bahagia. Peneliti berasumsi norma organisasi menjunjung tinggi rasa Bahagia sebagai hak warganegara dimanapun, karyawan berhak menerima penghargaan dan berhak merasa puas atas hubungan timbal balik. Selain itu untuk mencapai kinerja perlu menciptakan Kerjasama tim yang solid. Hal ini senada dengan pandangan Agustina & Mutaufiq (2024) yang menyimpulkan bahwa karyawan yang berkarakteristik dan mampu bekerjasama dengan baik akan memberikan dampak kinerja profesional untuk mencapai tujuan perusahaan.

Jika karyawan tidak dapat memberikan hasil kinerja yang optimal, maka kegiatan dalam perusahaan menjadi kurang efektif dan sulit mencapai tujuan perusahaan yaitu target dan hasil produksi yang berkualitas. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Haryadi & Wahyudi (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat mengisyaratkan kepuasan pribadi atau kelompok, tetapi peneliti berasumsi kepuasan kerja merupakan berawal dari dampak Kerjasama tim dan rasa Bahagia terhadap kinerja karyawan. Diantara kegunaan peneliti mengelola Kerjasama tim bertujuan untuk berkontribusi pada pengembangan teori Farrell et al. (2001) menyatakan bahwa

teori informal merupakan teori pengembangan Kerjasama tim dalam keunggulan, kemampuan bersosialisasi, dan orientasi tugas. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan factor-faktor yang memiliki hubungan langsung atau tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan dimensi keunggulan, kemampuan bersosialisasi, dan orientasi tugas.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih (Situmorang, 2016). Variabel yang berhubungan dalam penelitian ini adalah variable yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain prestasi kerja, kerjasama tim, penghargaan, rasa bahagia, dan kepuasan kerja. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi human resources development Adidas. Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari dua tahun. Penarikan besar sampel dilakukan dengan metode nonprobability sampling dengan menggunakan teknik Accidental Sampling sebanyak 175 responden. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis PLS-SEM.

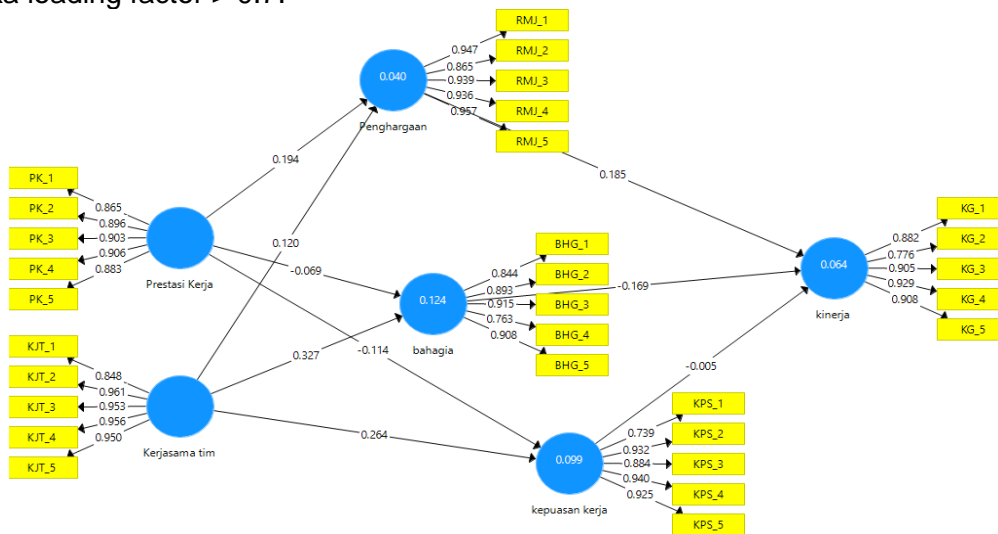
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan hasil olah data responden dengan menggunakan *structural equation model* (SEM) melalui dua tahap antara lain tahap pengujian outer model, dan pengujian inner model. Outer model merupakan hasil olah data yang menggambarkan validitas dan reliabilitas atas jawaban responden, dan berisi kelayakan model apabila telah memenuhi syarat, sedangkan uji inner model berupa pengujian prediksi besar atau kecil pengaruh antar variable, pengaruh signifikansi, dan pengaruh mediasi pada model.

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. Adapun nilai *cross loading* masing-masing manifest dapat dilihat pada tabel berikut.

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 (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kerjasama Tim	0.874
Penghargaan	0.864
Prestasi Kerja	0.793
Bahagia	0.751
Kepuasan Kerja	0.787
Kinerja	0.777

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
Kerjasama Tim	0.972
Penghargaan	0.969
Prestasi Kerja	0.950
Bahagia	0.938
Kepuasan Kerja	0.948
Kinerja	0.946

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
Prestasi Kerja	PK_1	0.865	0.793	0.950
	PK_2	0.896		
	PK_3	0.903		
	PK_4	0.906		
	PK_5	0.883		
Kerjasama Tim	KJT_1	0.848	0.874	0.972
	KJT_2	0.961		
	KJT_3	0.953		
	KJT_4	0.956		
	KJT_5	0.950		
Penghargaan	RMJ_1	0.947	0.864	0.969
	RMJ_2	0.865		
	RMJ_3	0.939		
	RMJ_4	0.936		
	RMJ_5	0.957		
Bahagia	BHG_1	0.844	0.751	0.938
	BHG_2	0.893		
	BHG_3	0.915		
	BHG_4	0.763		
	BHG_5	0.908		
Kepuasan Kerja	KPS_1	0.739	0.787	0.948
	KPS_2	0.932		
	KPS_3	0.884		
	KPS_4	0.940		
	KPS_5	0.925		
Kinerja	KG_1	0.882	0.777	0.946
	KG_2	0.776		
	KG_3	0.905		
	KG_4	0.929		
	KG_5	0.908		

Pengujian Inner Model

Colinearity

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	Penghargaan	Bahagia	Kepuasan Kerja	Kinerja
Kerjasama Tim	1.076	1.076	1.076	
Penghargaan				1.004
Prestasi Kerja	1.076	1.076	1.076	
Bahagia				1.804
Kepuasan Kerja				1.807

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 & Ghazali (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.

Tabel 7. R-square

Variabel	R- Square	Adjusted R- Square
Penghargaan	0.040	0.019
Bahagia	0.124	0.104
Kepuasan Kerja	0.099	0.079
Kinerja	0.064	0.034

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 0,254 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.

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

$$GoF = \sqrt{0,807 \times 0,081}$$

$$GoF = \sqrt{0,065}$$

$$GoF = 0,254$$

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,2. Menurut Ghazali (2014), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 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.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0,040) \times (1 - 0,124)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,96) \times (0,876)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,840\}$$

$$QSquare = 0.2$$

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).

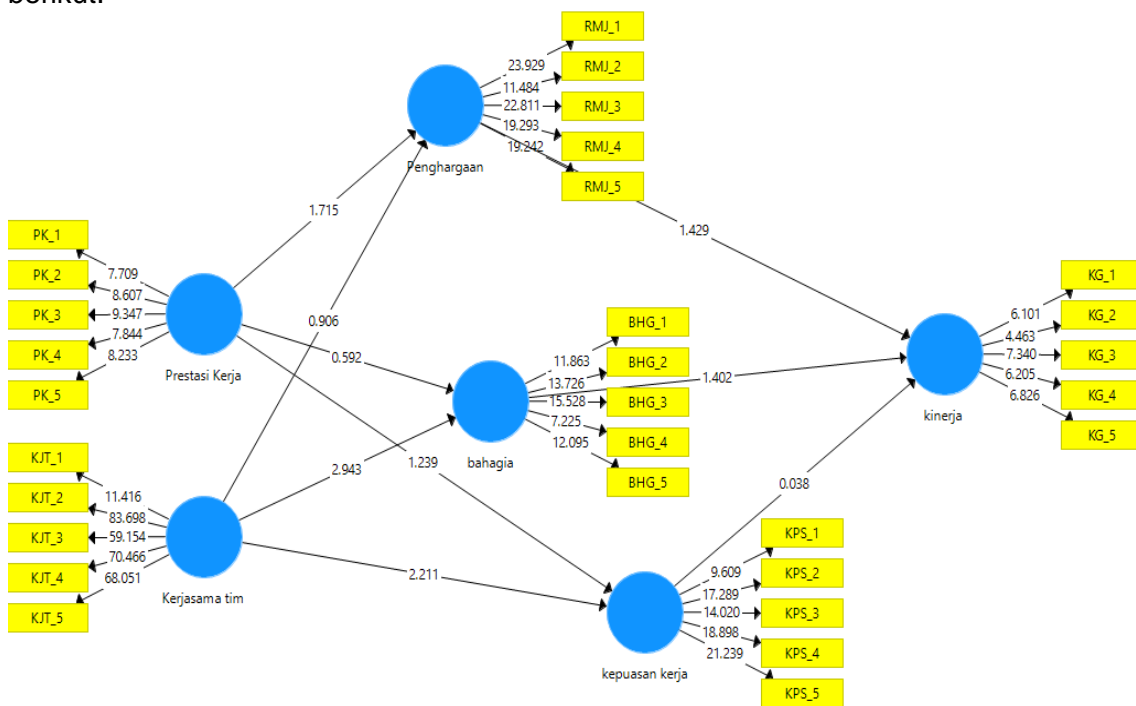
Table 8. *Effect Size*

Variabel	Penghargaan	Bahagia	Kepuasan Kerja	Kinerja
Kerjasama Tim	0.014	0.113	0.072	
Penghargaan				0.036
Prestasi Kerja	0.037	0.005	0.013	
Bahagia				0.017
Kepuasan Kerja				0.000

Berdasarkan tabel effect size maka hasil dari *effect size* diinterpretasikan sebagai berikut: (1) hubungan kerjasama tim terhadap penghargaan memiliki nilai *effect size* sebesar 0,014 pengaruhnya sangat kecil; (2) hubungan kerjasama tim terhadap bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.113 pengaruhnya kecil; (3) hubungan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.072 pengaruhnya kecil; (4) hubungan penghargaan terhadap kinerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.036 pengaruhnya kecil; (5) hubungan prestasi kerja terhadap penghargaan memiliki *effect size* sebesar 0.037 pengaruhnya kecil; (6) hubungan prestasi kerja terhadap bahagia memiliki *effect size* sebesar 0.005 pengaruhnya sangat kecil; (7) hubungan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki *effect size* sebesar 0.013 pengaruhnya sangat kecil; (8) hubungan bahagia terhadap kinerja memiliki *effect size* sebesar 0.017 pengaruhnya sangat kecil; serta (9) hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki *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 adalah 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* ditunjukkan dengan pengaruh prestasi kerja terhadap penghargaan sebesar 1.715, pengaruh prestasi kerja terhadap rasa bahagia sebesar 0.592, pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 1.239, pengaruh kerjasama tim terhadap penghargaan sebesar 0.906, pengaruh kerjasama tim terhadap rasa bahagia sebesar 2.943, pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja sebesar 2.211, pengaruh penghargaan terhadap kinerja sebesar 1.429, pengaruh rasa bahagia terhadap kinerja sebesar 1.402, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.038. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. 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.

Uji Hipotesis

H1: Pengaruh prestasi kerja terhadap penghargaan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh prestasi kerja terhadap penghargaan sebesar 1.838 dengan nilai *p-value* $0.067 > 0.05$ disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap penghargaan maka H1 ditolak.

H2: Pengaruh prestasi kerja terhadap rasa bahagia

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh prestasi kerja terhadap rasa bahagia sebesar 0.588 dengan nilai *p-value* $0.557 > 0.05$ disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap rasa bahagia maka H2 ditolak.

H3: Pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 1.119 dengan nilai *p-value* $0.263 > 0.05$ disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja maka H3 ditolak.

H4: Pengaruh kerjasama tim terhadap penghargaan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh kerjasama tim terhadap penghargaan sebesar 0.897 dengan nilai *p-value* $0.370 > 0.05$ disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kerjasama tim terhadap penghargaan, maka H4 ditolak.

H5: Pengaruh kerjasama tim terhadap rasa bahagia

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh kerjasama tim terhadap rasa bahagia sebesar 2.767 dengan nilai *p-value* $0.006 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh kerjasama tim terhadap rasa bahagia, maka H5 diterima.

H6: Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja sebesar 0.897 dengan nilai *p-value* $0.031 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja, maka H6 diterima.

H7: Pengaruh penghargaan terhadap kinerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh penghargaan terhadap kinerja sebesar 1.440 dengan nilai *p-value* $0.150 > 0.05$ disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh penghargaan terhadap kinerja, maka H7 ditolak.

H8: Pengaruh rasa bahagia terhadap kinerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh rasa bahagia terhadap kinerja sebesar 1.521 dengan nilai *p-value* $0.129 > 0.05$ disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh rasa bahagia terhadap kinerja, maka H8 ditolak.

H9: Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.038 dengan nilai p -value 0.969 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, maka H9 ditolak.

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	Rata-rata Sample	Standar Deviasi	T statistik	P-Value
Prestasi kerja terhadap penghargaan	0.194	0.198	0.106	1.838	0.067
Prestasi kerja terhadap rasa bahagia	-0.069	-0.064	0.118	0.588	0.557
Prestasi kerja terhadap kepuasan kerja	-0.114	-0.118	0.102	1.119	0.263
Kerjasama tim terhadap penghargaan	0.120	0.120	0.134	0.897	0.370
Kerjasama tim terhadap rasa bahagia	0.327	0.328	0.118	2.767	0.006
Kerjasama tim terhadap kepuasan kerja	0.264	0.270	0.122	2.59	0.031
Penghargaan terhadap kinerja	0.185	0.190	0.128	1.440	0.150
Rasa bahagia terhadap kinerja	-0.169	-0.167	0.111	1.521	0.129
Kepuasan kerja terhadap kinerja	-0.005	-0.014	0.122	0.038	0.969

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan penghargaan dan rasa bahagia 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 model dengan mediasi penghargaan dan rasa bahagia.

Tabel 10. Uji Mediasi

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sample	Standar Deviasi	T statistik	P-Value
Prestasi kerja terhadap kinerja melalui penghargaan	0.022	0.020	0.033	0.679	0.498
Prestasi kerja terhadap kinerja melalui rasa bahagia	0.036	0.047	0.044	0.819	0.413
Prestasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	-0.055	-0.055	0.045	1.225	0.221
Kerjasama tim terhadap kinerja melalui penghargaan	0.012	0.014	0.026	0.450	0.653
Kerjasama tim terhadap kinerja melalui rasa bahagia	-0.001	-0.001	0.038	0.033	0.974
Kerjasama tim terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	0.001	0.005	0.018	0.029	0.977

Kinerja karyawan merupakan ukuran hasil kerja yang telah dilampaui baik secara individu dan kelompok. Berdasarkan hasil temuan pengaruh prestasi kerja dan kerjasama tim tidak menunjukkan signifikansi positif terhadap kinerja pegawai. Namun, ada dua hipotesis yang signifikan antara lain pengaruh kerjasama tim terhadap rasa bahagia, dan pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga memprediksikan peran mediasi yaitu penghargaan, rasa bahagia, dan kepuasan kerja dapat menghubungkan antara variabel prestasi kerja dan kerjasama tim.

Kepuasan kerja karyawan menggambarkan psikologi emosi karyawan seperti rasa puas atau tidak puas atas pekerjaannya. Bagi karyawan yang memiliki kepuasan kerja dapat terlihat dari sikap positif saat bekerja. Sebaliknya, akan menunjukkan sikap negative dan sering terlihat putus asa. Karyawan sebagai asset perusahaan memiliki kemampuan (*ability*) untuk mewujudkan orientasi perusahaan, maka hendaknya sikap-sikap positif yang berkaitan dengan pekerjaan dibina, dan perusahaan perlu memerhatikan faktor-faktor yang memuaskan karyawannya.

Karena kepuasan kerja penting dan berdampak pada produktivitas kerja, maka dibutuhkan kerjasama tim seperti pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, mematuhi standar kerja dan lingkungan kerja. Differensiasi kepuasan kerja mungkin hanya dapat dipersepsikan sebagai kesenjangan antara beban kerja dengan penghasilan. Namun kepuasan kerja karena sebab kerjasama tim dapat dijadikan penilaian baru yang menggambarkan kepuasan kerja kolektif, dan upaya beban kerja ditanggung Bersama. Bhastary (2020) menyatakan akibat tidakselarasan antar karyawan dan lingkungannya maka karyawan mengalami stress yang menurunkan kepuasan karyawan. Hal senada dengan Harahap & Khair (2019) menyatakan faktor ketidakpuasan kerja antara lain jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbangkan gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang.

Meskipun kepuasan dipengaruhi faktor kerjasama tim, maka perlu mempertimbangkan bentuk lain dari kerjasama tim yang memberikan dampak positif. Setiyanti (2012) menyatakan dalam membangun kerjasama tim diperlukan rasa saling percaya, keterbukaan atau transparansi, realisasi atau perwujudan diri dan saling ketergantungan. Pandangan ini mengisyaratkan bahwa untuk membangun kerjasama perlu ada faktor rasa bahagia sehingga memudahkan untuk koordinasi, dan komunikasi yang menjadi kesatuan faktor utama untuk memengaruhi rasa bahagia dan kepuasan kerja. Temuan ini didukung Farrell et al. (2001) yang menyatakan bahwa teori informal merupakan teori pengembangan kerjasama tim dalam keunggulan, kemampuan bersosialisasi, dan orientasi tugas.

Teori ini telah menyajikan keunggulan (kompetitif), kemampuan bersosialisasi dan orientasi tugas dapat diraih apabila karyawan mampu berkoordinasi dengan baik, dan mampu berkomunikasi antara anggota divisi HRD. Kemampuan Temuan ini juga didukung oleh pendapat Yulfa et al. (2023) yang menyatakan bahwa kerjasama tim akan menjadi bentuk pengorganisasian, kerja yang cocok untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kemampuan bersosialisasi merupakan kemampuan bersama saat menghadapi kondisi yang mengganggu kinerja karyawan, dan Upaya untuk membangun pemahaman (kognisi) bersama. Bentuk kognisi bersama dapat teramati sebagai bentuk dukungan tim yang terlibat langsung dalam rantai pekerjaan (Tannenbaum et al., 2021), kemampuan softskill sebagai pelengkap dalam Kerjasama tim yang professional di masa depan (De Prada et al., 2022), kebutuhan multidisiplin dan multicultural (Doukanari et al., 2021). Sedangkan orientasi tugas merupakan Kerjasama tim yang berfokus pada target kerja, dan memerhatikan pengetahuan baru untuk mendorong pertumbuhan organisasi. Pandangan Khoa & Huynh (2024) mengemukakan bahwa peran pengetahuan baru perlu melibatkan e news untuk meluaskan pengetahuan yang relevan, dan mengadopsi untuk mengembangkan keberlanjutan Kerjasama tim.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan data penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap penghargaan; (2) tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap rasa bahagia; (3) tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja; (4) tidak ada pengaruh kerjasama tim terhadap penghargaan; (5) ada pengaruh kerjasama tim terhadap rasa bahagia; (6) bahwa ada pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja; (7) tidak ada pengaruh penghargaan terhadap kinerja; (8) tidak ada pengaruh rasa bahagia terhadap kinerja; serta (9) tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Simpulan penelitian ini yaitu pengembangan model kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penguatan Kerjasama tim, menciptakan rasa Bahagia, dan menciptakan kepuasan kerja.

Implikasi hasil temuan ini dapat merefleksikan interaksi dalam lingkungan kerja (Anderson et al., 2021), dan membangun perilaku saling berbagi informasi (Berber et al., 2020). Selain itu, temuan ini berimplikasi apabila perusahaan menekankan dan menonjolkan kerja sama tim sebagai nilai bersama dapat membentuk keunggulan yang berdampak pada kinerja karyawan melalui penghargaan sebagai bentuk perhatian perusahaan, rasa bahagia sebagai komitmen perusahaan menjamin iklim kerja yang kondusif, dan kepuasan kerja sebagai bukt timbal balik atas hasil kerja karyawan yang diterima, dan capaian target yang diterima perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I., & Mutaufiq, A. (2024). PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAMICK INDONESIA. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1), 1–11.
- Anderson, J. E., Lavelle, M., & Reedy, G. (2021). Understanding adaptive teamwork in health care: Progress and future directions. *Journal of Health Services Research and Policy*, 26(3), 208–214. <https://doi.org/10.1177/1355819620978436>.
- Ayu, J., Mochammad, P., Musadieq, A., & Mayowan, Y. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 25(1).
- Badri, M. A., Alkhaili, M., Aldhaheri, H., Yang, G., Albahar, M., & Alrashdi, A. (2022). Exploring the Reciprocal Relationships between Happiness and Life Satisfaction of Working Adults—Evidence from Abu Dhabi. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph19063575>.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 1–11. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>.
- Berber, N., Slavić, A., & Aleksić, M. (2020). Relationship between perceived teamwork effectiveness and team performance in banking sector of Serbia. *Sustainability (Switzerland)*, 12(20), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su12208753>.
- Berridge, K. C., & Robinson, T. E. (2003). Parsing reward. In *Trends in Neurosciences* (Vol. 26, Issue 9, pp. 507–513). Elsevier Ltd. [https://doi.org/10.1016/S0166-2236\(03\)00233-9](https://doi.org/10.1016/S0166-2236(03)00233-9).
- De Prada, E., Mareque, M., & Pino-Juste, M. (2022). Teamwork skills in higher education: is university training contributing to their mastery? In *Psicologia: Reflexao e Critica* (Vol. 35, Issue 1). Springer Science and Business Media Deutschland GmbH. <https://doi.org/10.1186/s41155-022-00207-1>.
- Diani Putri, N., Ichwan Musa, M., & Widhi Kurniawan, A. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Parepare. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(1), 28–36. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.464>

- Doukanari, E., Ktoridou, D., Efthymiou, L., & Epaminonda, E. (2021). The quest for sustainable teaching praxis: Opportunities and challenges of multidisciplinary and multicultural teamwork. *Sustainability (Switzerland)*, 13(13). <https://doi.org/10.3390/su13137210>.
- Farrell, M. P., Schmitt, M. H., & Heinemann, G. D. (2001). Informal roles and the stages of interdisciplinary team development. *Journal of Interprofessional Care*, 15(3), 281–295. <https://doi.org/10.1080/13561820120068980>
- 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>
- Guzzo, R. A. (1979). Types of Rewards, Cognitions, And Work Motivation[^]. In *Academy of Management Review* (Vol. 4, Issue 1).
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.
- Haryadi, D., & Wahyudi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1, 15–21.
- 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.
- Haybron, D. M. (2000). TWO PHILOSOPHICAL PROBLEMS IN THE STUDY OF HAPPINESS. *Journal of Happiness Studies*, 1, 207–225.
- Haybron, D. M. (2003). What do we want from a theory of happiness? *Metaphilosophy*, 34(3), 305–329. <https://doi.org/10.1111/1467-9973.00275>
- 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>
- Khoa, B. T., & Huynh, T. T. (2024). Knowledge-intensive teamwork development through social media adoption after the COVID-19 pandemic in higher education institutions. *Heliyon*, 10(4), e26210. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e26210>
- Khunaini, A., Rizki maulia, I., Putri Fadyanti, T., & Meliawati, W. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 109–122.
- Liu, C., Ryan, D., Lin, G., & Xu, C. (2023). No rose without a thorn: Corporate teamwork culture and financial statement misconduct. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 37. <https://doi.org/10.1016/j.jbef.2022.100786>
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). PENGARUH KERJASAMA TIM, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN. In *Jurnal Sains Manajemen* (Vol. 6, Issue 1).
- Milovanska-Farrington, S., & Farrington, S. (2022). Happiness, domains of life satisfaction, perceptions, and valuation differences across genders. *Acta Psychologica*, 230. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103720>
- 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>
- Nurbaity, Ali Yusuf, F., & Manggala Hardianto, A. (2023). The Role of Shared Responsibility and Employee Competence on Team Collaboration through A Sense of Happiness and Its Implications for Employee Performance. *Social,*

- Humanities, and Education Studies (SHEs)*, 6(4), 443–452.
<https://jurnal.uns.ac.id/shes>
- Putra, I. K. A. T., & Surya, I. B. K. (2023). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(5), 481–501.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i05.p03>
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, K., & Chandra, F. (2022). Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2), 191–202. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7275>
- Romaní Rivera, A., Gálvez-Mozo, A., & Tirado-Serrano, F. (2024). The imperative of happiness in positive psychology: Towards a psychopolitics of wellbeing. *New Ideas in Psychology*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2023.101058>
- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 2(2), 125–137. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.806>
- Sigmund, K., Hauert, C., Nowak, M. A., & Wachter, K. W. (2001). Reward and punishment. *Pnas*, 98(19), 10757–10762.
www.pnas.org/cgi/doi/10.1073/pnas.161155698
- Sosa, M., & Giocomo, L. M. (2021). Navigating for reward. In *Nature Reviews Neuroscience* (Vol. 22, Issue 8, pp. 472–487). Nature Research.
<https://doi.org/10.1038/s41583-021-00479-z>
- Stres Kerja, P., Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep Makkira, K. P., Kurniawan, S., Sani, A., Murdhani Ngando, A., Manjemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar, S. (2022). Amkop Management Accounting Review (AMAR). *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
<https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- 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>
- Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Artikel, I. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah* (Vol. 3, Issue 2).
<http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>
- Tannenbaum, S. I., Traylor, A. M., Thomas, E. J., & Salas, E. (2021). Managing teamwork in the face of pandemic: Evidence-based tips. In *BMJ Quality and Safety* (Vol. 30, Issue 1, pp. 59–63). BMJ Publishing Group.
<https://doi.org/10.1136/bmjqs-2020-011447>.
- 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.
- Yulfa, L. I., Violinda, Q., & Utami, R. H. (2023). Influence of Teamwork, Occupational Safety and Health, and Work Discipline on Employee Performance at the Ungaran Post Office. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(01), 111–126. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i01.365>