



# KETERLIBATAN KARYAWAN, LOYALITAS KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANS INDONESIA SUPERCORRIDOR

<sup>1</sup>Yuyuk Liana [ylian@stie-mce.ac.id](mailto:ylian@stie-mce.ac.id), <sup>2</sup> Deavy Hen Dwinida, <sup>3</sup>Agus Salim A, <sup>4</sup> Taufik Djafri, <sup>5</sup> Benita Rachmania

Program Studi, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkucecwara

## Abstrak

Dalam suatu organisasi, keterlibatan karyawan, loyalitas kerja, dan kerjasama tim memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Trans Indonesia Supercorridor cabang Malang dan Surabaya. Penelitian ini mengambil 50 sampel karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran angket kepada responden agar memperoleh umpan balik dari penelitian yang dilakukan. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Abstract

*In an organization, employee engagement, work loyalty, and teamwork play a crucial role in improving overall employee performance. This study aims to measure the influence of employee engagement, work loyalty, and teamwork on employee performance. The population in this study consists of employees at PT Trans Indonesia Supercorridor branches in Malang and Surabaya. The study used a sample of 50 employees. The data collection technique employed a saturated sampling method. Data was collected through the distribution of questionnaires to respondents to gather feedback for the research. The results of this study indicate that, partially, employee engagement has a positive effect on employee performance,*

## Informasi Artikel

### Kata Kunci :

Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan.

**Keywords :** *employee engagement, work loyalty, teamwork, employee performance*



*work loyalty has a positive and significant effect on employee performance, and teamwork has a positive and significant effect on employee performance.*

---

\*Corresponding Author: Yuyuk Liana [ylian@stie-mce.ac.id](mailto:ylian@stie-mce.ac.id)

Received: 06-11-2024

Accepted: 28-11-2024

Revised: 03-12-2024

Published: 04-12-2024

---

## PENDAHULUAN

Era globalisasi yang semakin kompetitif, organisasi lintas industri menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan daya saingannya. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas – tugasnya<sup>1</sup>. Apabila kinerja karyawan rendah, maka output yang dihasilkan pun tidak memuaskan dan akan mempengaruhi pencapaian sebuah Perusahaan<sup>2</sup>. Kinerja pegawai merupakan hasil hubungan yang kompleks antara berbagai faktor internal dan eksternal lingkungan kerja.

Keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri<sup>3</sup>, sehingga hal ini berdampak positif bagi kinerja karyawan<sup>4</sup>. Keterlibatan karyawan merupakan penentu penting dalam peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Ketika karyawan menunjukkan adanya hubungan yang kuat dari tugas-tugas yang dijalankan maka pencapaian kinerja baik secara intrinsik bermanfaat, hasilnya bermanifestasi sebagai komitmen yang meningkat, kreativitas yang meningkat, dan peningkatan keberlanjutan pekerjaan. Namun demikian, dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi tantangan signifikan

---

<sup>1</sup> Wico Mardiono Putra dan Zusmawati, 2024. Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat, *Junral Bina Bangsa Ekonika* Vol. 17, No. 1, Februari 2024

<sup>2</sup> Vinca Regina Letsoin, Sri Langgeng Ratnasari, 2020 Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan, *Dimensi* Vol. 9, No. 1 : 17-34 Maret 2020

<sup>3</sup> Susanti, A.A Dwi Widyani, Ni Made Satya Utami, 2021. Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangia. Vol 2 Nomor 2 Februari 2021

<sup>4</sup> Satrio Eko Nugroho, Intan Ratnawati, 2021. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Voice Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah), *Diponegoro Journal of Management*, Volume 10, Nomor 3, Tahun 2021, Halaman 1-13

dalam mempertahankan keterlibatan karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan bertekanan tinggi.

Terkait dengan hal tersebut karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif dan berkontribusi positif terhadap tujuan Perusahaan, sehingga diperlukan adanya kerjasama yang baik antara karyawan dan organisasi agar sesuai dengan tujuan dari perusahaan

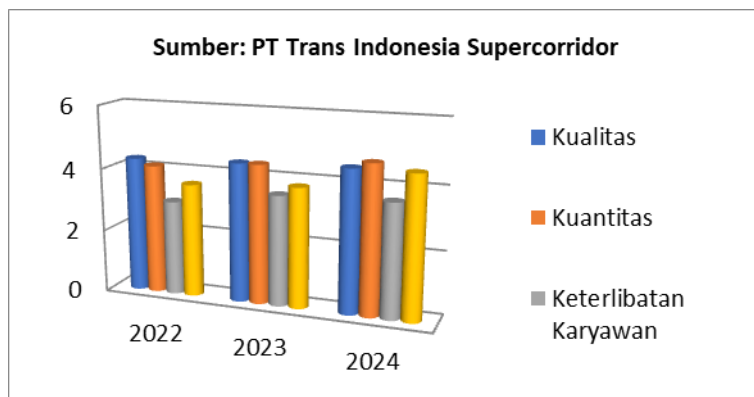
Loyalitas kerja mencakup kesetiaan dan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan serta keinginan para karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu juga merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaannya, dan bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu (Onsardi, 2018)<sup>5</sup>. Kerjasama tim merupakan suatu kinerja yang dicapai oleh sekelompok orang mendapatkan hasil yang lebih baik dari hasil masing-masing individu dalam organisasi atau perusahaan<sup>6</sup>. Terkait dengan hal tersebut maka diperlukan adanya kerjasama tim yang baik sehingga tercipta komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

PT Trans Indonesia Supercorridor mengemukakan bahwa jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja menunjukkan nilai tersendiri untuk mengetahui apakah faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Berikut grafik tentang penilaian kinerja karyawan pada PT Trans Indonesia yang meliputi dari segin kuantitas, kualitas, keterlibatan karyawan serta kerjasama dalam tim dari tahun 2020 hingga 2024.

---

<sup>5</sup> Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 2(1), 1-13.

<sup>6</sup>Hartanti Nugrahaningsih, 2022. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Media Manajemen Jasa*, Vol.10 No.2, Juli Desember 2022



Grafik 1. Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas hasil survey kinerja karyawan pada PT Trans Indonesia Supercorridor dari tahun 2022 hingga 2024 meningkat lebih baik, namun perlu adanya peningkatan pada keterlibatan karyawan hanya meningkat sedikit. Dengan tujuan, agar PT Trans Indonesia Supercorridor dapat mencapai tujuan yang lebih baik lagi serta memberikan kontribusi antara karyawan dan perusahaan yang seimbang dan saling menguntungkan. Tetapi pada penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan <sup>7,8</sup> dan <sup>9</sup>. Meskipun demikian, peneliti merekomendasikan agar pimpinan memberikan perhatian lebih kepada karyawan, memberikan delegasi wewenang, dan memberikan kesempatan serta ruang bagi karyawan untuk menggunakan keterlibatan mereka dalam kegiatan operasional. Adapun tujuan dalam penelitian ini

<sup>7</sup>Vinca Regina Letsoin, Sri Langgeng Ratnasari, 2020 Pengaruh Keterlibatab Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan, Dimensi Vol. 9, N0. 1 : 17-34 Maret 2020

<sup>8</sup> Andrew S. Ropa, *et all*, 2020. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Prisma Dana Manado, Jurnal EMBA Vol.8 No.1Januari 2020, Hal. 565 – 574

<sup>9</sup> Andi Paerah, 2023. Pengaruh Loyalitas, Keterlibatan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Disperindagkop dan UKM Di Provinsi Papua, Jurnal Media ekonomi, Volume 23, No. 1

adalah mengukur keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Landasan Teori**

### **Keterlibatan Karyawan**

Keterlibatan karyawan merupakan sikap antusiasme yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun produktivitas secara tim. Pernyataan<sup>10</sup> bahwa keterlibatan karyawan merupakan antusiasme seseorang dalam bekerja yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategi perusahaan. Yuliana dalam Pangestu (2020)<sup>11</sup> mengatakan faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan adalah faktor personal dan faktor situasional, namun dalam faktor personal ada dua faktor yang dapat mempengaruhi faktor personal meliputi

1. Faktor demografis
  - a. Usia
  - b. Pendidikan
  - c. Jenis kelamin
  - d. Jabatan
  - e. Senioritas atau lama seseorang bekerja
2. Faktor psikologis
  - a. Nilai - nilai pribadi individu
  - b. *Locus of control* atau lokus pengendalian

---

<sup>10</sup> Vellya, V., Pio, R. J. dan Rumawas, W. 2020. Employe Engagement sebagai pemoderasi Worklife Balance dengan Turnover Intention. *Jurnal Productivity*,1(2):168-173.

<sup>11</sup> Pangestu, Aji. 2020. "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai di KSP Utama Bondowoso, *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689-99.

- c. Kepuasan terhadap hasil kerja
- d. Absensi
- e. *Intens turnover* atau pergantian yang intens

Sedangkan, untuk faktor situasional meliputi jenis pekerjaan konsistensi karyawan antara kemampuan dan keinginan, terdapat dukungan serta motivasi yang diberikan karyawan, gaji dinilai cukup dan cocok untuk karyawan, serta rasa aman dan nyaman.

### **Loyalitas Kerja**

Loyalitas merupakan suatu bentuk kesadaran yang dimiliki oleh pihak perusahaan dan karyawan bahwa mereka saling membutuhkan satu sama lain. Adanya hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan membuat karyawan mempunyai kesadaran secara pribadi untuk mentaati semua aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik, serta menunjang tinggi kejujuran serta tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Jadi karyawan melaksanakan tugas-tugas serta kewajibannya yang sesuai dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik bagi perusahaan<sup>12</sup>. Adapun dimensi dan indikator dari loyalitas adalah<sup>13</sup> sebagai berikut: (1) Ketaatan dan kepatuhan (2) tanggung jawab (3) Pengabdian dan (4) Kejujuran..

### **Kerjasama Tim**

Kerjasama tim merupakan sekelompok orang yang bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan lebih efisiensi dan efektif agar tujuan tercapai bersama - sama. Kerja tim yang efektif

---

<sup>12</sup> Reiza Adelia Maulida dan Azkiah, 2020. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjay, Borneo Student Research, Vol 2 No 1 Tahun 2020

<sup>13</sup> Saydam. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambaran.

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong karyawan bekerja lebih baik, menghasilkan inovasi dan mencapai target <sup>14</sup>. Menurut <sup>15</sup>, indikator kerjasama tim yaitu: (1) Tujuan yang sama (2) Antusiasme (3) Peran dan tanggung jawab (4) Komunikasi yang efektif (5) Resolusi konflik (6) Sharing power (7) Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok. Selanjutnya pendapat lainnya bahwa ada beberapa aspek kerjasama tim, antara lain: (1) Tujuan yang jelas (2) Terbuka dan jujur dalam komunikasi (3) Pengambilan keputusan kooperatif (4) Suasana kepercayaan (5) Rasa memiliki (6) Keterampilan mendengarkan yang baik (7) Partisipasi semua anggota. Diharapkan dengan adanya sikap keterbukaan, kejujuran dan adanya sikap kepercayaan kepada tim maka akan mendorong maka akan mendorong karyawan untuk berkembang lebih baik lagi kedepannya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya <sup>16</sup>. Adapun indikator penilaian kinerja sebagai berikut: (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Pelaksanaan Tugas dan (4) tanggung jawab. Jadi kinerja adalah proses dalam melakukan pekerjaan hingga mencapai hasil yang diraih dari suatu pekerjaan<sup>17</sup>.

---

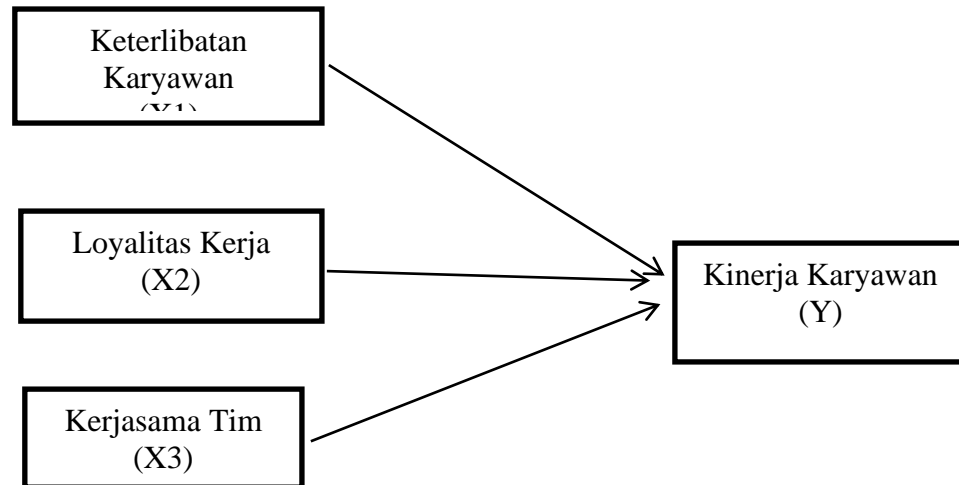
<sup>14</sup> Delitha Inkia F dan Emi Suwarni, 2023. Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI Devisi Regional IV Tanjung Karang, JIMEA Vol 7 No 3 Tahun 2023

<sup>15</sup> Davis, T. (2014). Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-orang Terbaik dalam Perusahaan. Jakarta : PPM Manajemen.

<sup>16</sup> Surlianti dan Ferry Hidayat, 2017. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan STMB Multi Smart, Jurnal Ilmiah Smart, Volume I No 2, Desember 2017

<sup>17</sup> Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.

### Model Konseptual Penelitian



### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini diambil dari karyawan PT Trans Indonesia Supercorridor sebanyak 50 karyawan. Sampel, adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut<sup>18</sup>. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

#### Definisi Operasional Variabel

Keterlibatan Karyawan (X1), merupakan suatu komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggungjawab. Indikatornya meliputi menurut<sup>19</sup> terdapat indikator keterlibatan karyawan: (1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan (2) Menunjukkan pekerjaan adalah yang utama (3) Melihat pekerjaan sebagai

---

<sup>18</sup> Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.

<sup>19</sup> Sebastianus Alexander Septiadi, Desak Ketut Sintaasih, dan I Made Artha Wibawa 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.8 (2017):3103-3132



sesuatu yang penting bagi harga diri (4) Keterlibatan mental dan emosional dan (5) Tanggung Jawab.

Sedangkan variabel loyalitas merupakan kesanggupan atau kesediaan karyawan dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator loyalitas<sup>20</sup> meliputi: (1) Taat pada peraturan (2) Bertanggung jawab pada perusahaan (3) Kemauan untuk bekerja sama (4) Rasa memiliki (5) Hubungan antar pribadi. Selanjutnya Variabel kerjasama tim merupakan kekuatan dari beberapa orang dalam organisasi untuk menyatukan ide-ide dalam mencapai keberhasilan atau kesuksesan dalam organisasi. Indikator Kerjasama Tim (X3)<sup>21</sup>: (1) Tujuan yang sama (2) Antusiasmen (3) Komunikasi yang efektif (4) Saling membei motivasi dalam menyelesaikan tugas (5) Menjalin kerjasama sesama anggota tim. Variabel terikatnya adalah kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Indikatornya <sup>22</sup>: (1) Tujuan (2) Standart (3) Umpan balik (4) Kompetensi dan (5) Peluang

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Pengujian Instrumen Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Ket.
Keterlibatan Karyawan	P1	.529	VALID

<sup>20</sup> Hasibuan, S. M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Askara.

<sup>21</sup> Davis,T. (2014). Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-orang Terbaik dalam Perusahaan. Jakarta : PPM Manajemen

<sup>22</sup> Wibowo, 2008, Manajemen Kinerja , edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta

	P2	.756	<b>VALID</b>	Uji valid itas pada pene litian ini men ggun akan koler asi Prod
	P3	.679	<b>VALID</b>	
	P4	.568	<b>VALID</b>	
	P5	.627	<b>VALID</b>	
Loyalitas Kerja	P1	.681	<b>VALID</b>	
	P2	.644	<b>VALID</b>	
	P3	.706	<b>VALID</b>	
	P4	.561	<b>VALID</b>	
	P5	.706	<b>VALID</b>	
Kerjasama Tim	P1	.745	<b>VALID</b>	
	P2	.546	<b>VALID</b>	
	P3	.565	<b>VALID</b>	
	P4	.682	<b>VALID</b>	
	P5	.515	<b>VALID</b>	
Kinerja Karyawan	P1	.637	<b>VALID</b>	
	P2	.625	<b>VALID</b>	
	P3	.702	<b>VALID</b>	
	P4	.642	<b>VALID</b>	
	P5	.550	<b>VALID</b>	

uct Moment. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, *pearson correlation* di atas 0,30 sehingga semua variabel dinyatakan valid

### Uji Realibilitas

**Tabel 2.** Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Keterlibatan Karyawan	.627	<b>REALIBEL</b>
2	Loyalitas Kerja	.675	<b>REALIBEL</b>
3	Kerjasama Tim	.624	<b>REALIBEL</b>
4	Kinerja Karyawan	.622	<b>REALIBEL</b>

Hasil uji realibilitas tabel diatas menggunakan pengujian *cronbach alpha* jika nilai alpha >0,6 maka dapat dikatakan konsisten dan realibel.

### Pengujian Model dan Hipotesis

#### Uji Regresi

**Tabel 3.** Hasil Uji Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.782	.768	.577

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi R-Square = 0,782 (78,2%) yang artinya 78,2 % variasi variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh 3 variabel independen (X1,X2,X3), pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen adalah 78,2 % sedangkan sisanya 21,8 % dipengaruhi variabel lain selain variabel independen X1, X2, dan X3.

#### Uji Koefisien Determinan secara Simultan

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinan secara Simultan

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	54.958	3	333	55.051	.000 <sup>b</sup>
Residual	15.307	46			
Total	70.265	49			

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 nilainya jika dibandingkan dengan tingkat alpha 0,05 maka lebih kecil ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Keterlibatan Karyawan (X1), Loyalitas Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3) secara bersama - sama dan serentak (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### Uji Regresi Parsial

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Parsial

Model	T	Sig
Constant	8.21	.000
Keterlibatan Karyawan	-3.601	.001

Loyalitas Kerja	6.677	.000
Kerjasama Tim	3.266	.002

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas menunjukkan variabel keterlibatan karyawan memiliki nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka H1 diterima. Variabel loyalitas kerja memiliki nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka H2 diterima. Variabel kerjasama tim memiliki nilai sig  $0,002 < 0,05$  maka H3 diterima. Contoh gambar

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Seorang karyawan bila terlibat akan cenderung lebih aktif dalam menyampaikan ide dan masukan, yang pada akhirnya mereka akan meningkatkan kinerja mereka. Dari hasil pengolahan data, karyawan PT Trans Indonesia Supercorridor menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan mereka sangat baik sehingga kinerja mereka cukup baik dan dapat mencapai tujuan Perusahaan.

Keterlibatan karyawan juga berpengaruh dalam banyak hal terhadap kinerja karyawan, selain membuat karyawan aktif dalam pekerjaannya juga membuat karyawan merasa dibutuhkan, merasa lebih dihargai, dan merasa dirinya ada tanggung jawab besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Senada dengan hasil penelitian <sup>23,24</sup> menjelaskan bahwa semakin baik perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk terlibat aktif akan membawa peningkatan kerja yang signifikan. Karena bila karyawan memiliki keterlibatan kerja yang baik, merasa bersemangat dan antusias serta memiliki tingkat partisipasi yang tinggi akan lebih merasa dibutuhkan dengan keberadaannya

---

<sup>23</sup> Sebastianus Alexander Septiadi, Desak Ketut Sintaasih, dan I Made Artha Wibawa 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.8 (2017):3103-3132

<sup>24</sup> Rifki Alan Aldiansyah dan Tristiana Rijanti. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol 16 No 1

dan kemampuan yang dimilikinya, oleh karena itu karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya dengan melakukan yang terbaik dan mendorong ke arah yang lebih baik.

Keterlibatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya keterlibatan yang tinggi meningkatkan dorongan yang kuat dalam menjalankan tugasnya secara keseluruhan yang berdampak positif pada hasil kerja dan organisasi. Secara teoritis, keterlibatan emosional dapat mendorong kinerja secara optimal dan secara praktis, dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan keterlibatan, dengan adanya pengembangan sumber daya manusia.

### **Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Loyalitas kerja ini termasuk mencerminkan sikap positif, etika kerja yang tinggi, dan tingkat keinginan untuk berkontribusi pada keberhasilan perusahaan sangat tinggi. Mereka termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan berkontribusi secara maksimal. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja yang tinggi yang berujung pada kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, berdampak menurunkan tingkat turnover yang dapat merugikan perusahaan dalam segi waktu dan biaya. Penelitian ini serupa <sup>25,26</sup> yang menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan loyalitas kerja terbaik maka akan membuat mereka bekerja lebih giat dan semangat dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

Peningkatan loyalitas akan menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi, yang berdampak pada hasil kerja. Adapun implikasi teoritis, bahwa loyalitas merupakan faktor utama

---

<sup>25</sup> Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6-13

<sup>26</sup> Nurul Faiziah, Aden Prawiro Sudarso, 2023. Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Idexpress Logistik Indonesia (Pagedangan), *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* Vol.2, No.4 Desember 2023

yang dapat mendorong perilaku positif karyawan di tempat kerja. Sedangkan Implikasi praktisnya, akan terciptanya suatu budaya kerja bagus dalam organisasi serta pengembangan karier yang berkelanjutan serta mengurangi turnover.

### **Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kerjasama tim dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kualitas pekerjaan. Perusahaan yang berhasil membangun lingkungan yang mendukung kerjasama tim akan dapat melihat peningkatan kinerja individu dan tim. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan dalam mengatur strategi untuk fokus meningkatkan kerjasama tim, seperti menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan kesempatan untuk karyawan berkontribusi dan menerapkan kepemimpinan yang partisipatif. Maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan akan mempengaruhi produktivitas serta efisiensi dan kualitas pekerjaan. Penelitian yang dilakukan<sup>27</sup> menunjukkan bahwa kerjasama tim sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana, hal ini sangat mempengaruhi kinerja masing - masing karyawan dikarenakan dalam proses kerjasama tim dapat meningkatkan kreatifitas dan inovasi baru dari masing - masing anggotanya.

Kerjasama tim yang baik maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya kolaborasi yang efektif maka akan mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan. Dalam implikasi teoritis, bahwa peran individu dalam tim untuk mencapai kinerja optimal. Sedangkan

---

<sup>27</sup> Ika Nensi Sinar Maharatu A, Fahrizi, Maria Elina (2018) Pengaruh Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Lampung. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai, Vol. 02, No.02, 2018

implikasi praktisnya, instansi dapat menciptakan budaya kerja yang kolaboratif sehingga akan menciptakan komunikasi yang efektif, adanya kemauan untuk mengikuti pelatihan kerja tim dengan baik. Diharapkan hal ini akan mengarah pada tujuan organisasi dengan baik

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian maka keterlibatan kerja, loyalitas dan tim kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam organisasi maka akan membangkitkan semangat dan rasa percaya diri bagi mereka sehingga akan tercipta karyawan yang merasa mempunyai tanggung jawab lebih untuk berkontribusi dalam perusahaan dan penyelesaian tugas dari perusahaan.

Sedangkan loyalitas kerja dengan cara memberikan motivasi, lingkungan yang kondusif, dan komunikasi yang intensif guna untuk mengurangi tingkat turnover pada perusahaan yang dapat merugikan dari segi waktu dan biaya. Selanjutnya dengan kerjasama tim dengan mengelola strategi agar berjalan dengan baik agar karyawan lebih cenderung produktif.

### REFERENSI

- Ahmad Suhardi, Ismilasari dan Jusmawan Jasman, 2021. Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ,Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Januari 2021
- Andi Paerah, 2023. Pengaruh Loyalitas, Keterlibatan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Disperindagkop dan UKM Di Provinsi Papua, Jurnal Media ekonomi, Volume 23, No. 1.
- Andrew S. Ropa, *et all*, 2020. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Prisma Dana Manado, Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 565 - 574
- Davis,T. (2014). Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-orang Terbaik dalam Perusahaan. Jakarta : PPM Manajemen.

- Delitha Inkia F dan Emi Suwarni, 2023. Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT KAI Devisi Regional IV Tanjung Karang, JIMEA Vol 7 No 3 Tahun 2023
- Engkus dan Angga Pradipta, 2018. Pengaruh Kompetensi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Desa Se Kecamatan Kadudampit, Jurnal Ekonomak Vol. 8 No. 3 Desember 2022
- Hartanti Nugrahaningsih, 2022. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Moderasi, Media Manajemen Jasa, Vol.10 No.2, Juli Desember 2022
- Hasibuan, S. M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Askara.
- Ika Nensi Sinar Maharatu A, Fahrizi, Maria Elina (2018) Pengaruh Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Humas dan Protokol Sekertariat Daerah Provinsi Lampung. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai, Vol. 02, No.02, 2018
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Nurul Faiziah, Aden Prawiro Sudarso, 2023. Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Idexpress Logistik Indonesia (Pagedangan), Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) Vol.2, No.4 Desember 2023
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Pangestu, Aji. 2020. "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai di KSP Utama Bondowoso, *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689-99
- Reiza Adelia Maulida dan Azkiah, 2020. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjay, *Borneo Student Research*, Vol 2 No 1 Tahun 2020
- Rifki Alan Aldiansyah dan Tristiana Rijanti. Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol 16 No 1



- Satrio Eko Nugroho, Intan Ratnawati, 2021. Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Voice Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah), *Diponegoro Journal of Management*, Volume 10, Nomor 3, Tahun 2021, Halaman 1-13
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6-13
- Sebastianus Alexander Septiadi, Desak Ketut Sintaasih, dan I Made Artha Wibawa. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.8 (2017):3103-3132
- Sharma,V. (2012). Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Volume 1. No.6, Februari 2017. E-ISSN :2615 - 1316. Tersedia di : <http://scholar.google.ac.id> [ diakses 13 September 2020 ].
- Surianti dan Ferry Hidayat, 2017. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan STMB Multi Smart, *Jurnal Ilmiah Smart*, Volume I No 2, Desember 2017
- Susanti, A.A Dwi Widyani, Ni Made Satya Utami, 2021. Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja KaryawanCV. Sanitary Bali Pinangsia. Vol 2 Nomor 2 Februari 2021
- Vinca Regina Letsoin, Sri Langgeng Ratnasari, 2020 Pengaruh Keterlibatab Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan, *Dimensi* Vol. 9, N0. 1 : 17-34 Maret 2020
- Wibowo, 2008, *Manajemen Kinerja* , edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Penerbit Rajawali Pers.Jakarta.
- Wico Mardiono Putra dan Zusmawati, 2024. Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat, *Junral Bina Bangsa Ekonika* Vol. 17, No. 1, Februari 2024