

# **Pengaruh *Teamwork*, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Citra Warna Jaya Abadi Di Kota Denpasar**

**I Kadek Juniantara<sup>1</sup>**

**I Gede Aryana Mahayasa<sup>2</sup>**

**Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Venaswara<sup>3</sup>**

(1)(2)(3)Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,  
e-mail: ikdjuniantara@gmail.com

## **ABSTRACT**

*Employee job satisfaction is one of the important factors in supporting organizational success. This study aims to determine the effect of teamwork, work motivation, and organizational commitment on employee job satisfaction at PT. Citra Warna Jaya Abadi in Denpasar City. The number of samples in this study was 56 respondents. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, documentation, literature study, and questionnaire distribution. The research instrument test used validity and reliability tests, while the data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of the study show that partially teamwork has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Work motivation also has a positive and significant effect on job satisfaction. Organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, teamwork, work motivation, and organizational commitment have a positive and significant effect on employee job satisfaction. These results indicate that improvements in teamwork, work motivation, and organizational commitment together can increase employee job satisfaction. This study suggests that the company should continue to strengthen teamwork, increase motivation through rewards and management support, and build employee commitment in order to maintain and improve job satisfaction.*

**Keyword : teamwork, work motivation, organizational commitment, job satisfaction.**

## **ABSTRAK**

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *teamwork*, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi di Kota Denpasar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan, dan penyebaran kuesioner. Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, *teamwork*, motivasi kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan *teamwork*, motivasi kerja, dan komitmen organisasional secara bersama-sama mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan terus memperkuat kerja sama tim, meningkatkan motivasi melalui penghargaan dan dukungan manajemen, serta membangun komitmen karyawan guna menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja.

**Kata kunci : teamwork, motivasi kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja**

## Pendahuluan

Di tengah arus globalisasi, dunia usaha terus menghadapi perubahan dan persaingan yang semakin ketat. Dalam kondisi tersebut, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan dan menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan melalui strategi yang disusun secara tepat dan terarah. Sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting karena berperan sebagai penggerak utama aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu memahami arah, visi, dan tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Dalam praktiknya, manajemen perusahaan tidak terlepas dari persoalan yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Untuk mengatasinya, perusahaan perlu mengenali berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja tersebut. Hasil identifikasi tersebut selanjutnya dapat dijadikan dasar dalam menetapkan kebijakan yang sesuai agar tujuan, sasaran, dan harapan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Menurut Sutrisno (2021), keberhasilan organisasi tidak terlepas dari penerapan kerjasama tim, penerapan kerja sama tim diperlukan untuk meningkatkan efisiensi kerja, baik di perusahaan multinasional, swasta maupun organisasi pemerintahan. Perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kerjasama tim adalah proses kolaborasi antara individu-individu dalam sebuah kelompok untuk mencapai tujuan bersama dengan mengintegrasikan kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Robbins dan Judge (2021), kerjasama tim merupakan bentuk koordinasi kerja yang menuntut kontribusi aktif semua anggota melalui komunikasi efektif, rasa saling percaya, kesamaan komitmen, dan tujuan kolektif. Dalam kerjasama tim, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi oleh sinergi kerja yang tercipta antar anggota tim. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa kerjasama tim terjadi ketika individu mampu bekerja secara harmonis dengan membagi peran, mengatasi perbedaan, serta saling membantu dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan demi tercapainya produktivitas optimal.

Selanjutnya, Hidayat dan Putra (2023) menjelaskan bahwa kerjasama tim tidak hanya berkaitan dengan pembagian tugas, tetapi juga menyangkut aspek psikologis seperti empati, rasa memiliki, dukungan sosial, dan motivasi untuk mencapai keberhasilan tim. Tim yang memiliki kerjasama yang baik akan menunjukkan lingkungan kerja yang inklusif, saling menghargai perspektif anggota, serta mampu mengatasi konflik secara konstruktif. Sedangkan menurut Sutrisno (2021), kerjasama tim menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi karena memungkinkan pertukaran ide, pembelajaran bersama, dan percepatan

penyelesaian tugas. Dengan demikian, kerjasama tim dapat dipahami sebagai mekanisme yang memungkinkan anggota kelompok bekerja secara terpadu, efisien, dan penuh komitmen untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal daripada bekerja secara individual. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian oleh Devina (2018) Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *teamwork*, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. sebaliknya semakin rendah nilai *teamwork* maka semakin buruk kepuasan kerja. Artinya bahwa *teamwork* bukan merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karyawan memiliki keinginan dalam melakukan sebuah inovasi dan keselarasan dalam ruang lingkup bekerja diperusahaan.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang memengaruhi perilakunya untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Uno (2021), motivasi adalah kekuatan penggerak dalam diri individu yang muncul dari kebutuhan, keinginan, dan harapan untuk mencapai prestasi tertentu. Motivasi membuat seseorang bersedia mengerahkan energi, pikiran, serta waktu untuk menyelesaikan tugas secara optimal. Sementara itu, Hidayat (2022) menjelaskan bahwa motivasi bukan hanya sekadar dorongan fisik atau psikis, tetapi juga proses psikologis yang menciptakan semangat, arah tindakan, dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai faktor kunci yang menentukan tingkat antusiasme, komitmen, dan ketekunan seseorang dalam bertindak dan bekerja. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian oleh Ardianti et.,al (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT. Citra Warna Jaya Abadi yang merupakan perusahaan retail toko cat di Bali yang menyediakan berbagai kebutuhan pengecatan, Citra Warna memiliki berbagai macam produk berkualitas dengan harga yang kompetitif. Salah satu masalah utama yang muncul adalah rendahnya kesediaan antarbagian untuk saling membantu ketika terjadi ketimpangan beban kerja. Karyawan sering kali hanya berfokus pada tugas masing-masing, dan ketika salah satu bagian sedang mengalami volume pekerjaan yang tinggi, bagian lain yang memiliki waktu luang cenderung tidak menunjukkan inisiatif untuk membantu. Kondisi ini mencerminkan kurangnya rasa kebersamaan dan solidaritas dalam tim. Selain itu, rasa tanggung jawab dalam yang kurang maksimal terlihat dari banyak karyawan yang bekerja hanya berdasarkan ruang lingkup pekerjaan pribadi, tanpa memikirkan kontribusi mereka terhadap pencapaian target tim secara keseluruhan. Akibatnya, koordinasi antarkaryawan menjadi lemah, dan pekerjaan yang membutuhkan integrasi antarbagian menjadi terhambat. Minimnya komunikasi dan koordinasi

---

menyebabkan informasi tidak mengalir dengan baik, sehingga kinerja tim tidak dapat berjalan secara efektif. Masalah lainnya adalah pemanfaatan kemampuan anggota tim yang belum optimal. Beberapa karyawan belum menggunakan kompetensi mereka secara maksimal saat bekerja dalam tim, sehingga proses penyelesaian pekerjaan sering kali tidak mencapai standar yang diharapkan. Ketika kemampuan anggota tim tidak diberdayakan dengan baik, tugas-tugas penting di dalam tim menjadi terlambat atau tidak terselesaikan dengan kualitas yang memadai.

Karyawan PT. Citra Warna Jaya Abadi memiliki tugas dan fungsi yang cukup beragam serta tanggung jawab yang besar dalam menjalankan pekerjaannya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam menghadapi perkembangan metode kerja yang terus menuntut kemajuan dan persaingan. Dalam kondisi tersebut, kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang penting karena dapat memengaruhi semangat, kinerja, dan komitmen karyawan dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang telah ditemukan, peneliti tertarik untuk memfokuskan penelitian dengan judul “Pengaruh *Teamwork*, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Citra Warna Jaya Abadi di Kota Denpasar”.

Penelitian ini didukung oleh beberapa landasan teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai pribadi. Menurut Robbins dan Judge (2021), kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui perasaan senang, nyaman, serta penerimaan terhadap seluruh aspek yang ada dalam lingkungan kerja. Seseorang dikatakan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi apabila ia merasa dihargai, diberi kesempatan berkembang, memperoleh kompensasi yang sesuai, dan bekerja dalam suasana kerja yang kondusif.

Menurut Wulandari et al. (2020), kerja tim diartikan sebagai sekelompok orang yang memiliki keterkaitan satu sama lain dalam pelaksanaan pekerjaan serta memikul tanggung jawab bersama atas hasil yang dicapai. Sementara itu, Riyanto (2017) menjelaskan bahwa teamwork adalah aktivitas yang dijalankan dan diatur oleh sejumlah individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi.

Menurut Uno (2021), motivasi adalah kekuatan penggerak dalam diri individu yang muncul dari kebutuhan, keinginan, dan harapan untuk mencapai prestasi tertentu. Motivasi

---

membuat seseorang bersedia mengerahkan energi, pikiran, serta waktu untuk menyelesaikan tugas secara optimal.

Menurut Zahrah (2019), komitmen organisasi dapat dimaknai sebagai bentuk sikap yang tidak hanya sebatas status sebagai anggota resmi dalam organisasi, tetapi juga mencerminkan adanya rasa senang terhadap organisasi serta kemauan untuk memberikan usaha terbaik demi mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, maka hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut:

1. Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian oleh Devina (2018) menyatakan bahwa semakin besar nilai *teamwork* maka akan diikuti kenaikan nilai dari kepuasan kerja., sebaliknya semakin rendah nilai *teamwork* maka semakin buruk kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian oleh Jatmiko dan Silvianita (2021) menyatakan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya peningkatan kerjasama tim dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H1: *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Citra Warna Jaya Abadi di kota denpasar.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian oleh Ardianti et.,al (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan yang signifikan. Sama halnya dengan penelitian oleh Rahayu dan Aprianti (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Citra Warna Jaya Abadi di kota denpasar.

3. Pengaruh komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian oleh Suparta dan Ardana (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka kepuasan kerja karyawan tersebut juga akan semakin bertambah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi seorang karyawan pada, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Sama halnya dengan penelitian oleh Weinawati et.,al (2020) menyatakan bahwa komitmen

organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya peningkatan komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Citra Warna Jaya Abadi di kota Denpasar.

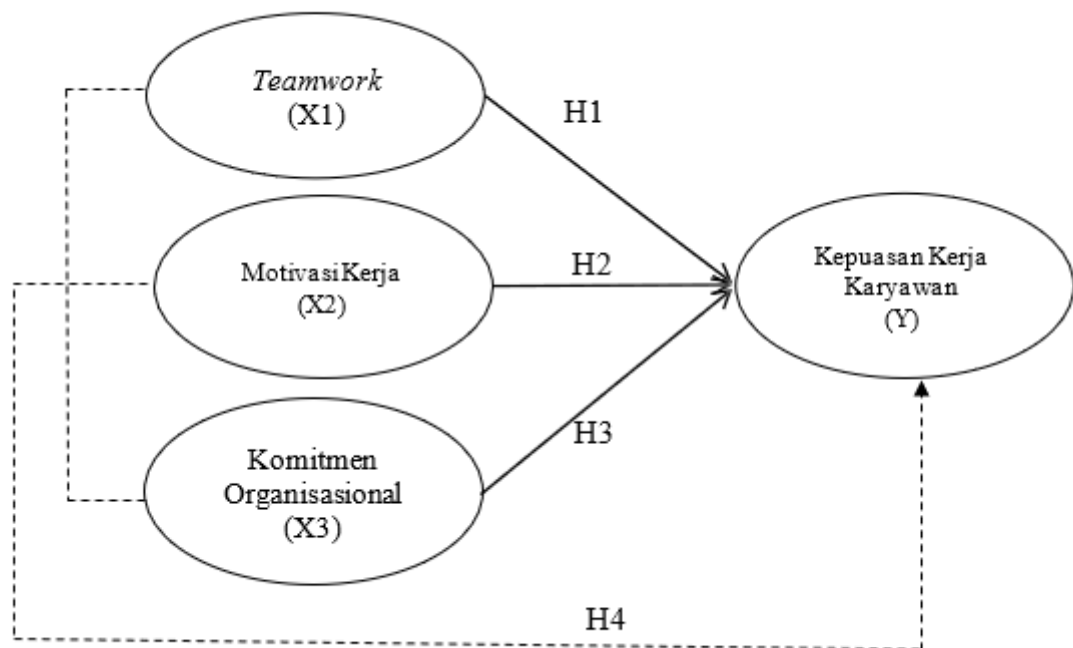
#### 4. Pengaruh *Teamwork*, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Secara Simultan

Penelitian yang dilakukan oleh Primandaru et.,al (2018) menyatakan bahwa *teamwork*, motivasi kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi terhadap Kerjasama tim, motivasi kerja dan komitmen organisasional yang optimal adalah kepuasan kerja karyawan yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sama halnya dengan penelitian oleh Rezeki (2022) menyatakan bahwa *teamwork*, komitmen organisasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya peningkatan kerjasam tim, komitmen organisasi dan motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) menyatakan bahwa motivasi, *teamwork* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin adanya peningkatan motivasi, *teamwork* dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H4: *Teamwork*, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Citra Warna Jaya Abadi di kota Denpasar.

## Metode Penelitian

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif, sedangkan data diperoleh melalui pembagian angket kepada responden. Adapun alur konseptual yang menjadi dasar dalam studi ini dapat disajikan sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Subjek yang dijadikan populasi dalam studi ini ialah seluruh karyawan PT. Citra Warna Jaya Abadi. Responden yang ditetapkan sebagai sampel berjumlah 56 orang, dengan teknik penentuan sampel menggunakan stratified simple random sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer tersebut diperoleh melalui wawancara langsung dengan bantuan kuesioner yang disusun untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari observasi serta studi pustaka guna menunjang dan memperdalam hasil pembahasan. Pengumpulan data penelitian dilakukan menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Sebelum digunakan, instrumen penelitian terlebih dahulu melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Setelah itu, data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil pengujian validitas serta reliabilitas memperlihatkan bahwa semua instrumen yang dipakai untuk menilai setiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat keabsahan dan konsistensi. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai  $r$  hitung yang berada di atas  $r$  tabel 0,3 serta nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) yang melebihi 0,6. Oleh sebab itu, seluruh instrumen

pada variabel penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam tahap analisis statistik selanjutnya.

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Model                   | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t      | Sig.  |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |       |
|                         | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1 (Constant)            | 9.623                       | 0.934      |                           | 10.304 | 0.000 |
| <i>teamwork</i>         | 0.264                       | 0.074      | 0.305                     | 3.579  | 0.001 |
| motivasi kerja          | 0.231                       | 0.070      | 0.381                     | 3.311  | 0.002 |
| komitmen organisasional | 0.338                       | 0.112      | 0.313                     | 3.025  | 0.004 |

Berdasarkan persamaan tersebut, model regresi dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:  $Y = 9,623 + 0,264X_1 + 0,231X_2 + 0,338X_3$ . Persamaan ini menunjukkan besarnya pengaruh serta arah hubungan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun penjelasan dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut.

Koefisien b1 menunjukkan bahwa teamwork memiliki pengaruh positif sebesar 0,264 terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, apabila teamwork mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja karyawan PT. Citra Warna Jaya Abadi juga cenderung meningkat. Sebaliknya, apabila teamwork menurun, maka kepuasan kerja karyawan juga cenderung menurun.

Koefisien b2 menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif sebesar 0,231 terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Sebaliknya, apabila motivasi menurun, maka kepuasan kerja karyawan juga akan ikut menurun.

Koefisien b3 menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif sebesar 0,338 terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan komitmen organisasional akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan PT. Citra Warna Jaya Abadi. Sebaliknya, apabila komitmen organisasional menurun, maka kepuasan kerja karyawan juga cenderung menurun.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Model Summary |                    |          |                   |                            |
|---------------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | 0.901 <sup>a</sup> | 0.812    | 0.802             | 1.19182                    |

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 81,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa *teamwork* (X1), motivasi (X2), dan komitmen organisasional (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 81,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 18,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini.

**Tabel3. Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                    |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
| 1                  | Regression | 319.852        | 3  | 106.617     | 75.060 | 0.000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 73.862         | 52 | 1.420       |        |                    |
|                    | Total      | 393.714        | 55 |             |        |                    |

Berdasarkan atas hasil perhitungan di atas dan uraian gambar di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh secara simultan dari *teamwork* (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasional (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah positif dan signifikan. Hal ini didasarkan atas nilai hasil  $F - \text{hitung} > F - \text{tabel}$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel1. Hasil Uji T**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |                           |       |        |       |
|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|--------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t     | Sig.   |       |
|                           | B                           | Std. Error                | Beta  |        |       |
| 1 (Constant)              | 9.623                       | 0.934                     |       | 10.304 | 0.000 |
| <i>teamwork</i>           | 0.264                       | 0.074                     | 0.305 | 3.579  | 0.001 |
| motivasi kerja            | 0.231                       | 0.070                     | 0.381 | 3.311  | 0.002 |
| komitmen organisasional   | 0.338                       | 0.112                     | 0.313 | 3.025  | 0.004 |

1. Berdasarkan atas keseluruhan hasil pengujian dan uraian gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara parsial dari *teamwork* (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Citra Warna Jaya Abadi adalah positif dan signifikan. Dinyatakan signifikan karena  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$  yaitu  $3,579 > 1,674$  Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

2. Berdasarkan atas keseluruhan hasil pengujian dan uraian gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara parsial dari motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Citra Warna Jaya Abadi adalah positif dan signifikan. Dinyatakan signifikan karena  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$  yaitu  $3,311 > 1,674$  Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Berdasarkan atas keseluruhan hasil pengujian dan uraian gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara parsial dari komitmen organisasional (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Citra Warna Jaya Abadi adalah positif dan signifikan. Dinyatakan signifikan karena  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$  yaitu  $3,025 > 1,674$  Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *Teamwork* (X1) Terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan *teamwork* (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Artinya, semakin baik kerja sama yang terjalin antar karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kerja sama tim yang efektif biasanya ditandai dengan komunikasi yang lancar, saling membantu, adanya rasa saling percaya, serta pembagian tugas yang jelas. Kondisi ini membuat pekerjaan terasa lebih ringan dan lingkungan kerja menjadi lebih nyaman. Pengaruh yang signifikan menunjukkan bahwa *teamwork* bukan hanya faktor pendukung, tetapi benar-benar berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa menjadi bagian dari tim yang solid dan dihargai kontribusinya, mereka cenderung lebih termotivasi, lebih semangat, dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus membangun budaya kerja sama yang baik agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga dan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### 2. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Motivasi dapat

berasal dari faktor internal seperti keinginan untuk berkembang dan berprestasi, maupun faktor eksternal seperti penghargaan, insentif, dan dukungan dari atasan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja dengan lebih semangat, memiliki tujuan yang jelas, dan merasa pekerjaannya bermakna. Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya merasa lebih dihargai, memiliki dorongan untuk mencapai hasil terbaik, serta lebih tahan terhadap tekanan kerja. Sebaliknya, jika motivasi rendah, karyawan mudah merasa jenuh dan kurang puas terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan dorongan, penghargaan, serta lingkungan kerja yang mendukung agar motivasi karyawan tetap terjaga dan kepuasan kerja dapat terus meningkat.

### 3. Pengaruh Komitmen organisasional (X3) Terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Artinya, semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Komitmen organisasional tercermin dari rasa loyalitas, keterikatan emosional, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Ketika karyawan merasa bangga dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, mereka cenderung menikmati pekerjaannya dan merasa lebih puas dalam menjalankan tugas. Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa komitmen bukan hanya sekadar sikap, tetapi benar-benar berdampak pada kondisi psikologis karyawan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya lebih bertanggung jawab, lebih terlibat dalam pekerjaan, dan memiliki hubungan yang lebih positif dengan perusahaan. Hal ini membuat mereka merasa lebih dihargai dan nyaman, sehingga kepuasan kerja meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun budaya kerja yang mampu menumbuhkan loyalitas dan rasa keterikatan agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga..

### 4. Pengaruh *Teamwork* (X1), Motivasi (X2) dan Komitmen organisasional (X3) Terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y)

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan *teamwork* (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasional (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Artinya, ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Ketika karyawan bekerja dalam tim yang solid, memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi, serta mempunyai rasa loyalitas dan keterikatan terhadap

perusahaan, maka mereka cenderung merasa lebih nyaman, dihargai, dan puas terhadap pekerjaannya. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil kombinasi dari lingkungan kerja yang mendukung (*teamwork*), dorongan internal maupun eksternal (motivasi), serta rasa memiliki terhadap organisasi (komitmen). Jika ketiga aspek tersebut berjalan dengan baik, maka suasana kerja menjadi lebih harmonis, semangat kerja meningkat, dan karyawan merasa lebih betah dalam perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu menjaga dan meningkatkan ketiga faktor tersebut secara bersamaan agar kepuasan kerja karyawan tetap tinggi dan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

### Simpulan

*Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Artinya semakin baik *teamwork* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Artinya semakin baik motivasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Artinya semakin baik komitmen organisasional maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. *Teamwork*, motivasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi. Artinya semakin baik *teamwork*, motivasi dan komitmen organisasional maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Citra Warna Jaya Abadi..

### Daftar Pustaka

- Agustini, I. G. A. A., & Ari, G. A. 2018. "Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta kinerja perusahaan PT. Erha Clinic Indonesia". *E-Jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana*. Vol.7.No.12.Hal.2493-2508.
- Ali, A. R. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Bekerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Recovery Aset Sales (RAS)* Divisi X Pada Bank ABC." *Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School*. Vol.2.No.15.Hal.12-34.
- Andi, A., Sudarno, S., & Nyoto, N. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Arta

---

Boga Cemerlang Pekanbaru”. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis*, Vol.4. No.1. Hal 59-70.

- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. 2018. “Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi)”. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol.8. No.1.
- Detun, Y., Kurniawan, A. P., & Muda, V. A. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan di Koperasi Kredit Hiro Heling”. *Jurnal Projemen UNIPA*. Vol.9.No.1.Hal.19-30.
- Devina, G. 2018. “Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Surabaya” *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. Vol.6. No.1. Hal. 1-9.
- Dewi, H. S., Syahputra, E., & Dewi, A. S. 2022. “Pengaruh *Teamwork* dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPTD Puskesmas Pesantren II Kota Kediri”. *Akuntansi: Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*. Vol.1.No.3.Hal.31-50.
- Dewi, I. G. A. S., & Suwandana, I. G. M. 2016. “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol..5 No.12.Hal.17-46.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. 2023. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung)”. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol.12.No.6.
- Diyanti, D., Hubeis, M., & Affandi, M. J. 2017. “Pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja tenaga kependidikan Institut Pertanian Bogor”. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*. Vol.3.No.3.Hal.361-361.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A., & Putra, W. (2023). *Perilaku organisasi dan dinamika kerja tim*. Bandung: Alfabeta.
- Jatmiko, W. T., & Silvianita, A. 2021. “Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bogor”. *eProceedings of Management*. Vol.8.No.6.
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. 2015. “Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. Vol.3.No.1.
- Maini, Y., & Tanno, A. 2021. “Pengaruh Beban Kerja, *Teamwork* Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh)”. *Jurnal BONANZA. Manajemen Dan Bisnis*. Vol.2.No.1.Hal.31-50.

- 
- Mubaroqah, S. T., & Yusuf, M. 2020. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kotabima". *Kinerja*, Vol.17.No.2. Hal. 222-226.
- Nurvitasari, F. V., Sedyastuti, K., & Suryaningtyas, D. 2022. "Pengaruh Pengembangan Karir, Pemberdayaan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Selecta Batu". *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*. Vol.10.No.2.Hal.32-37.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu". *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*. Vol.1.No.2.Hal.153-163.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari". *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol.9.No.1. Hal. 125-144.
- Rauan, F. J., & Tewal, B. 2019. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.7.No.4.
- Rezeki, F. 2022. "Pengaruh *Teamwork*, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus UD. Rafana Bukit Singamerta." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*. Vol.1.No.2.
- Ridho, M., & Susanti, F. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang". *E-Jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana*. Vol7.No.12.Hal.93-108.
- Riyanto, M. 2017. "Pengaruh *Teamwork*, Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Bantul". *DIY (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia)*. Vol.6.No.2.Hal.168-174.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior*. Pearson.
- Salsabilla, S. R., & Purwono, P. 2021. "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pdam Tirto Negero Kabupaten Sragen)". *Doctoral Dissertation, Uin Surakarta*. Vol.5.No.1.
- Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis dalam bidang pendidikan dan kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wafa, M. A. 2019. "Pengaruh Kerja Tim Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi di AJB Bumiputera 1912 Cabang Darmo Satelit Surabaya". *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. Vol.7.No.1.
- Weniawati, N. K., Wulandari, N. L. A. A., & Sunny, M. P. 2021. "Pengaruh Kompensasi Finansial, *Teamwork* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan VIP”. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol. No.31. Hal. 897-908.

Wulandari, N. L. A. A., Sumadi, N. K., & Swara, N. N. A. A. V. 2020. “Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar”. *Widya Manajemen*. Vol.2.No.1.Hal.89-99.

Zahrah, F. (2019). “Pengaruh Spiritual Capital, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia”. *Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta*. Vol.3.No.1.Hal.51-60.