

**SKRIPSI**

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI  
PADA PT BOOM JUARA EMAS**



**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : OLIVER BUDI WANGGE**

**NIM : 115200221**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

# SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : OLIVER BUDI WANGGE  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200221  
Program Studi : S1 MANAJEMEN



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 Desember 2023



OLIVER BUDI WANGGE

### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : Oliver Budi Wangge  
NIM : 115200221  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : Manajemen Sumber Daya Manusia  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kerjasama Tim dan Pelatihan Terhadap  
Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja  
Sebagai Mediasi pada PT BOOM Juara Emas

Jakarta, 8 Desember 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ronnie R. Masman', written over a horizontal line.

(Dr. Ronnie R. Masman, S.E.,M.M)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : **Oliver Budi Wangge**  
NIM : **115200221**  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kerjasama Tim dan Pelatihan Terhadap  
Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja  
Sebagai Mediasi pada PT BOOM Juara Emas

Telah diuji pada Ujian Skripsi tanggal 18 Januari 2023 dan dinyatakan lulus,  
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : **EDALMEN, S.E., M.M.**
2. Anggota Penguji : - HALIM PUTERA SISWANTO, S.E., M.M.  
- RONNIE RESDIANTO MASMAN, S.E., M.A., M.M.

Jakarta, Januari 2023

Pembimbing,



(Dr. Ronnie R. Masman, S.E., M.M.)

## ***ABSTRACT***

***TARUMANAGARA UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMY AND BUSINESS  
JAKARTA***

(A) OLIVER BUDI WANGGE

(B) THE EFFECT OF TEAMWORK AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE ON EMPLOYEE AT PT BOOM JUARA.

(C) xvi+70 pages, 2023, tables 24, pictures 9, attachments 4

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) **Abstract:** The purpose of this study is to analyze the effect of teamwork and training on employee performance through job satisfaction as a moderating variable. The sample of this research is employee at PT Boom Juara Emas. Samples were selected using a non-probability sampling method totaling 48 respondents by distributing questionnaires online using Google Forms. The analysis technique used is structural equation modeling supported by the smartPLS program version 4.0.9.6 the results obtained in this study are that there is a positive influence of teamwork and training on job satisfaction but there's negative influence on employee performance but job satisfaction has a positive influence on employee performance.

Keywords: teamwork, training, job satisfaction, performance

(F) *Reference List* : 46 (1982-2022)

(G) Dr. Ronnie R. Masman, S.E., M.M

## ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

(A) OLIVER BUDI WANGGE

(B) PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN PT BOOM JUARA EMAS.

(C) xvi+70 halaman, 2023, tabel 24, gambar 9, lampiran 4

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) **Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kerjasama tim dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Penelitian ini menggunakan sampel pada karyawan PT Boom Juara Emas. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *non probability* sampling yang berjumlah 48 responden dengan menyebarkan kuisisioner secara online menggunakan *Google Form*. Teknik analisis yang digunakan structural equation modeling yang dibantu dengan program smartPLS versi 4.0.9.6. Hasil yang didapat yaitu terdapat pengaruh dari kerjasama tim dan pelatihan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kerjasama tim dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sementara kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kerjasama tim, pelatihan, kepuasan kerja, kinerja karyawan

(F) Daftar Pustaka : 46 (1982-2022)

(G) Dr. Ronnie R. Masman, S.E., M.M

*If You Do Not Believe in Yourself ,*

*No One Will Do It For You*

Karya sederhana ini saya persembahkan  
untuk kedua orang tua tercinta,

dan sahabat-sahabat

yang saya sayangi.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“PENGARUH KERJASAMA TIM DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA KARYAWAN PT BOOM JUARA EMAS”**. Tujuan dalam pembuatan dari skripsi ini yaitu agar memenuhi salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar sarjana manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.

Selama proses penyusunan skripsi peneliti banyak mendapatkan bimbingan, motivasi, saran, dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung, khususnya kepada :

1. Bapak Dr. Ronnie R. Masman, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi serta pengarahan yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, Dr., S.E, M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M. selaku Kepala Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Seluruh dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara untuk jasa-jasanya selama perkuliahan.
6. Seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan, doa, dan saran kepada peneliti.
7. Sahabat-sahabat terdekat saya yang selalu membantu, mendukung, dan menyemangati saya dalam keadaan apapun.
8. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas dukungan selama menjalani perkuliahan maupun selama

penulisan skripsi ini.

9. Responden yang telah bersedia mengisi data kuisisioner yang diberikan peneliti yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata, peneliti mengucapkan syukur yang tidak terhingga kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini dapat diselesaikan walaupun masih banyak kekurangan baik dalam tata bahasa, isi, dan penyusunan mengingat kemampuan penulis terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi peneliti. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, Desember 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Permasalahan.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Batasan Masalah .....	5
4. Rumusan Masalah.....	6
B. TUJUAN DAN MANFAAT .....	7
1. Tujuan .....	7
2. Manfaat .....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. GAMBARAN UMUM TEORI .....	9
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL .....	10
1. Kerjasama Tim.....	10
2. Pelatihan.....	12
3. Kepuasan Kerja.....	13
4. Kinerja .....	14
C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	15
1. Kaitan antara Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan .....	15

2.	Kaitan antara Kerjasama Tim dengan Kepuasan Kerja .....	16
3.	Kaitan antara Pelatihan dengan Kepuasan Kerja .....	16
4.	Kaitan antara Pelatihan dengan Kinerja Karyawan .....	17
5.	Kaitan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	17
D.	PENELITIAN SEBELUMNYA YANG RELEVAN.....	18
E.	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....	21
BAB III METODE PENELITIAN .....		23
A.	DESAIN PENELITIAN .....	23
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL DAN UKURAN SAMPEL	24
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN .....	25
1.	Kerjasama Tim.....	25
2.	Pelatihan.....	26
3.	Kepuasan Kerja.....	27
4.	Kinerja .....	28
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	29
1.	Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model Analysis</i> ) .....	29
a.	<b>Uji Validitas</b> .....	30
b.	<b>Uji Reliabilitas</b> .....	30
E.	ANALISIS DATA .....	32
1.	Uji Model Struktural ( <i>Inner Model Analysis</i> ) .....	32
a.	<b>Uji Koefisien determinasi (<i>R-Square</i>)</b> .....	32
2.	Pengujian Hipotesis Penelitian .....	33
a.	<i>Path Coefficients</i> .....	33
b.	<i>Effect Size (<math>f^2</math>)</i> .....	33
c.	<i>Significance Test (t-Test atau p-value)</i> .....	34
d.	<i>Uji Goodness of Fit Model</i> .....	34
F.	HASIL UJI ASUMSI DATA.....	35
1.	Hasil Pengujian Model Pengukuran .....	36
a.	<b>Uji Validitas</b> .....	36
b.	<b>Uji Reliabilitas</b> .....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN .....	40
1. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	40
2. Subjek Penelitian .....	40
3. Karakteristik Responden.....	40
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....	43
1. Kerjasama Tim.....	43
2. Pelatihan.....	44
3. Kepuasan Kerja.....	45
4. Kinerja .....	47
C. HASIL ANALISIS DATA .....	48
1. Pengujian Model Struktural (Inner Analysis Model) .....	48
a. <i>R-Square</i> .....	48
2. Pengujian Hipotesis Penelitian .....	49
a. <i>Path Coefficients</i> .....	49
b. <i>Effect Size (<math>f^2</math>)</i> .....	51
c. <i>Significance Test (t-Test)</i> .....	51
d. <i>Uji Goodness of Fit Model</i> .....	54
D. PEMBAHASAN .....	54
BAB V PENUTUP .....	58
A. KESIMPULAN.....	58
B. KETERBATASAN DAN SARAN .....	58
DAFTAR PUSTAKA .....	60
LAMPIRAN.....	63
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	73

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1	Skor Skala Likert pada Variabel Mediasi dan Dependen.....	24
Tabel 3.2	Operasional Variabel Independen–Kerjasama Tim.....	25
Tabel 3.3	Operasional Variabel Independen–Pelatihan.....	26
Tabel 3.4	Operasional Variabel Independen–Kepuasan Kerja.....	26
Tabel 3.5	Skor Skala Likert pada Variabel Independen.....	27
Tabel 3.6	Operasional Variabel Dependen–Kinerja Karyawan.....	27
Tabel 3.7	Kriteria Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	30
Tabel 3.8	Kriteria Pengujian Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	32
Tabel 3.9	Kriteria Pengujian Hipotesis Penelitian.....	34
Tabel 3.10	Hasil Average Variance Extracted (AVE).....	35
Tabel 3.11	Hasil Cross Loadings.....	36
Tabel 3.12	Hasil Uji Konsistensi Internal.....	37
Tabel 3.13	Hasil Uji Reliabilitas Indikator.....	38
Tabel 4.1	Kuesioner Kerjasama Tim.....	42
Tabel 4.2	Kuesioner Pelatihan.....	43
Tabel 4.3	Kuesioner Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4.4	Kuesioner Kinerja.....	46
Tabel 4.5	Hasil Uji R-Square.....	48
Tabel 4.6	Hasil Uji Path Coefficients.....	49
Tabel 4.7	Hasil Uji Effect Size.....	50
Tabel 4.8	Hasil Uji t-statistics/p-value.....	50
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Hipotesis.....	52
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Goodness of Fit Model.....	52

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 BOOM Esports Masuk ke Ascension League.....	4
Gambar 1.2 BOOM Esports menangkan PMPL ID 2023.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 3.1 Diagram Struktural.....	34
Gambar 3.2 Hasil Uji Validitas.....	37
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	40
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	40
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Periode Bekerja.....	41
Gambar 4.4 Hasil Bootstrapping.....	49

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuisisioner.....	60
Lampiran 2 Data Hasil Kuisisioner.....	65
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	67
Lampiran 4 Hasil Analisis Data.....	68



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang Permasalahan**

Dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang paling penting untuk keberlangsungan operasional perusahaan. Tanpa dukungan karyawan, tentu saja aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik. Dalam era industrialisasi saat ini, perkembangan industri membuat perusahaan harus terus beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lain. Adaptasi yang dilakukan perusahaan juga akhirnya akan berpengaruh kepada para karyawan dalam perusahaan tersebut untuk beradaptasi pada perubahan-perubahan yang terjadi agar dapat berkontribusi secara maksimal demi kelancaran dan kemajuan perusahaan.

Oleh karena itu, pengelolaan karyawan pada sebuah perusahaan merupakan suatu hal perlu diperhatikan dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan. Kompetensi karyawan yang berada dalam perusahaan menjadi salah satu factor penentu untuk mencapai tujuan perusahaan dengan bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas serta pekerjaan yang diberikan. Tantangan bagi perusahaan tidak hanya sebatas mencari dan menemukan karyawan dengan kompetensi yang sesuai, tetapi juga mempertahankan karyawan agar tetap menjaga performa untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Beberapa satu faktor yang berpengaruh untuk menjaga konsistensi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan adalah kepuasan kerja, pelatihan serta kerjasama tim yang baik.

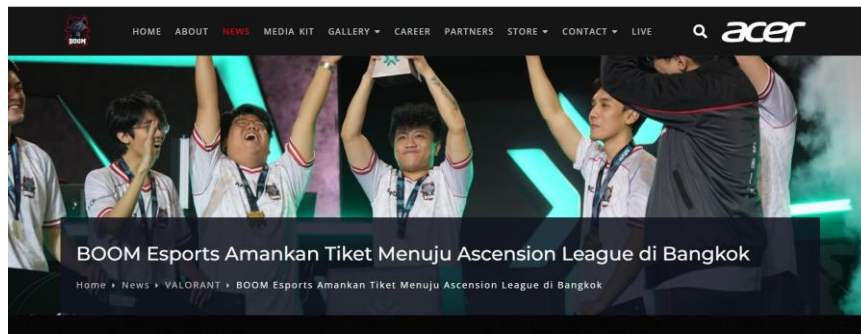
Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan atau pandangan seorang karyawan terhadap tempat ia bekerja. Jadi, kepuasan kerja bisa dikatakan berkaitan dengan sisi psikologis karyawan dalam sebuah organisasi yang dipengaruhi keadaan dari pekerjaan karyawan tersebut. Perusahaan yang tidak menjadikan kepuasan kerja sebagai hal yang perlu diperhatikan dapat menimbulkan perasaan tidak puas bagi karyawan dalam pekerjaannya sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut dan menyebabkan tidak ingin berkontribusi lebih jauh dalam perusahaan. Kepuasan kerja karyawan harus menjadi salah satu factor yang diperhatikan oleh manajemen perusahaan, dengan tingkat kepuasan kerja yang baik karyawan cenderung untuk memberikan kinerja maksimal mereka bagi perusahaan. Dalam hal kepuasan kerja itu sendiri, terdapat beberapa factor yang memengaruhi yaitu kerjasama tim dan pelatihan.

Sebuah tim atau kelompok kerja dengan tingkat kerjasama yang baik, cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kerjasama yang baik dapat tercipta dari lingkungan kerja yang kondusif. Terciptanya lingkungan yang kondusif dan terbuka dapat memudahkan kerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, memudahkan komunikasi dan sekaligus dapat saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antar satu karyawan dengan karyawan yang lain. Kondisi keterbukaan yang diisi dengan *mentoring* yang baik dapat membantu proses berjalannya pengembangan bagi karyawan, dimana karyawan akan merasa lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaan, memecahkan masalah, membangun kultur yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi (Caudron, 1995).

Selain kerjasama tim, perusahaan juga harus memperhatikan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas. Seiring berkembang atau berubahnya kebijakan atau kondisi kerja dalam suatu perubahan, pasti akan berdampak pada karyawan yang ada. Karyawan diharuskan beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi untuk dapat menjaga kinerja yang baik. Pihak perusahaan juga dapat berkontribusi dalam mempercepat

proses adaptasi karyawan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan. Pelatihan yang diberikan dapat berupa sebuah *refreshment* terhadap kemampuan yang sudah dimiliki karyawan, maupun pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pelatihan merupakan sebuah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2006). Sementara menurut Rivai dan Sagala (2010), pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku karyawan ke dalam sebuah arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa pemberian pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan karyawan dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik yang dapat juga memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Terkait dengan hal-hal tersebut, peneliti memilih PT BOOM JUARA EMAS atau yang lebih dikenal sebagai BOOM E-Sports sebagai objek penelitian. Pemilihan objek penelitian ini didasari oleh pengamatan penulis mengenai perkembangan *e-sports* di Indonesia yang cukup pesat beberapa tahun terakhir. Indonesia sendiri memiliki beberapa tim *e-sports* yang cukup berkembang. Walaupun BOOM E-Sports tidak memiliki kandidat untuk semua cabang *e-sports*, akan tetapi prestasi yang ditorehkan oleh BOOM E-Sports tidak dapat dianggap remeh. BOOM E-Sports terbentuk pada tahun 2016 dengan focus pada cabang *e-sports* PUBG Mobile, Dota 2, dan Valorant. Bermodalkan susunan tim serta cabang olahraga elektronik yang sedikit, tidak membuat BOOM E-Sports tertinggal dari team lain.



Gambar 1. 1 BOOM Esports Masuk ke Ascension League

Sumber : <https://boomesports.gg/boom-esports-amankan-tiket-menuju-ascension-league-di-bangkok/>

Pada tahun 2023, BOOM E-Sports menunjukkan performa prestasi yang cukup baik. Salah satunya adalah berhasil masuk ke dalam Ascension League untuk cabang *e-sports* Valorant di Bangkok yang mengikutsertakan tim-tim dari Asia Pasifik. Selain itu, BOOM E-Sports juga menjuarai PMPL ID 2023 cabang PUBG Mobile yang mengikutsertakan 20 tim professional asal Indonesia.



Gambar 1. 2 BOOM ESports menangkan PMPL ID 2023

Sumber : <https://boomesports.gg/boom-esports-amankan-tiket-menuju-ascension-league-di-bangkok/>

Dalam rangka ketertarikan penulis dalam menganalisis pengaruh faktor kerjasama tim, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT

BOOM JUARA EMAS, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BOOM JUARA EMAS”**.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang di atas, dapat diperoleh identifikasi masalah yang muncul sebagai berikut:

- a. Apakah karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki pandangan negatif terhadap perusahaan tempat ia bekerja?
- b. Apakah karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya dapat mempengaruhi kinerja mereka?
- c. Apakah pemberian pelatihan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan?
- d. Apakah karyawan yang tidak diberikan pelatihan dapat menurunkan kepuasan kerja mereka?
- e. Apakah kerjasama tim yang kurang mendukung pekerjaan karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan?
- f. Apakah kurangnya kerjasama tim yang baik dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan?

## **3. Batasan Masalah**

Suatu topik terdapat banyak masalah yang dapat diidentifikasi dan dapat dilakukan penelitian, oleh sebab itu perlu diberikan batasan masalah karena terbatasnya waktu, biaya dan juga tenaga, maka penulis akan membatasi ruang lingkup dari penelitian ini.

- a. Dalam penelitian ini, subjek penelitian yang digunakan hanya karyawan tetap mencakup semua divisi manajerial maupun operasional pada PT BOOM JUARA EMAS.

- b. Dengan terbatasnya waktu penelitian maka penulis akan membatasi metode pengambilan data hanya berdasarkan hasil kuesioner dan tidak melakukan wawancara pada karyawan PT BOOM JUARA EMAS
- c. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen berupa kerjasama tim (X1), pelatihan (X2) dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel mediasi serta variabel dependen kinerja karyawan (Y).

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh dari kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT BOOM JUARA EMAS?
- b. Apakah terdapat pengaruh dari kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT BOOM JUARA EMAS?
- c. Apakah terdapat pengaruh dari kerjasama tim terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan PT BOOM JUARA EMAS?
- d. Apakah terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT BOOM JUARA EMAS?
- e. Apakah terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT BOOM JUARA EMAS?
- f. Apakah terdapat pengaruh dari pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada PT BOOM JUARA EMAS?
- g. Apakah terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BOOM JUARA EMAS?

## **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

### **1. Tujuan**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT BOOM JUARA EMAS.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT BOOM JUARA EMAS.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT BOOM JUARA EMAS.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT BOOM JUARA EMAS.
- e. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT BOOM JUARA EMAS.
- f. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT BOOM JUARA EMAS.
- g. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada PT BOOM JUARA EMAS.

### **2. Manfaat**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi seluruh pihak yang terkait yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dalam memperluas pengetahuan penulis mengenai apakah dalam hal kerjasama tim yang mendukung dan pelatihan yang sesuai bagi karyawan, dapat berpengaruh pada kepuasan kerja serta kepuasan kerja itu sendiri terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi karyawan PT BOOM JUARA EMAS diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi mengenai kerjasama tim yang

mendukung, pemberian pelatihan yang sesuai serta kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi perusahaan-perusahaan lain di Indonesia maupun internasional diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru maupun tambahan informasi mengenai kerjasama tim yang baik, pelatihan yang mendukung pekerjaan serta kepuasan kerja kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models.
- Caudron. (1995). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: EGC.
- Chin, W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*.
- Davis, Keith, & Newstrom. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Garry. 2006. *Human Resources Management*.
- Dessler, Garry. 2015. *Human Resources Management*.
- Edy, P. (2006). Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer pada PT Jesslyn Cakes Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu-ilmu Ekonomi*, 102-108.
- Fachrudin, I. (2009). *Desain Penelitian*.
- Gibson. (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hair, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS- SEM).
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, m. (2011). PLS-SEM: indeed a silver bullet.
- Hair, Joseph F., Thomas M. Hult, Christian M. Ringle, and M. Sarstedt. 2013. "A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)." (SAGE Publications).
- Henseler, J. 2009. "On The Convergence of The Partial Least Squares Path Modeling Algorithm."
- Harris Madiistriyatno, K. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE OPTIMIZATION THROUGH DISCIPLINE THAT FORMED BY PROVIDING MOTIVATION AND TRAINING. *ACADEMY OF STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL*.
- Hidayat, S., Lubis, R., & Majid, S. A. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA

PADA PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH. *JURNAL PERSPEKTIF EKONOMI DARUSSALAM.*

- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka.
- Ivancevich, John M. 2010. *Human Resource Management*. Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill.
- James L. Gibson, D. J. (2003). *Fundamentals of Management*. Texas: Business Publication.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lawasi, E. S. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.
- Malhotra, N. K. (2009). *Riset Pemasaran*. PT Indeks.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marát. (1982). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nasution. (2009). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Bumi Aksara.
- Newstrom, and Davis. 2007. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. McGraw Hill.
- Nicoleta Meslec, J. D. (2020). The role of teamwork on team performance, in extreme military environments: an empirical study. *Team Performance Management*, 325-339.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ringle, e. a. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM.
- Rivai, V. d. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson.

- Ronnie Resdianto Masman, Y. Y. (2019). Job Performance and Government Banks: Evidence from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
- Sekaran, U., & Boogie, R. (2013). *Research methods for business: a skill-building approach*.
- Sekaran, U., & Boogie, R. (2016). *Research methods for business: a skill-building approach*.
- SETYO RIYANTO, E. N. (2021). EFFECT OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE: MEDIATING ROLE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT. *PROBLEMS AND PERSPECTIVE IN MANAGEMENT*.
- Siagian. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Stephen Frenkel, X. G. (2019). How perceptions of training impact employee performance. *Personnel Review*, 163-183.
- Sugiyono. (2007). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Syukur, A., and J. B. Ilyas. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Raksa Satria Tbk Makassar." *Jurnal Mirai Management*.
- Usma, Husain, and Purnomo Setaydi Akbar. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial*.
- Umar, H. (2007). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Rajagrafindo Persada.
- VO HONG PHUONG, H. T. (2022). EFFECT ON TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF THE HOTEL SECTOR IN CAN THO CITY, VIETNAM. *GEOJOURNAL OF TOURISM AND GEOSITES*, 472-476.
- W., S. S. (2012). Membangun Kerjasama Tim (Kelompok). *Jurnal STIE Semarang*, 59-65.
- Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G. and Van Oppen, C. (2009) Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 33, 177-195.