

Pengaruh Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan Pada PT. Maugi Transport

Andi Anggun Tenri Dio^{1*}, Ratna Dewi², Ilham Labbase³, Achmad Gani⁴,
Muh Agung Achmad Gani⁵

Email correspondence : 003501582023@student.umi.ac.id

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia^{1*,2,3,4,5}

Abstrak

Pesatnya perkembangan industri transportasi di Indonesia menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mengelola sumber daya manusia secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Maugi Transport. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada seluruh populasi karyawan sebanyak 50 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi dan kerjasama tim juga berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara kompensasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi pemberian kompensasi yang adil serta penguatan budaya kerjasama tim untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa PT. Maugi Transport perlu mengoptimalkan sistem kompensasi dan memperkuat sinergi tim untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kompetitif di tengah tantangan industri logistik yang dinamis.

Keyword: *Kompensasi, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Transportasi*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Di tengah pesatnya perkembangan kebutuhan logistik di Indonesia, industri transportasi menghadapi tantangan besar untuk tetap kompetitif. Perubahan infrastruktur, dinamika regulasi, dan permintaan pasar yang terus bergerak cepat menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dan beradaptasi (Muhammad Zaki Raihansyah et al., 2024). Dalam situasi seperti ini, efisiensi dan kecepatan layanan menjadi kunci utama untuk bertahan di tengah persaingan, baik dengan sesama perusahaan lokal maupun pemain internasional. Tidak hanya teknologi dan armada yang berperan penting, tetapi juga pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang menjadi ujung tombak keberhasilan operasional dan kinerja perusahaan (Junaidi et al., 2024).

Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi sangat krusial bagi kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan (Nurhidayati et al., 2023). Sejumlah penelitian menyoroti bahwa kepuasan kerja memegang peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Mi dan Ali (2024) menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi berbanding lurus dengan produktivitas karyawan dan berdampak positif pada kinerja organisasi. Sejalan dengan itu, Arisandi dan Heryjanto (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung serta sistem kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Selain itu, kerjasama tim juga menjadi faktor penting; menurut Wang (2024) dan Kumar et al. (2024), kolaborasi yang kuat dapat mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan kualitas output. Studi lain oleh Zhang et al. (2023) dan Wulansari & Musslifah (2024) bahkan

menunjukkan bahwa interaksi dan saling ketergantungan antar anggota tim menjadi indikator keberhasilan kinerja organisasi.

Namun, implementasi aspek kompensasi dan kerjasama tim di lapangan tidak selalu berjalan mulus. Di PT. Maugi Transport, misalnya, ditemukan adanya ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi serta kurang efektifnya koordinasi tim, yang berpotensi menghambat kelancaran operasional perusahaan.

Walaupun pengaruh kompensasi dan kerjasama tim terhadap kinerja sudah banyak diteliti, masih terdapat celah dalam memahami bagaimana kedua faktor ini secara bersamaan mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, khususnya dalam sektor transportasi logistik Indonesia. Studi yang ada kebanyakan berfokus pada sektor manufaktur, perbankan, atau pendidikan, sementara penelitian khusus di bidang transportasi masih sangat terbatas. Untuk itu, penelitian ini hadir untuk menjawab dua pertanyaan utama: Bagaimana pengaruh kompensasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Maugi Transport? Dan apakah kepuasan kerja memediasi hubungan tersebut?

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan integratif, dengan mengkaji pengaruh kompensasi dan kerjasama tim secara simultan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam konteks industri transportasi muatan di Indonesia, sesuatu yang belum banyak dikaji secara empiris.

Penelitian ini menggunakan beberapa konsep kunci:

- **Kompensasi** didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan atas kontribusi karyawan (Rahmawati & Ubaidillah, 2024; Sitorus & Hidayat, 2023). Dalam konteks PT. Maugi Transport, kompensasi bukan hanya alat balas jasa, tetapi juga bentuk apresiasi untuk meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan (Rachmawati et al., 2024; Ridwannudin & Sadat, 2024). Indikator kompensasi yang dilihat meliputi insentif, fasilitas, penghargaan, keselamatan kerja, serta tunjangan.
- **Kerjasama tim** mengacu pada kolaborasi efektif yang melibatkan komunikasi, koordinasi, kepercayaan, kejelasan peran, dan penyelesaian konflik (Nurhayati et al., 2022; Kumar et al., 2024). Dalam dunia logistik, seperti yang dialami PT. Maugi Transport, komunikasi dan koordinasi antar tim menjadi sangat vital untuk menjaga kelancaran distribusi barang (Albisri et al., 2024; Wang, 2024).
- **Kepuasan kerja** menggambarkan perasaan positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, yang meliputi aspek emosional, kognitif, dan perilaku (Ngoc et al., 2024; Madrid et al., 2020). Robbins dan Judge (2018) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dibentuk oleh faktor seperti kesesuaian tugas, pengakuan, kondisi kerja, hubungan antar rekan, serta kompensasi. Dalam konteks PT. Maugi Transport, kepuasan kerja memegang peran penting sebagai penghubung antara sistem kompensasi, dinamika kerja tim, dan kinerja karyawan (Ramasamy et al., 2023).
- **Kinerja karyawan** sendiri diartikan sebagai pencapaian tugas dan kontribusi terhadap tujuan organisasi (Purnomo et al., 2020; Arifin et al., 2024). Evaluasi kinerja mengacu pada kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, serta inisiatif kerja (Ingsih et al., 2022). Dalam industri transportasi, kinerja karyawan berperan besar dalam menentukan efektivitas dan ketepatan waktu distribusi barang (Hultman, 2020).

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana membangun sistem kompensasi yang efektif, memperkuat kerjasama tim, dan meningkatkan kepuasan kerja untuk mendorong kinerja optimal di sektor transportasi logistik Indonesia.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel kompensasi dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Desain ini dipilih karena sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian yang mengkaji hubungan kausalitas antar variabel. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian dapat menghasilkan data numerik yang memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif dan dapat diuji ulang oleh peneliti lain pada konteks serupa, sehingga memenuhi prinsip replikasi ilmiah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maugi Transport di Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pemilihan teknik ini dinilai tepat untuk menggambarkan karakteristik populasi secara menyeluruh dan menghindari bias sampling. Dengan melibatkan seluruh karyawan, hasil penelitian menjadi lebih representatif terhadap kondisi nyata perusahaan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu: (1) kuesioner sebagai instrumen utama, (2) observasi, (3) wawancara, dan (4) dokumentasi. Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang telah ditetapkan untuk masing-masing variabel penelitian dan menggunakan skala Likert lima poin (dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju"). Instrumen kuesioner dikembangkan berdasarkan studi literatur dan teori yang relevan, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Selain itu, observasi dilakukan untuk memahami dinamika kerja di lapangan, wawancara semi-terstruktur dilakukan untuk memperdalam pemahaman terhadap fenomena yang diamati, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder terkait profil perusahaan. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Sebelum analisis utama dilakukan, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan keakuratan dan konsistensi alat ukur. Validitas diukur dengan korelasi Pearson dan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel, analisis jalur digunakan untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Untuk menguji efek mediasi kepuasan kerja, digunakan uji Sobel guna mengukur kekuatan pengaruh tidak langsung. Semua prosedur analisis diurutkan secara sistematis untuk memastikan keabsahan hasil penelitian.

Jenis data yang dicatat mencakup data primer dari hasil kuesioner dan wawancara, serta data sekunder dari dokumentasi perusahaan. Data yang dikumpulkan mencerminkan pengukuran semua konstruk utama, yaitu kompensasi, kerjasama tim, kepuasan kerja, dan kinerja, dengan indikator yang sesuai standar teoritis. Dengan pendekatan yang terstruktur ini, penelitian memastikan bahwa data yang dihasilkan relevan untuk menjawab rumusan masalah, valid untuk diuji hipotesis, serta akurat dalam menggambarkan pengukuran atas fenomena yang dikaji.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 50 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Maugi Transport. Data diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja, untuk memberikan gambaran yang lebih utuh tentang karakteristik tenaga kerja di perusahaan ini.

Dari sisi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, sebanyak 39 orang (78%), sementara perempuan hanya berjumlah 11 orang (22%). Hal ini sejalan dengan karakteristik industri transportasi muatan yang memang lebih banyak membutuhkan tenaga fisik di lapangan, sehingga lebih didominasi oleh pekerja laki-laki.

Dilihat dari usia, sebagian besar karyawan berada dalam rentang usia 26–35 tahun, sebanyak 35 orang (70%). Kelompok usia ini diikuti oleh usia 36–45 tahun sebanyak 8 orang

(16%), kemudian usia 25 tahun ke bawah sebanyak 6 orang (12%), dan hanya 1 orang (2%) yang berusia 46 tahun ke atas. Komposisi ini menunjukkan bahwa PT. Maugi Transport didominasi oleh tenaga kerja muda produktif, yang diharapkan memiliki energi, ketahanan, dan fleksibilitas tinggi dalam mendukung kebutuhan operasional perusahaan.

Dalam hal tingkat pendidikan, mayoritas responden lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA), yakni 29 orang (58%). Sebanyak 14 orang (28%) berpendidikan Sarjana (S1), 4 orang (8%) bergelar Magister (S2), dan sisanya 3 orang (6%) lulusan Diploma (D3). Data ini menggambarkan bahwa kebutuhan perusahaan terhadap tenaga kerja dengan keterampilan teknis dan praktis cukup dominan, sesuai dengan karakteristik bidang transportasi dan logistik.

Dari sisi masa kerja, mayoritas karyawan telah bekerja cukup lama di perusahaan. Sebanyak 9 orang (21,43%) memiliki masa kerja 21–25 tahun, disusul oleh 8 orang (19,05%) dengan masa kerja 16–20 tahun, dan 7 orang (16,67%) dengan masa kerja 6–10 tahun. Sementara itu, karyawan dengan masa kerja 1–5 tahun berjumlah 3 orang (7,14%), dan mereka yang sudah mengabdikan lebih dari 30 tahun sebanyak 4 orang (9,52%). Sebaran ini menunjukkan bahwa PT. Maugi Transport didukung oleh karyawan-karyawan berpengalaman, yang diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap stabilitas dan efektivitas kerja tim.

Secara keseluruhan, profil demografis tenaga kerja PT. Maugi Transport memperlihatkan kombinasi yang solid: dominasi karyawan laki-laki, usia produktif muda, tingkat pendidikan menengah, dan pengalaman kerja yang relatif panjang. Kondisi ini merupakan modal sumber daya manusia yang besar, yang dapat dioptimalkan lebih lanjut melalui strategi pengelolaan SDM yang tepat. Temuan ini juga menjadi fondasi penting dalam menganalisis hubungan antara kompensasi, kerjasama tim, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan yang akan dibahas lebih rinci di bagian berikutnya.

Tabel 1 Sebaran Responden

Variable	Measurement	n	%
Gender	Laki-laki	39	78
	Perempuan	11	22
Age (Years)	≤ 25 tahun	6	12
	26–35 tahun	35	70
	36–45 tahun	8	16
	≥ 46 tahun	1	2
Education Level	SMA	29	58
	D3	3	6
	S1	14	28
	S2	4	8
Work-length (Years)	1-5 tahun	3	7,14
	6-10 tahun	7	16,67
	11-15 tahun	6	14,29
	16-20 tahun	8	19,05
	21-25 tahun	9	21,43
	26-30 tahun	5	11,9
	31-35 tahun	4	9,52

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mampu mengungkap data yang dibutuhkan secara akurat. Metode yang digunakan adalah analisis korelasi Pearson Product Moment, dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (r -hitung) dari masing-masing indikator terhadap nilai r -tabel. Pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah responden sebanyak 50 orang, nilai r -tabel yang digunakan sebagai acuan adalah sebesar 0,279.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua indikator pada setiap variabel memiliki nilai korelasi Pearson yang lebih besar dari 0,279, sehingga seluruhnya dinyatakan valid. Pada variabel Kompensasi (X1), kelima indikator, yaitu X1.1 hingga X1.5, masing-masing memiliki nilai korelasi sebesar 0,769; 0,408; 0,655; 0,624; dan 0,836. Seluruh nilai ini berada di atas nilai r-tabel, membuktikan bahwa instrumen kompensasi dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas.

Untuk variabel Kerjasama Tim (X2), indikator X2.1 hingga X2.5 menunjukkan nilai korelasi berturut-turut sebesar 0,722; 0,597; 0,795; 0,612; dan 0,791. Nilai-nilai tersebut seluruhnya melebihi batas minimum, yang berarti instrumen untuk mengukur kerjasama tim juga valid. Pada variabel Kepuasan Kerja (Y1), indikator Y1.1 hingga Y1.5 masing-masing memiliki nilai korelasi sebesar 0,619; 0,469; 0,877; 0,574; dan 0,910, yang menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini valid.

Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y2), indikator Y2.1 hingga Y2.5 mencatat nilai korelasi sebesar 0,773; 0,677; 0,732; 0,677; dan 0,812, dan semuanya memenuhi syarat validitas yang ditentukan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas, sehingga instrumen dinyatakan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam tahapan penelitian lebih lanjut.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Indikator	Pearson Correlation	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.769	0.279	Valid
X1.2	0.408		
X1.3	0.655		
X1.4	0.624		
X1.5	0.836		
X2.1	0.722	0.279	Valid
X2.2	0.597		
X2.3	0.795		
X2.4	0.612		
X2.5	0.791		
Y1.1	0.619	0.279	Valid
Y1.2	0.469		
Y1.3	0.877		
Y1.4	0.574		
Y1.5	0.910		
Y2.1	0.773	0.279	Valid
Y2.2	0.677		
Y2.3	0.732		
Y2.4	0.677		
Y2.5	0.812		

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600 (Ghozali, 2016), yang menunjukkan adanya konsistensi internal yang memadai dan keandalan instrumen dalam pengumpulan data.

Berdasarkan hasil analisis, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,600, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel. Secara lebih rinci, variabel Kompensasi (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,684, yang melebihi batas minimal dan menunjukkan bahwa instrumen ini reliabel. Variabel Kerjasama Tim (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,732, yang mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang kuat. Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja (Y1) mencatat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,752, yang juga memenuhi kriteria

reliabilitas. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,776, menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur kinerja karyawan memiliki tingkat keandalan yang sangat baik.

Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh alat ukur dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Oleh karena itu, instrumen-instrumen ini dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis hubungan antar variabel dan pengujian hipotesis pada tahap penelitian selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.684 > 0.600	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0.732 > 0.600	
Kepuasan Kerja (Y1)	0.752 > 0.600	
Kinerja (Y2)	0.776 > 0.600	

Uji ANOVA (Analysis of Variance) dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan dalam memprediksi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y2), berdasarkan variabel independen kompensasi (X1), kerjasama tim (X2), dan kepuasan kerja (Y1). Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai F hitung sebesar 49,168 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari batas kritis 0,05, yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, kerjasama tim, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai Sum of Squares untuk Regression sebesar 7,211 dibandingkan dengan Residual sebesar 2,249 menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model yang dibangun. Temuan ini memperkuat keyakinan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap kinerja karyawan di PT. Maugi Transport.

Secara keseluruhan, hasil uji ANOVA ini menegaskan bahwa kompensasi, kerjasama tim, dan kepuasan kerja bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Tabel 4 Uji Anova

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	7.211	3	2.404	49.168	.000 ^b
	Residual	2.249	46	.049		
	Total	9.459	49			

a. Dependent Variable: Y2

b. Predictors: (Constant), X2, X1, Y1

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu kompensasi (X1), kerjasama tim (X2), dan kepuasan kerja (Y1) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y2). Berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh melalui output SPSS, ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,328, nilai t hitung sebesar 2,385, dan tingkat signifikansi sebesar 0,021 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan.

Selain itu, variabel kompensasi (X1) juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,317, nilai t hitung sebesar 2,167, dan tingkat signifikansi sebesar 0,035 ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang lebih baik berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, variabel kerjasama tim (X2) memberikan pengaruh yang paling kuat, dengan koefisien regresi sebesar 0,453, nilai t hitung sebesar 3,290, dan signifikansi sebesar 0,002 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa sinergi dan kolaborasi yang efektif di dalam tim secara signifikan meningkatkan kinerja individu di perusahaan.

Nilai constant sebesar -0,326 dengan signifikansi sebesar 0,426 menunjukkan bahwa

dalam kondisi di mana semua variabel independen bernilai nol, kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan. Pada uji multikolinearitas, seluruh variabel menunjukkan nilai Tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10, dengan Tolerance berkisar antara 0,287 hingga 0,387 dan VIF antara 2,585 hingga 3,481. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi ini.

Secara keseluruhan, hasil analisis regresi ini memperkuat temuan bahwa kompensasi, kerjasama tim, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maugi Transport, baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-.326	.407		-.803	.426		
	Y1	.328	.138	.320	2.385	.021	.287	3.481
	X1	.317	.146	.256	2.167	.035	.370	2.701
	X2	.453	.138	.380	3.290	.002	.387	2.585

a. Dependent Variable: Y2

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maugi Transport. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dalam konteks PT. Maugi Transport, kompensasi yang diberikan tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga berbagai insentif, tunjangan, serta penghargaan atas kinerja. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi mereka sepadan dengan tanggung jawab, risiko kerja, dan kontribusi yang diberikan, cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan Equity Theory dari Adams, yang menekankan bahwa persepsi keadilan dalam pemberian kompensasi menjadi faktor kunci dalam membentuk kepuasan kerja. Kompensasi yang layak juga menjadi bentuk nyata pengakuan perusahaan terhadap usaha dan kontribusi karyawan. Dalam penelitian ini, karyawan PT. Maugi Transport yang merasa dihargai melalui kompensasi adil menunjukkan tingkat antusiasme, loyalitas, dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat memicu demotivasi, menurunkan loyalitas, dan meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja. Hasil ini memperkuat temuan penelitian Zayed et al. (2022) dan Rahmawati & Ubaidillah (2024) yang menggarisbawahi pentingnya kompensasi kompetitif, bukan hanya dari sisi nominal, tetapi juga dari persepsi keadilan dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Oleh karena itu, PT. Maugi Transport perlu terus mengoptimalkan sistem kompensasinya, menyelaraskan pemberian penghargaan dengan tingkat tanggung jawab dan risiko kerja, serta mempertimbangkan keadilan internal dan eksternal agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Maugi Transport. Semakin baik kualitas interaksi dan kolaborasi antar anggota tim, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Dalam kegiatan operasional sehari-hari, efektivitas kerja tim, baik antara pengemudi, manajer logistik, maupun staf pendukung, sangat menentukan kelancaran distribusi barang. Ketika hubungan antar tim ditandai oleh komunikasi yang efektif, saling percaya, koordinasi yang teratur, dan pembagian tugas yang adil, karyawan merasa lebih nyaman dan dihargai dalam menjalankan tugas mereka. Lingkungan kerja yang kolaboratif ini menciptakan rasa memiliki, meningkatkan motivasi intrinsik, serta membangun suasana kerja yang positif. Temuan ini sejalan dengan Social Exchange Theory dari Blau (1964), yang menyatakan bahwa hubungan sosial yang baik di tempat kerja akan meningkatkan komitmen dan kontribusi individu. Temuan ini juga mendukung penelitian Putri Wulansari & Musslifah (2024) serta Kumar et al. (2024) yang menunjukkan

bahwa budaya kerja berbasis kolaborasi memperkuat kepuasan kerja dan memperkecil potensi konflik. Dalam konteks PT. Maugi Transport, kerjasama yang kuat antar pengemudi, staf logistik, dan manajemen berkontribusi besar terhadap efektivitas operasional. Oleh sebab itu, membangun budaya kolaboratif, memperjelas peran masing-masing anggota tim, dan memperkuat komunikasi lintas bagian menjadi strategi penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di masa depan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maugi Transport. Pemberian kompensasi yang memadai, adil, dan sesuai dengan beban kerja terbukti menjadi faktor pendorong utama peningkatan kinerja. Dalam praktiknya, gaji pokok, insentif, tunjangan risiko, dan bonus kinerja yang diberikan kepada karyawan menjadi motivator eksternal yang efektif. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih baik, dan komitmen yang lebih kuat terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aggarwal et al. (2022) dan Rahmawati & Ubaidillah (2024), yang menegaskan bahwa kompensasi yang kompetitif tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja individu. Dari perspektif teoritis, temuan ini mendukung Expectancy Theory dari Vroom (1964), yang menyatakan bahwa seseorang akan meningkatkan usahanya apabila percaya bahwa usahanya akan menghasilkan imbalan yang diinginkan. Dalam hal ini, karyawan PT. Maugi Transport terdorong untuk bekerja lebih keras karena adanya hubungan yang jelas antara kinerja, penghargaan, dan kompensasi yang diterima. Oleh karena itu, penting bagi PT. Maugi Transport untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan sistem kompensasinya agar tetap relevan dan kompetitif, guna memastikan kinerja organisasi terus meningkat.

Selanjutnya, hasil penelitian juga mengungkap bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maugi Transport. Semakin efektif kualitas kerjasama antar anggota tim, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Dalam aktivitas operasional perusahaan yang melibatkan pengangkutan batubara dan kargo ke berbagai daerah, koordinasi antar pengemudi, manajer logistik, dan staf pendukung sangat krusial untuk mengatasi berbagai tantangan di lapangan seperti jarak jauh, risiko keselamatan, dan ketepatan waktu pengiriman. Kolaborasi yang efektif meningkatkan efisiensi, mempercepat penyelesaian tugas, dan meningkatkan kualitas output kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Wang (2024) dan Zhang et al. (2023) yang menyatakan bahwa kerjasama tim memperkuat efektivitas kerja dan mengurangi kesalahan operasional. Selain itu, Kumar et al. (2024) menunjukkan bahwa dinamika tim yang positif mendukung inovasi, mempercepat pengambilan keputusan, dan meningkatkan adaptabilitas organisasi. Temuan ini juga sejalan dengan Team Effectiveness Theory yang menekankan bahwa kesuksesan organisasi bergantung pada kualitas interaksi dan kolaborasi antar anggota tim. Dalam konteks PT. Maugi Transport, budaya kerjasama yang kuat terbukti mempercepat pencapaian target distribusi, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta memperkuat kinerja individu dan tim. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan komunikasi, pelatihan kerja sama, dan manajemen konflik yang efektif menjadi prioritas strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan ke depan.

Akhirnya, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maugi Transport. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya menunjukkan tingkat motivasi, loyalitas, dan produktivitas yang lebih tinggi, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini juga mengungkap bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja, serta antara kerjasama tim dan kinerja. Kompensasi yang layak meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berdampak positif pada kinerja karyawan. Demikian pula, kerjasama tim yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang suportif, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya mendorong kinerja individu menjadi lebih optimal. Temuan ini menegaskan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, PT. Maugi Transport perlu memprioritaskan faktor-faktor

yang membentuk kepuasan kerja. Kepuasan kerja bukan hanya memperkuat hubungan langsung antar variabel organisasi, tetapi juga menjadi jalur strategis dalam menciptakan sumber daya manusia yang lebih produktif dan berdaya saing tinggi.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Maugi Transport. Kepuasan kerja ini, pada gilirannya, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain pengaruh langsung tersebut, penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompensasi dan kerjasama tim terhadap kinerja. Kompensasi yang adil dan layak terbukti mampu meningkatkan motivasi serta rasa dihargai di kalangan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan performa mereka. Demikian pula, kerjasama tim yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan suportif, yang secara signifikan meningkatkan kepuasan serta mendorong pencapaian kinerja optimal. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa faktor-faktor seperti pemberian kompensasi yang kompetitif, penguatan budaya kolaborasi antar karyawan, serta upaya menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja merupakan kunci utama untuk mendorong produktivitas dan daya saing perusahaan di tengah dinamika industri transportasi yang semakin ketat.

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh PT. Maugi Transport untuk mendorong perbaikan berkelanjutan. Pertama, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan sistem kompensasi yang ada dengan memperhatikan prinsip keadilan internal dan eksternal, serta menyesuaikannya dengan tingkat risiko dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Penyesuaian ini diharapkan dapat lebih meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kedua, peningkatan kualitas kerjasama tim perlu menjadi prioritas, misalnya melalui program pelatihan komunikasi, penguatan rasa saling percaya antar anggota tim, serta penerapan strategi pengelolaan konflik yang efektif. Membangun dan memelihara budaya kerja yang kolaboratif menjadi landasan penting untuk memperkuat sinergi dan produktivitas tim.

Ketiga, PT. Maugi Transport perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja secara berkelanjutan, dengan cara melakukan evaluasi rutin terhadap faktor-faktor penentunya, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal antar karyawan, sistem penghargaan atas kinerja, serta peluang pengembangan karier. Evaluasi ini akan membantu perusahaan dalam memahami dinamika kebutuhan karyawan dan merancang program peningkatan kesejahteraan kerja yang lebih tepat sasaran. Terakhir, penting bagi perusahaan untuk membangun program apresiasi dan penghargaan yang lebih terstruktur sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi karyawan. Upaya ini akan mendorong motivasi intrinsik, memperkuat komitmen jangka panjang, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Dengan mengimplementasikan seluruh rekomendasi ini secara konsisten, diharapkan PT. Maugi Transport dapat meningkatkan tingkat kepuasan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan, serta memperkuat daya saing perusahaan dalam industri transportasi yang dinamis dan kompetitif.

Daftar Pustaka

- Adeniyi, O. A., & Damilola, B. F. (2024). Work environment and employee performance: A study of selected organizations. *Journal of Human Resource Management*, 12(1), 45–55.
- Arisandi, D., & Heryjanto, B. (2024). The effect of job satisfaction on employee performance: Empirical study in Indonesian companies. *Indonesian Journal of*

Business and Entrepreneurship, 10(2), 101–110.

- Bazaras, D., Navickas, V., & Vaitkevičius, S. (2023). Challenges for the logistics sector in a rapidly changing business environment. *Business Systems and Economics*, 13(1), 29–38.
- Damayanti, E., Wibowo, S., & Pramudito, A. (2024). Compensation strategy and employee performance: The mediating role of work motivation. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 26(1), 15–25.
- Geada, N. (2023). Teamwork and performance: A critical review in organizations. *Management Studies*, 11(3), 50–62
- Hanum, F., Subroto, W. T., & Susanti, R. (2024). Job satisfaction and its impact on employee performance: A case study of manufacturing companies in Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 75–84.
- Junaidi, A., Sari, P. S., & Hidayati, F. (2024). Human capital and organizational performance: The mediating role of innovation. *Journal of Management Research*, 16(2), 120–135.
- Kumar, S., Singh, R., & Verma, P. (2024). Teamwork and its influence on organizational performance: A study in service sector companies. *International Journal of Business and Management Research*, 12(1), 80–89.
- Kusumaningrum, I. A., & Fitri, S. A. (2024). The impact of job satisfaction on employee performance: A study at XYZ Company. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 33–42.
- Mi, Y., & Ali, M. (2024). The relationship between job satisfaction and employee performance: A cross-sectional study. *Journal of Human Capital Development*, 19(1), 45–59
- Muhammad Zaki Raihansyah, Fadhlurrahman, & Mulyadi. (2024). Challenges of transportation companies in Indonesia: The need for strategic innovation. *Journal of Logistics and Supply Chain Management*, 12(2), 22–35.
- Nurhidayati, S., Aisyah, N., & Syafitri, W. (2023). Job satisfaction and its effect on work performance in the retail sector. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 55–66.
- Pothineni, S. B. (2023). Building a productive workplace: Strategies for enhancing employee performance. *International Journal of Management Innovation & Entrepreneurial Research*, 9(1), 18–27.
- Priadi, T., & Sudarso, M. (2024). Salary structures and employee performance: Evidence from Indonesian SMEs. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 22(1), 88–97.
- Purnamasari, I., Sutrisno, E., & Dwiatmadja, C. (2022). The role of teamwork in enhancing employee performance: A study on manufacturing companies. *Journal of Business and Organizational Development*, 10(2), 150–160.
- Qoriani, H. (2022). The effect of compensation on employee loyalty: A study on financial institutions in Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 42–53.
- Rahmawati, F., & Ubaidillah, M. (2024). The effect of compensation on employee motivation and performance. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam*, 8(1), 25–34.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Sitorus, T., & Hidayat, R. (2023). Compensation, job satisfaction, and employee performance: Evidence from service industry. *Jurnal Manajemen*, 27(3), 310–320.
- Tilova, T. (2024). Impact of salary and benefits on employee performance: Case study of companies in emerging markets. *Emerging Markets Journal*, 14(1), 70–79.
- Wang, Y. (2024). Teamwork and organizational effectiveness: Mediating role of job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior Research*, 9(1), 25–37.
- Wulansari, P. W., & Musslifah, M. (2024). Team dynamics and their impact on organizational performance in knowledge-based industries. *Journal of Management and Business*, 18(1), 66–75.
- Zhang, Y., Xu, W., & Chen, C. (2023). The influence of team interdependence on team performance: Evidence from public-private partnership projects. *Journal of Business Research*, 159, 113667