

CAPAIAN KEPUASAN KERJA DENGAN TEAM WORK DI BPR BANK CIREBON

Iis Trisnawati, Wahyudin, Andam Sutrisno, Yuningsih

^{1,2,3}Program Studi Manajemen STIE Yasmi, ⁴ Universitas Catur Insan Cendekia

Email : ¹iis@stieyasmicrb.ac.id, ²wa4hyudin@gmail.com,

³andamsutrisno45@gmail.com, ⁴yungingsih@cic.ac.id.

Abstrak

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi dan kerja sama tim. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kerja sama tim bagi karyawan di BPR Bank Cirebon. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan jumlah penduduk 139 karyawan yang terdiri dari 3 tim, yaitu gross production, evisceration, dan net production. Total sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden dari divisi produksi. Analisis statistik dari penelitian ini adalah PLS (Partial Least Square) dengan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kerja sama tim, kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kerjasama tim telah berhasil memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan produksi di BPR Bank Cirebon.

Kata kunci: kepuasan kerja; budaya organisasi; Teamwork.

Abstract

Job satisfaction is an essential factor in human resource management. Several factors that can affect job satisfaction are organizational culture and teamwork. This study aims to analyze the effect of organizational culture on employee job satisfaction through teamwork for employees at BPR Bank Cirebon. This study uses quantitative analysis with a total population of 139 employees consisting of 3 teams, there are gross production, evisceration, and net production. The total sample in this study was 40 respondents from the production division. The statistical analysis of this research is PLS (Partial Least Square) with SmartPLS 4.0 software. The results of this study indicate that organizational culture has no significant effect on job satisfaction, organizational culture has a positive effect on teamwork, teamwork has a positive effect on job satisfaction, and teamwork has successfully mediated the influence of organizational culture on job satisfaction of production employees at BPR Bank Cirebon.

Keywords: job satisfaction; organizational culture; teamwork.

A. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi mendorong organisasi untuk berkembang dengan memahami peluang bisnis yang ada (Dewi *et al.*, 2020). Perkembangan bisnis yang ada menyebabkan perubahan lingkungan dan mendorong perusahaan untuk beradaptasi yang diharapkan perusahaan mampu mengikuti perkembangan zaman dan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki agar dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan (Jovanoska *et al.*, 2020). Proses adaptasi bisnis harus didukung dengan kemampuan sumber daya manusia yang diberdayakan dengan optimal sehingga pencapaian visi dan misi dapat berjalan dengan maksimal (Setia *et al.*, 2020). Sehubungan dengan perkembangan bisnis kualitas sumber daya manusia juga menjadi faktor pendukung sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Irfan, 2020). Disamping itu konsep sumber daya manusia merupakan modal utama bagi sebuah organisasi yang dapat memberikan kontribusi sangat berharga dalam menciptakan strategi untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi (Indawati *et al.*, 2020). Dalam membangun kualitas perusahaan yang maksimal maka diperlukan unsur kepuasan kerja yang dapat didefinisikan sebagai salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat memengaruhi tingkat *teamwork* (Wulandari *et al.*, 2020).

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki sikap positif yaitu merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja memiliki perasaan negatif yaitu merasa jenuh dan mudah bosan terhadap tugas dan hal yang dikerjakan (Sulaiman & Talli, 2020). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana pekerjaan, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, promosi dan gaji merupakan suatu hal yang berkaitan erat dengan produktivitas kerja (Sulaiman & Talli, 2020).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu membentuk budaya organisasi yang mendukung perilaku karyawan dalam menciptakan suasana kerja yang baik sehingga kepuasan kerja akan didapatkan oleh karyawan (Fahrizal *et al.*, 2020). Menurut Indawati *et al.* (2020) dijelaskan bahwa *organizational culture* merupakan gabungan dari budaya dan perilaku anggota organisasi mendorong dalam mencapai tujuan sehingga karyawan dalam mencapai kepuasan.

Pengaruh budaya organisasi dalam mendukung kepuasan kerja telah dibuktikan oleh Fahrizal *et al.* (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tupen & Septyarini (2020) juga mendukung teori yang mengimplikasikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Kontras dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwan *et al.* (2020) bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena kurangnya dukungan atasan kepada karyawan mengenai inovasi dalam pekerjaan.

Organisasi juga dapat membentuk *teamwork* dalam melakukan pekerjaan karena *teamwork* juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan (Fitrianti & Saragih, 2020). Randelangi *et al.* (2020) mengatakan bahwa melalui *teamwork* diharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih baik daripada melakukan pekerjaan secara individu karena adanya

teamwork akan mendorong karyawan untuk menciptakan kreativitas dalam melakukan pekerjaan. Adanya lingkungan yang suportif seperti ruang kerja yang nyaman dan luas akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kerjasama dapat meningkatkan kepuasan kerja (Nainggolan *et al.*, 2020). Dalam penelitian Octavia & Budiono (2020) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun, hasil yang berbeda ditemukan oleh penelitian oleh Resnadita (2020) yang menyatakan bahwa kerja tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil observasi permasalahan yang ada di BPR Bank Cirebon adalah mengenai kedisiplinan karyawan. Pada saat jam istirahat karyawan memilih untuk pulang ke rumah karena banyak yang jarak rumahnya dekat tidak lebih dari 5 Km namun apabila saat jam masuk kembali masih terdapat karyawan yang terlambat. Hal ini mencerminkan adanya ketidakpuasan dalam segi pekerjaan. Keterlambatan masuk kerja merupakan perilaku menyepelekan pekerjaan karena hal ini berkaitan dengan disiplin kerja yang relevan dengan tanggung jawab individu karyawan apabila hal ini masih terus dilakukan oleh banyak karyawan tentunya akan menghambat proses kerja dan dapat memberikan kerugian bagi perusahaan (Lestari *et al.*, 2020). Adanya ketidaksesuaian antara misi perusahaan dengan tugas pokok dan fungsi dari pegawai seperti pada pelaksanaan program perusahaan yaitu selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu agar karyawan tidak mengambil jam lembur yang dapat menyebabkan kelelahan, bekerja sesuai standar operasional yang berlaku, dan mengadakan sosialisasi rutin setiap satu bulan sekali sebagai bentuk pemberian motivasi karyawan dalam bekerja. Serta masih kurangnya tanggung jawab karyawan khususnya pada divisi produksi dalam menggunakan alat kerja.

Budaya organisasi yang telah terbentuk kuat dalam perusahaan yaitu seperti saling menghargai diantara teman kerja maupun dengan atasan, saling memiliki dan merasakan kekeluargaan dalam bekerja. Fenomena tersebut sejalan dengan penelitian dari Jovanoska *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa budaya kekeluargaan yang ada dalam perusahaan dan manajer mampu mengimplikasikan dengan baik kepada karyawan dapat mendukung tingkat *teamwork*. Namun, dalam bekerja terkadang masih terdapat individu yang memiliki kepentingan pribadi sehingga mengharuskan anggota tim yang lain untuk mengatasi pekerjaan yang sedang dikerjakan (Jovanoska *et al.*, 2020). Selain itu juga didapati bahwa kurangnya keterampilan analisis yang baik mengenai jumlah material yang masuk pada hari tersebut sehingga jadwal lembur tidak menentu dan terkesan mendadak sehingga dapat memengaruhi target pekerjaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pada fenomena yang telah dijelaskan dan adanya penelitian terdahulu serta terdapat *research gap* maka dengan penelitian ini akan mendalami menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui *teamwork*.

B. KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai cara pandang anggota terhadap aturan, nilai kepercayaan, dan keyakinan dasar dalam memandu anggota organisasi dalam penerapan budaya secara efektif dan efisien dan menjadi pedoman dalam

pengambilan kebijakan (Putra, 2020). Hal ini berarti organisasi memiliki sebuah sistem yang harus dilaksanakan oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan.

Budaya organisasi merupakan sebuah rangkaian norma yang mengontrol interaksi anggota dengan pemasok, konsumen, dan orang lain diluar organisasi (Nahar *et al.*, 2020). Menurut Marta & Wijayati (2018) budaya organisasi merupakan faktor konstruktif dalam perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karena adanya perasaan nyaman dalam melakukan pekerjaan. Budaya organisasi memunculkan berbagai asumsi dimana budaya organisasi buruk dapat dilihat dari tingkat keterlambatan datang, waktu istirahat yang terlalu lama, dan kebiasaan menerima insentif, sedangkan budaya organisasi yang baik adalah tepat waktu dalam kehadiran dan pulang kerja, keterlibatan yang tinggi dalam organisasi (Ferzi, 2020). Indikator budaya organisasi ada tiga, yaitu memenuhi target yang telah ditetapkan merupakan kebiasaan, bersemangat dan agresif dalam bekerja menjadi kebiasaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar hal biasa (Qorfianalda & Wulandari, 2020).

Teamwork

Randelangi *et al.* (2020) mengemukakan bahwa *teamwork* adalah sekelompok orang yang melakukan pekerjaan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama dengan pembagian tugas dan penjadwalan kerja dalam suatu organisasi agar lebih mudah dalam mencapai tujuan. Kerja tim berkaitan dengan kerja sama yang ada dalam kelompok dengan berbagai keterampilan guna mencapai misi yang telah disepakati bersama (Resnadita, 2020). Menurut Wulandari *et al.* (2020) kerja sama tim dibutuhkan untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, dan kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan menciptakan harmonisasi lingkungan kerja, terutama yang memengaruhi hubungan kerja yang baik antar karyawan. *Teamwork* dapat menjadi faktor yang memberikan energi dan sinergi bagi setiap anggotanya sehingga dapat memunculkan ide-ide cemerlang dengan kerjasama yang baik (Indawati *et al.* 2020). Terdapat tujuh indikator *teamwork*, yaitu memberi saran, kerja sama, komunikasi, semangat tim, kemampuan beradaptasi, koordinasi, dan menerima saran (Randelangi *et al.* 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah persepsi individu mengenai aspek pekerjaan, di mana persepsi tersebut dapat dituangkan dalam perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dijalankan (Indawati *et al.* 2020). Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang sulit diukur karena bersifat subjektif yang ditandai dengan adanya perbedaan keinginan-keinginan oleh setiap orang dalam perusahaan (Tupen & Septyarini, 2020). Kepuasan kerja merupakan cara pandang setiap orang yang bersifat positif ataupun negatif dan dapat berupa perasaan senang ataupun tidak senang serta puas ataupun tidak puas terhadap penempatan yang sesuai dengan keahlian dan pendidikan, penempatan sesuai dengan bidang yang

dikuasai, memiliki kesempatan untuk naik jabatan, dan mendapat pengarahan (Qorfianalda & Wulandari, 2020). Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan pengungkapan perasaan terhadap aspek-aspek pada pekerjaan dari seorang karyawan (Muliawati, 2020). Indikator kepuasan kerja menurut Qorfianalda & Wulandari (2020) yakni puas dengan penempatan sesuai keahlian, pekerjaannya sesuai pendidikan, menguasai pekerjaan yang diberikan, jabatan saat ini, pengarahan kerja, kesempatan naik jabatan, dan memecahkan kesulitan pekerjaan.

Pengaruh antar Variabel

Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dikarenakan adanya budaya organisasi mendukung perilaku karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mendukung tercapainya kepuasan kerja (Injilia *et al.* 2020). *Organizational culture* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* (Nahar *et al.* 2020; Putra 2020; Rahmayanti & Martowiyoto 2020; Sahoo 2020; Ferzi 2020; Qorfianalda & Wulandari 2020; Bedha *et al.* 2020; Injilia *et al.* 2020; Turangan & Setiawan 2020; Tupen & Septyarini 2020). Hal ini juga sejalan dengan penelitian Fahrizal *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *culture* berpengaruh terhadap *satisfaction*. Kontras dengan hasil penelitian Irwan *et al.* (2020) menyatakan bahwa *organizational culture* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* hal ini dikarenakan masih kurangnya dukungan dari atasan terhadap karyawan mengenai pekerjaan.

H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Bank Cirebon.

Budaya organisasi merupakan budaya atau nilai yang berlaku dan dianut oleh anggota organisasi. Karyawan menjadikan budaya organisasi yang ada sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan (Putra, 2020). Perusahaan yang menjalankan *teamwork* sebagai suatu sistem kerja dapat menerapkan budaya organisasi dalam bekerja bersama tim karena adanya budaya organisasi diharapkan *teamwork* dapat berjalan dengan baik dan meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan serta akan menguntungkan perusahaan (Randelangi *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Jovanoska *et al.* (2020) menunjukkan bahwa terdapat beberapa macam budaya organisasi yang dapat diterapkan dalam suatu perusahaan, namun hanya *clan culture* yang dapat berpengaruh terhadap *teamwork*.

H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teamwork* pada BPR Bank Cirebon.

Teamwork dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. *Teamwork* yang berjalan dengan baik dapat mendorong karyawan untuk mencapai kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Octavia & Budiono (2020) mengemukakan bahwa *teamwork* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *job satisfaction*. Yang artinya apabila *teamwork* yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Teamwork* yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan sesuai dengan karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang karir. Penelitian

lain yang menyatakan kerja sama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja melakukan penelitian yang hasilnya adalah kerja tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Randelangi *et al.* 2020; Fitrianti & Saragih, 2020; Nainggolan *et al.*, 2020; dan Wulandari *et al.*, 2020; Resnadita, 2020). Keterbatasan pemahaman tugas dan penyelesaian pekerjaan yang kurang tepat menjadi sebab tidak berpengaruhnya kerja tim terhadap kepuasan kerja dalam penelitian tersebut.

H3: Diduga *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPR Bank Cirebon.

Penerapan budaya organisasi yang baik akan mendukung meningkatnya kepuasan kerja karyawan (Rahmayanti & Martowiyoto, 2020). Resnadita (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kerja tim tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan karyawan merasa seringkali kesulitan karena keterbatasan pengetahuan dari karyawan pada jenis pekerjaan yang berbeda-beda. Irwan *et al.* (2020) menyatakan bahwa *organizational culture* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job satisfaction* hal ini dikarenakan masih kurangnya dukungan dari atasan terhadap karyawan mengenai pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh langsung yang diberikan oleh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4: Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui *teamwork* pada BPR Bank Cirebon.

C. METODE PENELITIAN

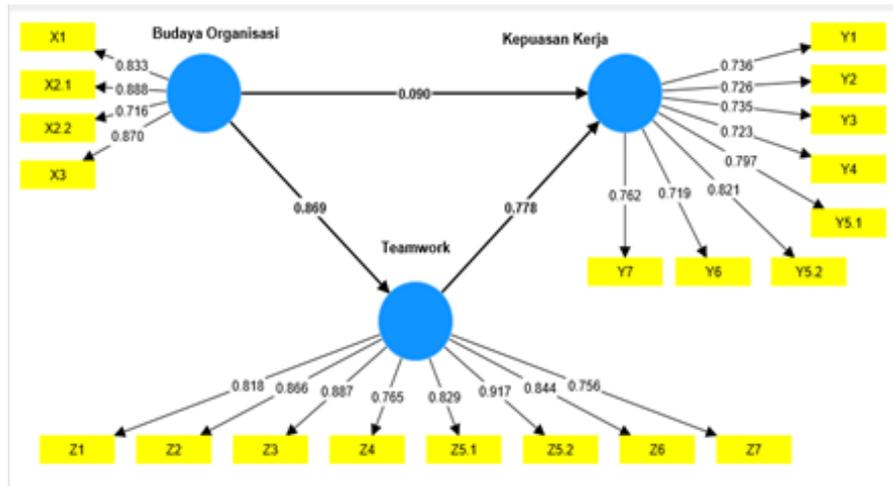
Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan pada BPR Bank Cirebon dengan populasi dari divisi produksi sebanyak 139 karyawan yang. Sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan. Pengumpulan data menggunakan angket dengan skala *likert* dengan skala 1 sampai 5. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM-PLS dengan bantuan software SmartPLS 4.0.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Convergent Validity dan Composite Reliability

Seluruh indikator dianggap valid apabila memenuhi nilai korelasi $>0,7$ dan *Composite reliability* yaitu kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki *composite reliability* yang baik apabila nilainya $>0,7$ (Ghozali, 2014). Data dalam penelitian dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai $>0,7$. Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran dapat dikatakan konsisten.

Pada Gambar 2 menunjukkan hasil outer loading dari masing-masing indikator penelitian dan dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai $>0,7$



Sumber: *Output SmartPLS 4.0 (2023)*
 Gambar 2 HASIL UJI MEASUREMENT MODEL

Pada Tabel 1, menunjukkan hasil Composite Reliability dari masing-masing variabel dengan hasil >0,7 sehingga hal tersebut menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi, *teamwork*, dan kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang baik atau dianggap konsisten. Selain itu pengukuran menunjukkan *Cronbach's Alpha* dengan nilai >0,7 sehingga dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 1
HASIL COMPOSITE RELIABILITY DAN CRONBACH'S ALPHA

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0,863	0,847
Kepuasan Kerja	0,896	0.891
Teamwork	0,941	0,938

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 (2023)*

Hasil Analisis R-Square

Tabel 2.
HASIL R-SQUARE

Variabel	R-Square
Budaya Organisasi	
Kepuasan Kerja	0,734
Teamwork	0,755

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 (2023)*

Nilai *R-Square* yang diperoleh menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel dalam sebuah penelitian. Menurut Ghazali (2014) nilai *R-Square* dibawah

0,19–0,33 dapat diartikan nilainya rendah, sedangkan nilai *R-Square* 0,33–0,67 dapat diartikan bernilai sedang, dan *R-Square* yang baik atau kuat adalah yang memiliki nilai >0,67. Tabel 2 menunjukkan bahwa model pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *R-Square* 0,734 yang berarti bahwa variabel konstruk kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel budaya organisasi sebesar 73,4%, sedangkan sisanya sebesar 26,6% dapat dijelaskan oleh konstruk lainnya seperti lingkungan kerja (Turangan & Setiawan, 2020)

Hasil Uji Kausalitas

Hasil pengujian yang ditunjukkan dalam Tabel 3 dapat diketahui bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien parameter sebesar 0.090 dan nilai t-statistik sebesar 0,423 yang mana <1,96. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil koefisien parameter sebesar 0,869 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *teamwork* dengan nilai t-statistik sebesar 19,863 yang mana >1,96 sehingga berarti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *teamwork*.

Pada pengujian pengaruh variabel *teamwork* terhadap kepuasan kerja diperoleh koefisien parameter sebesar 0,778. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *teamwork* pada karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga akan meningkat, dan apabila melihat nilai t- statistik sebesar 4,498 yang mana lebih besar dari 1,96 sehingga menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan.

Adapun pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui *teamwork* menunjukkan bahwa koefisien pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui *teamwork* sebesar 0,676 dan signifikan karena nilai t-statistik yaitu 4,024 yang mana lebih besar dari 1,96. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, namun budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui *teamwork*.

Tabel 3.
HASIL DIRECT EFFECT DAN INDIRECT EFFECT

Pengaruh antar Variabel	Original Sampel	T-Statistik	Keterangan	Kesimpulan
Budaya Organisasi → Kepuasan Kerja	0,090	0,423	≤ 1,96 (Tidak signifikan)	Hipotesis ditolak

Budaya Organisasi → Teamwork	0,869	19,863	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Teamwork → Kepuasan Kerja	0,778	4,498	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima
Budaya Organisasi → teamwork → Kepuasan Kerja	0,676	4,024	≥ 1,96 (Signifikan)	Hipotesis diterima

Sumber: *Output SmartPLS 4.0 (2023)*

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga H1 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irwan *et al.* (2020) yang membuktikan bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan kurangnya dorongan atau dukungan dari atasan untuk karyawan dapat berinovasi dan kurangnya perhatian terhadap detail pekerjaan, dari bagian personalia menyebabkan budaya organisasi belum mampu memberikan pengaruh untuk peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan divisi produksi BPR Bank Cirebon memiliki budaya organisasi yang tinggi. Setiap indikator yang dijadikan penilaian menunjukkan hasil dengan kategori yang tinggi. Meskipun budaya organisasi yang dimiliki karyawan divisi produksi BPR Bank Cirebon dikatakan baik, namun hal ini belum mampu untuk memengaruhi kepuasan kerja secara langsung. Temuan kejadian di lapangan menunjukkan bahwa karyawan divisi produksi BPR Bank Cirebon belum merasakan kepuasan kerja karena masih tidak adanya pemberian evaluasi pekerjaan yang terjadwal secara rutin, sehingga hal ini menyebabkan karyawan tidak mengetahui kesalahan-kesalahan dalam proses produksi. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa kepuasan kerja berada pada kategori tinggi sehingga dapat dikatakan karyawan divisi produksi BPR Bank Cirebon memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Namun pada beberapa indikator menunjukkan hasil pada kategori sedang, di mana beberapa karyawan masih merasa belum puas pada penempatan kerja sesuai dengan pendidikan yang ditempuh dan belum puas dengan jabatan kerja pada saat ini. Berbeda dengan penelitian dari Tupen & Septyarini (2020) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditandai dengan tidak adanya persaingan antara atasan dan bawahan dalam melakukan pekerjaan serta adanya lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mendukung proses kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Teamwork

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh

positif signifikan terhadap *teamwork* karyawan divisi produksi BPR Bank Cirebon. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Jovanoska *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa *clan culture* atau budaya organisasi yang berlandaskan kekeluargaan mampu mempengaruhi tingkat *teamwork*. Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa tingkat *teamwork* karyawan berada pada kategori tinggi. Karyawan BPR Bank Cirebon mampu bekerja sama antar anggota dan memiliki rasa kekeluargaan dalam bekerja sehingga mereka merasa ringan dalam menyelesaikan pekerjaan serta mudah dalam melakukan koordinasi. Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi mampu berdampak pada *teamwork* karyawan, yang artinya meningkatnya budaya organisasi yang dianut karyawan mampu menambah tingkat *teamwork* karyawan. Terlebih hasil jawaban responden mengungkapkan bahwa tingkat budaya organisasi karyawan berada pada kategori baik maka *teamwork* karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan temuan di lapangan karyawan BPR Bank Cirebon mampu bekerja sama antar anggota dan memiliki rasa kekeluargaan dalam bekerja sehingga mereka merasa ringan dalam menyelesaikan pekerjaan serta mudah dalam melakukan koordinasi. Program-program yang dibentuk oleh perusahaan mampu meningkatkan rasa kekeluargaan antar anggota.

Pengaruh *Teamwork* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh *teamwork* terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi BPR Bank Cirebon. Hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitrianti & Saragih (2020) menyatakan bahwa adanya tanggung jawab bersama dan kerja sama tim dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan diharapkan pada akhirnya juga meningkatkan produktivitas kerja. Nainggolan *et al.* (2020) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kerjasama tim terhadap kepuasan kerja. Adapun Wulandari *et al.* (2020) juga mengatakan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Seperti halnya Octavia & Budiono (2020) bahwa tingkat *teamwork* yang semakin tinggi maka *job satisfaction* semakin tinggi. Randelangi *et al.* (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya *teamwork* dapat menjadi salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil jawaban responden menunjukkan bahwa variabel *teamwork* karyawan berada pada kategori tinggi. Karyawan mampu melakukan koordinasi dalam tim dengan baik, bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, saling membantu anggota tim yang lain, serta memiliki rasa kekeluargaan dalam anggota tim. Variabel kepuasan juga berada pada tingkat tinggi, namun pada beberapa indikator menunjukkan hasil pada kategori sedang, di mana beberapa karyawan masih merasa belum puas pada penempatan kerja sesuai dengan pendidikan yang ditempuh dan belum puas dengan jabatan kerja pada saat ini. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan mampu melakukan koordinasi dalam tim dengan baik, bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, saling membantu anggota tim yang lain, serta memiliki rasa kekeluargaan dalam anggota tim sehingga pekerjaan lebih mudah untuk diselesaikan. Selain itu anggota tim yang

lain terbiasa membantu apabila terdapat individu dalam tim yang masih memiliki kepentingan pribadi lain. Hal ini dapat mendukung kepuasan kerja karena karyawan merasa pekerjaan lebih ringan apabila anggota tim dapat bekerja sama dengan baik (Nainggolan *et al.*, 2020). Adanya variabel *teamwork* mampu memengaruhi secara positif dan signifikan kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin tinggi *teamwork* karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan BPR Bank Cirebon.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja yang dimediasi oleh *Teamwork*

Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *teamwork* dapat memediasi secara penuh pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Temuan di lapangan menunjukkan dengan adanya *teamwork* karyawan merasa lebih ringan dalam menyelesaikan pekerjaan karena antar anggota tim dapat saling membantu, adanya rasa kekeluargaan yang menjadi budaya organisasi sehingga antar anggota memiliki rasa solidaritas yang tinggi, dan dengan *teamwork* antar anggota dapat saling mengingatkan tentang penerapan budaya organisasi sehingga dapat mendukung tercapainya kepuasan kerja. Mereka merasa dapat melakukan koordinasi dalam tim dengan baik, mampu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan, dan saling membantu anggota tim yang lainnya. Oleh karena itu karyawan dapat merasakan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kepuasan kerja dapat lebih mudah dicapai oleh karyawan serta hal ini dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan (Octavia & Budiono, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Dira *et al.* (2020) pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi dan kerjasama tim dapat menjadi pendukung dalam memunculkan ide-ide kreativitas sehingga dapat mendorong keberhasilan organisasi dengan implementasi budaya organisasi yaitu masih terdapat karyawan yang kurang mampu bekerja secara profesional seperti sering terlambat, tidak masuk kerja, dan terlambat dalam melakukan apel. Adanya *teamwork* yang dibentuk diharapkan kerjasama karyawan dapat meningkat dan akan fokus pada pekerjaan serta dapat saling mengingatkan ketika terdapat masalah.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan divisi produksi BPR Bank Cirebon. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *teamwork*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka tingkat *teamwork* karyawan akan meningkat. *Teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *teamwork* maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. *Teamwork* sebagai variabel mediasi mampu memengaruhi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran mengenai budaya organisasi, perusahaan perlu mensosialisasikan bagaimana cara peningkatan sikap agresif karyawan dalam bekerja, seperti memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mampu menguasai manajemen pra produksi dan penetapan target yang aktual sehingga saat eksekusi kerja dapat memberikan hasil yang optimal sesuai dengan ekspektasi perusahaan, selain itu memberikan tanggung jawab kepada karyawan untuk mampu melakukan improvisasi dalam hal penyusunan strategi penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kapasitas yang ada pada diri masing-masing.

Dalam hal peningkatan *teamwork* atau kerjasama tim perusahaan perlu membangun semangat berkolaborasi dan sikap kompetitif dalam bekerja. Peneliti juga menyarankan untuk perusahaan membentuk *team building* untuk membangun semangat dalam tim. Dengan adanya *team building* maka akan terjalin komunikasi yang baik dan keakraban antar karyawan sehingga akan meningkatkan solidaritas yang pada ujungnya komunikasi dalam melakukan pekerjaan akan lebih baik dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif seperti penyediaan ruang kerja yang nyaman dan kolaboratif, serta membangun komunikasi yang baik antar karyawan ataupun atasan dengan bawahan agar dapat memunculkan perasaan diakui atau menjadi bagian dari perusahaan, selain itu perlu adanya pemberian evaluasi kerja secara rutin seperti dijadwalkan harian atau mingguan yang dapat mendukung perbaikan kualitas pekerjaan. Penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan yaitu jumlah sampel yang terbatas sebanyak 40 karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih banyak responden dan melibatkan variabel lain seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, gaji, dan kinerja karyawan.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Bedha, A. E., Riyadi, S., & Raka Ardiana, I. D. K. (2020). The Effect of Organizational Commitment, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at Pt Virama Works (Persero) Surabaya. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 06(09), 108–127. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2020.6909>
- Dewi S, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Bank CirebonYZ. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). 2, 147–161.
- Fahrizal, Lubis, Abdul Rahman, & Sofyan. (2020). The Effect Of Organizational Culture And Person-Organization Fit On Organizational Performance Mediated By Employee Commitment And Job Satisfaction Satisfaction In Generation Y AT PT PLN (PERSERO) Aceh Regional Main Unit. 5(05), 36–49.

- Ferzi, N. (2020). Organizational culture as a variable of leadership moderation and employee job satisfaction towards the organizational performance of PT. WKS Jambi. *International Journal of Science and Research Archive*, 2(2). <https://doi.org/10.30574/ijrsra.2020.2.2.0064>
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). In *Jurnal Diversita* (Vol. 6, Issue 2).
- Ghozali, I. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan PARTIAL LEAST SQUARE (PLS). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indawati, E., Mursito, B., & Aryati, I. (2020). Employee Performance Is Viewed From Self- Efficacy, Teamwork, Organizational Culture And Job Satisfaction (Study at the Institute for The Development and Empowerment of Principals and Superintendents of Karanganyar Regency). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(March 2020 (IJEBAR)), 124–133. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i2.3796>
- Injilia, W. G. W., Noermijati, & Yuniarinto, A. (2020). The Influence Of Organizational Culture On The Employee Performance Mediated By Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Journal of Applied Management (JAM)*, 20(3), 542–551. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.020.03.07>
- Irfan. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Politeknik Penerbangan. *AIRMAN: Jurnal Teknik Dan Keselamatan Transportasi*, 3(2). <https://doi.org/10.46509/ajtk.v3i2.165>
- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8). <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2007>
- Jovanoska, A., Drakulevski, L., & Debarliev, S. (2020). Changing Organizational Culture By Promoting Values That Encourage Teamwork. *Eurasian Journal of Business and Management*, 8(2), 94–105. <https://doi.org/10.15604/ejbm.2020.08.02.004>
- Lestari, A., Rusman, T., & Maydiantoro, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Economic Education and Entrepreneurship Journal*, 3, 19–30.
- Marta, J. D., & Wijayati, D. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2). <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p218-236>
- Muliawati, T. F. A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Nahar, B., Indratjahyo, H., & Guswandi. (2020). The Influence Of Organizational Culture And Organizational Commitment To Employee Performance Through Job Satisfaction At PT. Seoilindo Primatama Bekasi. *International Journal of*

Business and Social Science Research, 1(1), 7-16.
<https://doi.org/10.33642/ijbssr.v1i1.20>

- 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). <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5702>
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2020). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3). <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Putra, J. Y. P. (2020). Pengaruh Career Development dan Organizational Culture terhadap Job Satisfaction serta Dampaknya pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1185. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1185-1200>
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2020). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan (The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Job Loyalty). 2(02), 157-168.
- Rahmayanti, S., & Martowiyoto, W. (2020). The Effect of Leadership , Organization Culture Toward Turnover Intention With Job Satisfaction as Mediator Variable : Analysis of Millenial Generation Employees at PT . X, PT. Y, PT. Z. *SSRN Electronic Journal*, May. <https://doi.org/doi.org/10.2139/ssrn.3615805>
- Randelangi, A., Kamaluddin, M., Sukotjo, E., Palilati, A., & Rommy, N. (2020). The influence of leadership style , teamwork and organizational learning on performance through job satisfaction of state vocational school teachers. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 16(02), 089-100. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2020.16.2.1071>
- Resnadita, N. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kerja Tim, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3). <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p813-817>
- Sahoo, D. K. (2020). *Organizational Culture And Its Impact On The Job Satisfaction*. 11(12), 3512-3519. <https://doi.org/10.34218/IJM.11.12.2020.327>
- Setia, A., Marnis, & Garnasih, R. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi pada PT. Perkebunan Nusantara V (PTPN V) Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(2).
- Sulaiman, & Talli, A. S. D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 2(2). <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i2.826>
- Tupen, O. B., & Septyarini, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 987-999. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1045>

- Turangan, J. A., & Setiawan, F. P. (2020). The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 07(04), 36–44. <https://doi.org/10.51505/ijaemr.2020.7403>
- Wulandari, N. L. A. A., Sumandi, N. K., & Vena Swara, N. N. A. A. (2020). Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 89–99. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>