ISTIKHLAF: Jurnal Ekonomi, Perbankan dan Manajemen Syariah
Vol 8 No 2, September 2026. Hal. 173-195
ISSN: 2774-2466 (Online), ISSN: 2775-1341 (Print)
DOI: 10.51311/istikhlaf.v8i2.1921

Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil

Sulau Limun
Universitas Muria Kudus
Email Penulis: *202211656@std.umk.ac.id*
Keke Tamara Fahira
Universitas Muria Kudus
Email Penulis: *keke.tamara@umk.ac.id*

Abstract

The objective of this research is to analyze the effect of organizational support and teamwork on employee performance through organizational commitment as an intervening variable at PT. Kebon Agung Trangkil Sugar Factory, Pati Regency. The approach used in this research is a quantitative approach. The sample in this research consisted of 105 employees of PT. Kebon Agung Trangkil Sugar Factory, Pati Regency, using a purposive sampling technique. Data analysis used Structural Equation Modeling (SEM) assisted by the AMOS V.24 program. The results of the research show that organizational support has a positive and significant effect on employee performance. Teamwork has a positive and significant effect on employee performance. Organizational support has a positive and significant effect on organizational commitment. Teamwork has a positive and significant effect on organizational commitment. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Organizational commitment does not mediate the effect of organizational support on employee performance. Organizational commitment does not mediate the effect of teamwork on employee performance.

Keywords: *Organizational Support, Teamwork, Employee Performance, Organizational Commitment*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 105 karyawan PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati dengan menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program AMOS V.24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional tidak memediasi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional tidak memediasi kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasional

A. Pendahuluan

Persaingan antarperusahaan di era globalisasi semakin tajam sehingga SDM dituntut mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM berperan sebagai agen perubahan yang mendorong inovasi dan adaptasi organisasi, karena teknologi tidak akan optimal tanpa dukungan SDM yang kompeten.[1] Oleh karena itu, perusahaan memerlukan SDM yang memiliki kinerja yang baik, adaptif, dan responsif terhadap perkembangan teknologi.[2] Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan karena mencerminkan hasil kerja dalam mencapai tujuan organisasi.[3]

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah dukungan organisasi yang mencerminkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraannya.[4] Selain itu, kerjasama tim juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan melalui koordinasi dan komunikasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisie.[5] Komitmen organisasional merupakan keterikatan karyawan terhadap suatu organisasi tertentu, yang ditunjukkan melalui kesediaan untuk menyelaraskan diri dengan visi organisasi serta keinginan untuk terus berkontribusi sebagai bagian dari organisasi tersebut.[6] Sebagai variabel intervening,

[1] Liosten Rianna Roosida Ully Tampubolon, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, ed. Afik Fathur Rohman (Banjarnegara: PT. Penerbit Qriset Indonesia, 2026), h. 3.

[2] Darwin Lie et al., *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, ed. Acai Sudirman (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), h. 1.

[3] Novia Ruth Silaen et al., *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), h. 2.

[4] Dicky Arie Ananta Siregar and Fajar Pasaribu, "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT . Aman Bahari Kuala Tanjung," *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (2022), h. 215–28.

[5] Aida Lasmi, Habib Bayhaqi, and Suhairi, "Membangun Kerjasama Tim Yang Efekti Dalam Organisasi," *Journal of Communication and Islamic Broadcasting* 2, no. 1 (2022), h. 35–45.

[6] Putri Alya Aditya and Keke Tamara Fahira, "The Effect of Burnout, Work-Life Balance, Organizational Commitment, and Emotional Intelligence on Turnover Intention (a Study at PT Pura Barutama Engineering Unit)," *In Proceeding of the International Conference Economic Management Accounting (ICEMA)* 2, no. 1 (2025), h. 666–88.

komitmen organisasional berperan memperkuat pengaruh dukungan organisasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.[7]

PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri gula dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan proses operasional perusahaan. Dari hasil observasi penelitian yang telah dilakukan fenomena yang terjadi pada PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil yaitu adanya masalah kinerja karyawan yang masih jauh dari harapan, mengenai dukungan organisasi dan kerjasama tim serta komitmen organisasional yang tidak stabil hal ini dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Target Produksi Tebu Tergiling PG Trangkil Tahun 2020 s/d 2025

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
2020	1.500.000	1.525.522	101.70%
2021	1.580.000	1.568.910	99.30%
2022	1.580.000	1.600.465	101.30%
2023	1.600.000	1.565.233	97.83%
2024	1.600.000	1.500.764	93.80%
2025	1.600.000	1.498.534	93.66%

Sumber: PG Trangkil, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa realisasi produksi mengalami penurunan sejak tahun 2023 hingga 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum stabil sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang memengaruhinya. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah dukungan organisasi:

Tabel 2. Pra-Survei Dukungan Organisasi PG Trangkil

No	Indikator	Pernyataan	Ya		Tidak	
			Jml.	%	Jml.	%
1	Kesetaraan	Organisasi memperlakukan seluruh karyawan setara.	22	73,3%	8	26,7%
2	Kesempatan pengembangan karier	Saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karier diorganisasi.	1	3,3%	29	96,7%
3	Fasilitas	Fasilitas yang tersedia mendukung pekerjaan saya.	13	43,4%	17	56,7%
4	Penghargaan dari organisasi	Saya mendapatkan apresiasi atas kinerja yang saya berikan kepada organisasi.	2	6,7%	28	93,3%

[7] Ni Putu Rika Anggreni, Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha, and I Made Suasti Puja, "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan," *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 3, no. 2 (2023), h. 273–85.

Sumber: PG Trangkil, 2026

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30 karyawan pada tabel 2, indikator pengembangan karier memperoleh persentase 3,3%, fasilitas 43,4%, dan penghargaan organisasi 6,7%, artinya sebagian besar karyawan merasa belum mendapatkan kesempatan pengembangan karier, fasilitas, dan apresiasi yang memadai.

Selain dukungan organisasi, kerja sama tim juga menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan di PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati. Berdasarkan informasi dari pihak HRD, pernah terjadi kesalahan dalam proses penerimaan tebu, yaitu tebu dengan kualitas kurang baik masuk ke jalur tebu berkualitas baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penyampaian informasi dan instruksi kerja antar karyawan belum berjalan secara efektif, sehingga terjadi kesalahan dalam pengelompokan tebu yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan akibat perbedaan nilai harga antara tebu. Masalah lain yang terjadi di PG Trangkil adalah Komitmen Organisasional, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Pra-Survei Komitmen Organisasional PG Trangkil

No	Indikator	Pernyataan	Ya		Tidak	
			Jml.	%	Jml.	%
1	Kesediaan bekerja lebih dari waktu normal	Saya bersedia bekerja melebihi jam kerja apabila diperlukan.	6	20%	24	80%
2	Kesetiaan	Saya memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi ini.	30	100%	0	0%
3	Tanggung jawab	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	30	100%	0	0%

Sumber: PG Trangkil 2026

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan pada tabel 3, Indikator kesediaan bekerja lebih dari waktu normal memperoleh persentase 20%, artinya sebagian besar karyawan 80% belum bersedia bekerja melebihi jam kerja apabila diperlukan.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya *research gap*. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,[8]Dukungan

[8] Irawati, Muhammad Suparmoko, and Budi Ilham Maliki, "Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kemenag Kota Serang Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," *Ekoma : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 4, no. 1 (2024), h. 351–570.

organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.[9] Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.[10]Kerjasama tim tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[11]Dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.[12]

Dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.[13] Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.[14] Kerjasama tim tidak memiliki pengaruh positi dan signifikan terhadap komitmen organisasional.[15] Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[16]Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[17] Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati.

B. Landasan Teori

[9] Abdur Rosid, Laily Muzdalifah, and Nafia Ilhama Qurratu'aini, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Karyawan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Greenomika* 5, no. 2 (2023), h. 198–205.

[10] Syaiful Arifin, "The Effect of Teamwork and Organizational Commitment on Employee Performance," *Journal of Economics, Finance and Management Studies* 7, no. 2 (2024), h. 903–8.

[11] Cecilia Priscilla Natalie and Iskandar Ali Alam, "The Influence of Teamwork and Work Discipline Onemployee Performance at Bandar Lampung University," *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (Ijamesci)* 2, no. 1 (2024), h. 51–59.

[12] Shita Devi Apriliani and Intan Ratna Wati, "Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Koperasi Mitra Dhuafa Regional K Jawa Timur)," *Diponegoro Journal of Management* 12, no. 3 (2023), h. 1–15.

[13] Laode Asfahyadin Aliddin et al., "The Impact of Perceived Organizational Support and Social Support on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment," *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* 27, no. 2 (2024), h. 253–273.

[14] Nabila Zulfa Mawaddah, Imam Baidlowi, and Kasnowo, "Pengaruh Teamwork, Loyalitas Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada MTs Unggulan Darul Hikam)," *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi (JUMAKET)* 2, no. 3 (2025), h. 134–149.

[15] Merlinnia Sandra Dewi, Kusuma Chandra Kirana, and Didik Subiyanto, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada CV. Alfazza Abadi)," *Jurnal Kolaboratif Sains* 05, no. 08 (2022), h. 534–544.

[16] Akhmad Tarmizi and Sarfilianty Anggiani, "Organizational Commitment, Employee Engagement, and Employee Performance: A Literature Review," *Dinasti International Journal of Education Management & Social Science* 4, no. 1 (2022), h. 64–72.

[17] Ervan Yansen, Nurlaely, and Angga Rizka Lidiawan, "Organizational Commitment Mediates Work Leadership And Performance," *Journal of Economy, Accounting and Management Science (JEAMS)* 7, no. 1 (2025), h. 37–57.

Social Exchange Theory (SET)

Social Exchange Theory (SET) yang dikemukakan Blau (1964) menjelaskan bahwa hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip pertukaran sosial. Karyawan yang memperoleh dukungan, perhatian, dan perlakuan positif dari organisasi akan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih baik melalui peningkatan komitmen dan kinerja kerja.[18] Dalam penelitian ini, dukungan organisasi dan kerja sama tim dipandang sebagai bentuk pertukaran sosial yang dapat meningkatkan komitmen organisasional sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi merupakan tingkat keyakinan individu terhadap organisasi yang mencerminkan sejauh mana organisasi menunjukkan kepedulian terhadap karyawan, menghargai kontribusi yang diberikan, serta memberikan bantuan dan dukungan yang dibutuhkan sehingga karyawan merasa diperhatikan dalam menjalankan pekerjaannya. [19] Dukungan organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan merasa organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka sehingga dapat memengaruhi sikap, loyalitas, dan perilaku karyawan terhadap organisasi. [20] Indikator dukungan organisasi yaitu: kesetaraan, dukungan pimpinan, apresiasi dari organisasi, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan karier, [21] Memberikan keadilan, fasilitas, penghargaan dari organisasi, kondisi kerja, dan memperlakukan karyawan dengan adil. [22]

Kerjasama Tim

Kerjasama tim terdiri dari anggota dengan keterampilan yang saling melengkapi dan menghasilkan sinergi melalui upaya yang terkoordinasi sehingga setiap anggota

---

[18] Endang Sulistiyani et al., "Perceived Organizational Support, Employee Work Engagement and Work Life Balance: Social Exchange Theory Perspective," *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 15, no. 2 (2022), h. 133–143.

[19] Wahyu Wibowo et al., *Analisis Kompetensi Individu Dukungan Organisasi Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai*, ed. Mukson (Yayasan Barcode, 2020), h. 26.

[20] Iffah Rosyiana, *Innovative Behavior at Work*, ed. Iman N. Bajuasijadji (Yogyakarta: Deepublish, 2019), h. 57.

[21] Ibid, h. 62.

[22] Sains Rusnadi, Andi Hermawan, and Sumiati, "Strategi Optimal Peningkatan Kualitas Layanan Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Melalui Penguatan Knowledge Management, Komunikasi Interpersonal, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja," *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 11 (2023), h. 2127–2146.

dapat memaksimalkan kekuatan dan meminimalkan kelemahannya. [23] Kerjasama merupakan interaksi antar pekerja yang melibatkan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan bersama melalui komunikasi, koordinasi, dan saling pengertian sehingga setiap anggota dapat saling membantu, melengkapi, dan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.[24]Indikator kerjasama tim yaitu: menghargai rekan kerja, kemampuan menyampaikan informasi secara efektif saat bekerja sama, berkontribusi, kemampuan menjalin hubungan kerja yang saling mendukung, saling menghormati, menerima pendapat dari anggota tim lainnya, [25] Struktur organisasi, komunikasi, dukungan, kepercayaan, dan tujuan.[26]

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan dan kesungguhan karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari kesediaan untuk tetap bertahan menjadi bagian dari organisasi serta berupaya aktif dalam membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. [27] Komitmen organisasional menunjukkan tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan dalam organisasi yang tercermin dari kemauan untuk tetap terlibat dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. [28] Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasional yaitu karakteristik personal atau pribadi, karakteristik pekerjaan atau peranan, karakteristik struktural, serta sifat dan pengalaman kerja.[29]Indikator komitmen organisasional yaitu: kesediaan berbuat lebih baik untuk organisasi, kesediaan menerima pekerjaan apa pun, kesediaan memperbaiki diri atas kesalahan, kesediaan menghasilkan kerja berkualitas, kesediaan bekerja lebih

[23] Muhammad Hasan et al., *Prilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*, ed. Maya Rizky Sari (Jawa Barat: Widina Media Utama, 2022), h. 141.

[24] Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2023), h. 305.

[25] Ibid*,* h. 312.

[26] Alian Rohani, Reina Damayanti, and Edduar Hendri, "Pengaruh Etos Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel," *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 22, no. 4 (2026), h. 867-880.

[27] Ria Mardiana Yusuf and Darman Syarif, *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi & Mempengaruhi*, ed. Nur Amin Saleh (Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka, 2017), h. 27.

[28] Muhammad Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia,* h. 71.

[29] Makdika Bismar Marulitua, Fitriani, and Edoardus E Maturbongs, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan," *Musamus Journal of Public Administration* 8, no. 1 (2025), h. 143–155.

dari waktu normal,[30] Keterlibatan emosional dengan organisasi, kesetiaan, tanggung jawab, berkontribusi maksimal, dan kepuasan terhadap nilai budaya organisasi.[31]

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan kelancaran dan keberhasilan organisasi karena mencerminkan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.[32] Kinerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan individu maupun kelompok dalam organisasi untuk mencapai target tertentu yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta faktor internal dan eksternal organisasi.[33] Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan bawaan untuk melakukan pekerjaan, upaya yang diinvestasikan dalam tugas, dukungan yang diberikan oleh organisasi, serta perilaku positif terhadap pekerjaan maupun organisasi yang meliputi komitmen organisasional, motivasi kerja, kerjasama tim, disiplin kerja, dukungan organisasi, dan tanggung jawab kerja.[34] Indikator kinerja karyawan yaitu: kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan,[35] Ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan inovasi.[36]

Kerangka Pemikiran Teoritis

[30] Umi Kalsum, Harlen Harlen, and Machasin Machasin, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru," *Jurnal Sosial Humaniora Terapan* 5, no. 1 (2022), h. 80–94.

[31] Ersa Indriyani et al., "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PKWT PT. Puri Makmur Lestari," *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau* 13, no. 1 (2025), h. 158–166.

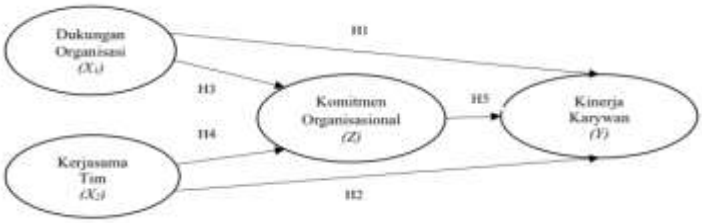
[32] Eko Budiyanto and Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, ed. Ahmad Mukhlis (Banten: Cv. Aa Rizky, 2020), h. 9.

[33] Narulita Syarweny et al., *Manajemen Kinerja*, ed. Efitra & Sepriano (Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), h. 116.

[34] Shifa Rihadatul 'Ays, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 2, no. 1 (2024), h. 272–283.

[35] Mila Kusuma Lara and Tri Lestari, "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama TimTerhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta," *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika* 2, no. 1 (2025), h. 1–8.

[36] Nikita Kumala Sari, "Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (Ritmik)* 7, no. 2 (2025), h. 180–190.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis
"Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening"
Sumber:[37],[38],[39],[40]

Hipotesis Penelitian

H_1: Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. kebon agung pabrik gula trangkil pati.

H_2: Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kayawan pada PT. kebon agung pabrik gula trangkil pati.

H_3: Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. kebon agung pabrik gula trangkil pati.

H_4: Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. kebon agung pabrik gula trangkil pati.

H_5: Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. kebon agung pabrik gula trangkil pati.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur serta menganalisis hubungan antar variabel secara statistik dengan memanfaatkan data berbentuk angka. Penelitian kuantitatif menekankan pada

[37] Addini Zahra Syahputri, Fay Della Fallenia, and Ramadani Syafitri, "Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif," *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran* 2, no. 1 (2023), h. 160–166.

[38] Sugeng and Uswatun Niswah, "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (Jimpa)* 3, no. 1 (2023), h. 219–236.

[39] Rudi Hartono, Achmad, and Muhammad Rusydi, "Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Purnama Sinar Gumilang Makassar," *Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara* 6, no. 4 (2025), h. 1–14.

[40] Wulan Eka Permatasari and Rani Kurniasari, "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bvi," *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 3, no. 1 (2025), h. 11–32.

pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik untuk menjelaskan fenomena tertentu.[41]

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.[42] Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pekerja musiman (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tertentu. Jumlah populasinya yaitu 145 karyawan PKWT.

Sampel adalah bagian dari populasi yang terpilih menjadi sasaran penelitian, yang benar-benar mewakili seluruh karakteristik yang ada pada populasi. [43] Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling* karena pemilihan sampel didasarkan pada kriteria yang telah ditentukan. Kriteria yang digunakan pada sampel ini yaitu, karyawan PKWT yang telah mengikuti minimal 3 musim giling di PG trangkil. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 105 responden.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pra-survei karyawan terkait dukungan organisasi dan komitmen organisasional, serta wawancara dengan HRD mengenai kerjasama tim di PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui data PT. Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil seperti target produksi tebu tergiling tahun 2020-2025. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).[44]

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan perangkat lunak AMOS. Tahapan analisis meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, Analisis *Full Measurement*, pengujian kelayakan model

[41] Ratna Wijayanti Daniar Paramita, Noviansyah Rizal, and Riza Bahtiar Sulistyan, *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen* (Jawa Timur: Widya Gama Press, 2021), h. 10.

[42] Abigail Soesana et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ed. Abdul Karim (Yayasan Kita Menulis, 2023), h. 39.

[43] Amruddin et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, ed. Fatma Sukmawati (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022), h. 96.

[44] Fajar Utama Ritonga, *Statistik Sosial Humaniora Teori Dan Aplikasi Menggunakan SPSS*, ed. Tim Jejak Pustaka (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2025), h. 36.

(Goodness of Fit), Analisis Koefisien Determinasi, pengujian hipotesis, serta analisis pengaruh langsung dan tidak langsung melalui variabel intervening.

D. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan valid apabila mampu mengukur variabel dengan tepat.[45]

Uji *Convergent Validity*

Tabel 4. Uji *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Validitas		
		Loading Estimate	***Cut Off Value***	**Keterangan**
Dukungan Oganisasi	DO1	0,797	0,50	Valid
	DO2	0,765		Valid
	DO3	0,752		Valid
	DO4	0,830		Valid
	DO5	0,751		Valid
	DO7	0,797		Valid
Kerjasama Tim	KT1	0,784		Valid
	KT2	0,766		Valid
	KT3	0,819		Valid
	KT4	0,802		Valid
	KT5	0,794		Valid
	KT6	0,747		Valid
Komitmen Organisasional	KO1	0,820		Valid
	KO2	0,779		Valid
	KO3	0,800		Valid
	KO4	0,858		Valid
	KO5	0,824		Valid
	KO6	0,816		Valid
	KO7	0,863		Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,780		Valid
	KK2	0,760		Valid
	KK3	0,752		Valid
	KK4	0,732		Valid
	KK5	0,744		Valid
	KK6	0,774		Valid
	KK7	0,786		Valid

Sumber: Hasil Olah Amos (2026)

[45] Soesana et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif,* h. 70.

Berdasarkan Tabel 4, Hasil uji *convergent validity* setelah perbaikan model menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* > 0,50, sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan pada analisis selanjutnya.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 5. Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
1	Dukungan Organisasi	0,612	Valid
2	Kerjasama Tim	0,617	Valid
3	Komitmen Organisasi	0,677	Valid
4	Kinerja Karyawan	0,579	Valid

Sumber: Hasil Olah Amos (2026)

Berdasarka tabel 5, seluruh variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50, sehingga dinyatakan valid dan memenuhi kriteria *convergent validity*.

Discriminant Validity

Tabel 6. Uji *Discriminant Validity*

Variabel	Dukungan Organisasi	Kerjasama Tim	Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan
Dukungan Organisasi	**0,782**			
Kerjasama Tim	0,422	**0,785**		
Komitmen Organisasional	0,580	0,661	**0,822**	
Kinerja Karyawan	0,583	0,675	0,685	**0,760**

Sumber: Hasil Olah Amos (2026)

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel memenuhi *discriminant validity* karena nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibanding korelasi antarkonstruk.

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Construct Reliability ≥ 0,70.[46]

Tabel 7. Uji Reliabilitas

No	Variabel	CR	Keterangan
1	Dukungan Organisasi	0,904	Reliabel
2	Kerjasama Tim	0,906	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,936	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,906	Reliabel

[46] Ibid, h. 75.

Sumber: Hasil Olah Amos (2026)

Berdasarkan tabel 7, dari hasil pengujian setiap variabel memiliki CR >0,70 yang berarti bahwa seluruh vaiabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Asumsi SEM

Uji Normalitas

Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai *critical ratio* (C.R.) untuk *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang ±2,58.[47]

Tabel 8. Uji Normalitas

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK7	2	5	-0,326	-1,365	-0,651	-1,361
KK6	2	5	-0,272	-1,139	-0,408	-0,854
KK5	2	5	-0,367	-1,536	-0,114	-0,239
KK4	3	5	-0,136	-0,571	-0,664	-1,388
KK3	3	5	-0,070	-0,295	-0,597	-1,249
KK2	3	5	-0,102	-0,428	-0,634	-1,327
KK1	2	5	-0,340	-1,424	-0,373	-0,780
KO1	1	5	-0,230	-0,962	-0,155	-0,324
KO2	1	5	-0,241	-1,008	0,084	0,176
KO3	1	5	-0,127	-0,533	-0,117	-0,245
KO4	2	5	-0,075	-0,314	-0,582	-1,217
KO5	1	5	-0,150	-0,629	0,001	0,002
KO6	2	5	0,126	0,526	-0,541	-1,132
KO7	1	5	-0,165	-0,689	-0,466	-0,974
KT1	1	5	-0,198	-0,827	0,279	0,584
KT2	2	5	-0,03	-0,127	-0,758	-1,584
KT3	2	5	0,192	0,803	-0,630	-1,319
KT4	1	5	-0,157	-0,656	-0,174	-0,365
KT5	1	5	0,020	0,084	-0,186	-0,390
KT6	2	5	0,130	0,542	-0,448	-0,936
DO1	2	5	-0,394	-1,647	-0,399	-0,834
DO2	2	5	-0,392	-1,638	-0,652	-1,364
DO3	2	5	-0,310	-1,296	-0,717	-1,500
DO4	1	4	-0,011	-0,046	-0,529	-1,107
DO5	2	5	-0,287	-1,202	-1,030	-2,155
DO7	1	5	-0,028	-0,117	-0,013	-0,026
Multivariate					6,102	0,819

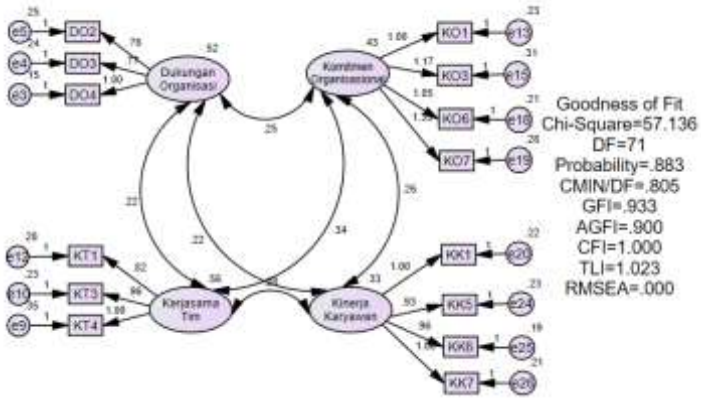
[47] Zulkifli Musannip Efendi Siregar et al., *Structural Equation Modeling: Konsep Dan Implementasinya Pada Kajian Ilmu Manajemen Dengan Menggunakan AMOS* (Yogyakarta: Deepublish, 2021), h. 26.

Sumber: Hasil Olah Amos (2026)

Berdasarkan Tabel 8, seluruh indikator memiliki nilai *critical ratio* (C.R.) untuk *skewness* dan *kurtosis* yang berada dalam rentang ±2,58. Selain itu, nilai *critical ratio* multivariat sebesar 0,819 juga berada pada rentang tersebut. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi normalitas sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan berdistribusi normal.

Analisis *Full Measurement*

Analisis *Full Measurement* Model dilakukan untuk menguji kesesuaian model pengukuran dan memastikan indikator merepresentasikan variabel laten secara valid melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sebelum analisis lebih lanjut.[48]



Sumber: Hasil Olah Amos (2026)

Gambar 2. Full Measurement

Hasil goodness of fit analisis *full measurement* dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Full Measurement

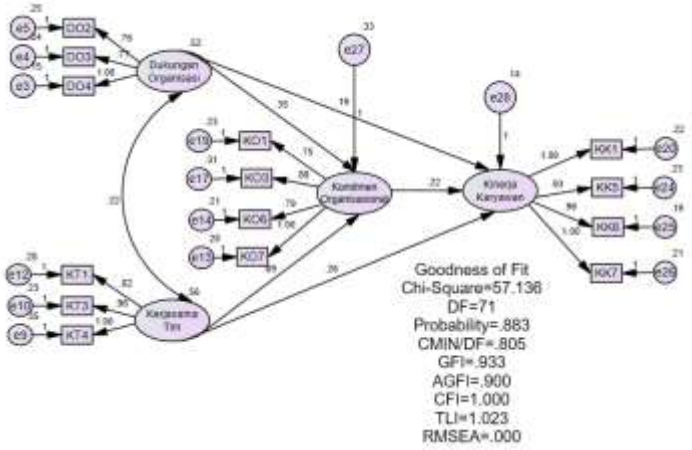
Goodness Of Fit Index	Cut Off Value	Nilai	Keterangan
Chi Square DF = 71	Diharapkan kecil <91,670	57,136	Fit
Probability	≥ 0,05	0,883	Fit
CMIN/DF	≤ 2,00	0,805	Fit
GFI	≥ 0,90	0,933	Fit
AGFI	≥ 0,90	0,900	Fit
CFI	≥ 0,95	1,000	Fit
TLI	≥ 0,95	1,023	Fit
RMSEA	≤ 0,08	0,000	Fit

[48] Ibid, h. 9.

Sumber: Hasil Olah Amos (2026)

Berdasarkan Tabel 9, hasil pengujian Goodness of Fit pada *Full Measurement* Model menunjukkan bahwa seluruh indeks telah memenuhi kriteria *fit*. Dengan demikian, *Full Measurement* Model dinyatakan layak digunakan sebagai dasar dalam analisis SEM.

Analisis Structural Equation Modeling (SEM)



Sumber: Hasil Olah Amos (2026)

Gambar 3. Analisis Full *Model Structural Equation Modeling* (SEM)

Gambar 3 menampilkan model struktural yang digunakan dalam penelitian untuk menguji hubungan antarvariabel laten sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel eksogen mampu memberikan penjelasan terhadap variasi variabel endogen. Semakin besar nilai R^2, semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen.[49]

Tabel 10. Nilai *Squared Multiple Correlation*

	Estimate	Presentase
Komitmen_Organisasional	0,568	56,8%
Kinerja_Karyawan	0,583	58,3%

Sumber: Hasil Olah Amos (2026)

Nilai *Squared Multiple Correlation* menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh dukungan organisasi dan kerja sama tim sebesar 56,8%, sedangkan 43,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu,

[49] Mintarti Indartini and Mutmainah, *Analisis Data Kuantitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi Dan Regresi Linier Berganda*, ed. Hartirini Warnaningtyas (Jawa Tengah: Lakeisha, 2024), h. 45.

kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dukungan organisasi dan kerja sama tim sebesar 58,3%, sedangkan 41,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Hipotesis

Suatu hipotesis dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan apabila nilai CR lebih besar dari > 1,64 dan nilai P lebih kecil dari < 0,05, sehingga hipotesis dapat diterima. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Uji Hipotesis

			Estimate	C.R.	P
Kinerja_Karyawan	<---	Dukungan_Organisasi	0.186	2.204	0.028
Kinerja_Karyawan	<---	Kerjasama_Tim	0.256	2.355	0.019
Komitmen_Organisasional	<---	Dukungan_Organisasi	0.346	2.896	0.004
Komitmen_Organisasional	<---	Kerjasama_Tim	0.69	5.253	***
Kinerja_Karyawan	<---	Komitmen_Organisasional	0.22	2.253	0.024

Sumber: Hasil Olah Amos (2026)

Pembahasan

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalah dengan peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [50] Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan tersebut, bahwa dukungan organisasi beprengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[51]

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama antartim dalam menjalankan pekerjaannya maka

[50] Ratna Putri Wulandari and Siti Mujanah, "Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya," *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi (Jupe)* 4, no. 1 (2024), h. 188–200.

[51] Taufiqurrahman Hadi Santana, Trias Setyowati, and Septy Holisa Umamy, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutanan Kph Jember," *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 7, no. 2 (2025), h. 535–547.

semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[52] Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian lain yang memperoleh hasil serupa, bahwa kerjasama tim yang terjalin dengan baik mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[53]

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa dukungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. [54] Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian lain yang memperoleh hasil serupa.[55]

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Komitmen Organisasional

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kerja sama yang terjalin antarkaryawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dimiliki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh

[52] Siti Salamah and Laura Komala, "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provices Indonesia Area Bakrie Tower Jakarta Selatan," *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 2, no. 8 (2025), h. 15223–15235.

[53] Stevi Jeklin Simanjuntak, Mislan Sihite, and Junika Napitupulu, "Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, Dan Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan," *Riggsr: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 4, no. 2 (2025), h. 1861–1869.

[54] Dian Muji Lestari and Kusuma Ratnawati, "Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Anggota," *Jurnal Kewirausahaan* 2, no. 1 (2023), h. 149–163.

[55] Sari Raudatusyifa, Marta Widian Sari, and Selvi Zola Fenia, "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Yasiga Sarana Utama Padang," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 2, no. 2 (2024), h. 342–354.

positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.[56] Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian lain yang memperoleh hasil serupa.[57]

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[58] Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian lain yang memperoleh hasil serupa.[59]

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional tidak dapat memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh kondisi di lapangan yang menunjukkan bahwa berbagai bentuk dukungan dari perusahaan, seperti perhatian dari pimpinan, penyediaan fasilitas kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif, telah membantu karyawan melaksanakan pekerjaannya secara lebih efektif.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional tidak dapat memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut juga didukung oleh kondisi di lapangan yang menunjukkan bahwa hubungan kerja yang dilandasi rasa saling menghargai, dukungan,

---

[56] Christine Masada Hirashita Tobing, Sri Setyaningsih, and Dian Wulandari, "Strategy for Enhancing Organizational Commitment Through Authentic Leadership, Integrity, Teamwork, and Trust: An Empirical Study Using Path Analysis and Sitorem on Private High School Teachers in Depok, West Java," *Enrichment: Journal of Multidisciplinary Research and Development* 3, no. 10 (2026), h. 3737–3752.

[57] Juliwardi, Soewarto Hardhienata, and Eka Suhardi, "Improving Organizational Commitment through Teamwork Strengthening, Organizational Culture and Job Satisfaction: A Path Analysis and Sitorem Study on Teachers Entitled as Civil Servant of Public High Schools in Depok," *Sujana: Education and Learning Review* 3, no. 1 (2024), h. 1–19.

[58] Ahmad Fadillah Maulana, Rizki Maulana Aditia, and Kartono, "The Influence of Career Development and Organizational Commitment on Employee Performance," *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* 7, no. 2 (2024), h. 4654–4673.

[59] Bandhu Manhistha Purwono Nugroho and Armanu Armanu, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi* 3, no. 3 (2024), n. 706–716.

dan kepercayaan antarkaryawan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi tersebut berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

E. Penutup

Berdasarkan penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika dukungan organisasi semakin baik maka kinerja karyawan juga semakin baik. Kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kerjasama antartim maka kinerja karyawan juga semakin baik. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin baik dukungan yang organisasi berikan maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan. Kerjasama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya semakin baik kerjasama antartim maka semakin baik pula komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Komitmen organisasional tidak memediasi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional juga tidak memediasi kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

'Ays, Shifa Rihadatul. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 2, no. 1 (2024): 272–83.

Aditya, Putri Alya, and Keke Tamara Fahira. "The Effect of Burnout, Work-Life Balance, Organizational Commitment, and Emotional Intelligence on Turnover Intention (a Study at PT Pura Barutama Engineering Unit)." *In Proceeding of the International Conference Economic Management Accounting (ICEMA)* 2, no. 1 (2025): 666–88.

Aliddin, Laode Asfahyadin, Dedy Takdir Syaifuddin, Yusuf Montundu, and Siti Marlina. "The Impact of Perceived Organizational Support and Social Support on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment." *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura* 27, no. 2 (2024): 253–73.

Amruddin, Roni Priyanda, Tri Siwi Agustina, Nyoman Sri Ariantini, Ni Gusti Ayu Lia Rusmayani, Dwi Astarani Aslindar, Kori Puspita Ningsih, et al. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edited by M.Pd Dr. Fatma Sukmawati. Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022.

Anggreni, Ni Putu Rika, Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha, and I Made Suasti Puja. "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan." *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 3, no. 2 (2023): 273–85.

Apriliani, Shita Devi, and Intan Ratna Wati. "Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Koperasi Mitra Dhuafa Regional K Jawa Timur)." *Diponegoro Journal of Management* 12, no. 3 (2023): 1–15.

Arifin, Syaiful. "The Effect of Teamwork and Organizational Commitment on Employee Performance." *Journal of Economics, Finance and Management Studies* 7, no. 2 (2024): 903–8.

Budiyanto, Eko, and Mochamad Mochklas. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Edited by Ahmad Mukhlis. Banten: Cv. Aa Rizky, 2020.

Dewi, Merlinnia Sandra, Kusuma Chandra Kirana, and Didik Subiyanto. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada CV. Alfazza Abadi)." *Jurnal Kolaboratif Sains* 05, no. 08 (2022): 534–44.

Hartono, Rudi, Achmad, and Muhammad Rusydi. "Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. Purnama Sinar Gumilang Makassar." *Jurnal Kreasi Ekonomi Nusantara* 6, no. 4 (2025): 1–14.

Hasan, Muhammad, Ujang Enas, Angga Ranggana Putra, Raden Isma Anggraini, Amalia Mustika, Hetty Ismainar, Pusporini, et al. *Prilaku Organisasi (Organizational Behaviour)*. Edited by Maya Rizky Sari. Jawa Barat: Widina Media Utama, 2022.

Indartini, Mintarti, and Mutmainah. *Analisis Data Kuantitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi Dan Regresi Linier Berganda*. Edited by Hartirini Warnaningtyas. Jawa Tengah: Lakeisha, 2024.

Indriyani, Ersa, Recky, Surachman Surjaatmadja, and Kartika Nuradina. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PKWT PT. Puri Makmur Lestari." *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau* 13, no. 1 (2025): 158–66.

Irawati, Muhammad Suparmoko, and Budi Ilham Maliki. "Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kemenag Kota Serang Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Ekoma : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 4, no. 1 (2024): 351–570.

Juliwardi, Soewarto Hardhienata, and Eka Suhardi. "Improving Organizational Commitment through Teamwork Strengthening, Organizational Culture and Job Satisfaction: A Path Analysis and Sitorem Study on Teachers Entitled as Civil Servant of Public High Schools in Depok." *Sujana: Education and Learning Review* 3, no. 1 (2024): 1–19.

Kalsum, Umi, Harlen Harlen, and Machasin Machasin. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru." *Jurnal Sosial Humaniora Terapan* 5, no. 1 (2022): 80–94.

Lara, Mila Kusuma, and Tri Lestari. "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama TimTerhadap Kinerja Karyawan PT Kreatif Inovasi Sejahtera Cengkareng Jakarta." *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika* 2, no. 1 (2025): 1–8.

Lasmi, Aida, Habib Bayhaqi, and Suhairi. "Membangun Kerjasama Tim Yang Efekti Dalam Organisasi." *Journal of Communication and Islamic Broadcasting* 2, no. 1 (2022): 35–45.

Lestari, Dian Muji, and Kusuma Ratnawati. "Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Anggota." *Jurnal Kewirausahaan* 2, no. 1 (2023): 149–63.

Lie, Darwin, Iman Sidik Nusannas, I Nengah Aristana, Marto Silalahi, I Putu Suarnaya, Prima Yustitia Nurul Islami, Iwan Henri Kusnadi, et al. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Edited by Acai Sudirman. Bandung: Media Sains Indonesia, 2022.

Marulitua, Makdika Bismar, Fitriani, and Edoardus E Maturbongs. "Faktor-Faktor Yang

Mempengaruhi Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Papua Selatan." *Musamus Journal of Public Administration* 8, no. 1 (2025): 143–55.

Maulana, Ahmad Fadillah, Rizki Maulana Aditia, and Kartono. "The Influence of Career Development and Organizational Commitment on Employee Performance." *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* 7, no. 2 (2024): 4654–73.

Mawaddah, Nabila Zulfa, Imam Baidlowi, and Kasnowo. "Pengaruh Teamwork, Loyalitas Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada MTs Unggulan Darul Hikam)." *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi (JUMAKET)* 2, no. 3 (2025): 134–49.

Muhammad Busro. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2023.

Natalie, Cecilia Priscilla, and Iskandar Ali Alam. "The Influence of Teamwork and Work Discipline Onemployee Performance at Bandar Lampung University." *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (Ijamesci)* 2, no. 1 (2024): 51–59.

Nugroho, Bandhu Manhistha Purwono, and Armanu Armanu. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi* 3, no. 3 (2024): 706–16.

Paramita, Ratna Wijayanti Daniar, Noviansyah Rizal, and Riza Bahtiar Sulistyan. *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Jawa Timur: Widya Gama Press, 2021.

Permatasari, Wulan Eka, and Rani Kurniasari. "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BVI." *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 3, no. 1 (2025): 11–32.

Raudatusyifa, Sari, Marta Widian Sari, and Selvi Zola Fenia. "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Yasiga Sarana Utama Padang." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 2, no. 2 (2024): 342–54.

Ritonga, Fajar Utama. *Statistik Sosial Humaniora Teori Dan Aplikasi Menggunakan SPSS*. Edited by Tim Jejak Pustaka. Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2025.

Rohani, Alian, Reina Damayanti, and Edduar Hendri. "Pengaruh Etos Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sumbagsel." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 22, no. 4 (2026): 867–80.

Rosid, Abdur, Laily Muzdalifah, and Nafia Ilhama Qurratu'aini. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Karyawan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Greenomika* 5, no. 2 (2023): 198–205.

Rosyiana, Iffah. *Innovative Behavior at Work*. Edited by Iman N. Bajuasijadji. Yogyakarta: Deepublish, 2019.

Rusnadi, Sains, Andi Hermawan, and Sumiati. "Strategi Optimal Peningkatan Kualitas Layanan Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Melalui Penguatan Knowledge Management, Komunikasi Interpersonal, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 11 (2023): 2127–46.

Salamah, Siti, and Laura Komala. "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Provices Indonesia Area Bakrie Tower Jakarta Selatan." *Jurnal Intelek Insan Cendikia* 2, no. 8 (2025): 15223–35.

Santana, Taufiqurrahman Hadi, Trias Setyowati, and Septy Holisa Umamy. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Dan Persepsi Dukungan Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan Perum Perhutanan Kph Jember." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 7, no. 2 (2025): 535–47.

Sari, Nikita Kumala. "Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (Ritmik)* 7, no. 2 (2025): 180–90.

Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, et al. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.

Simanjuntak, Stevi Jeklin, Mislan Sihite, and Junika Napitupulu. "Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, Dan Transformasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan." *Riggsr: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* 4, no. 2 (2025): 1861–69.

Siregar, Dicky Arie Ananta, and Fajar Pasaribu. "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Awak Kapal Tunda Melalui Kepuasan Kerja Pada PT . Aman Bahari Kuala Tanjung." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 5, no. 1 (2022): 215–28.

Siregar, Zulkifli Musannip Efendi, Ade Parlaungan, Yudi Nur Supriadi, Ende, and Pristiyono. *Structural Equation Modeling: Konsep Dan Implementasinya Pada Kajian Ilmu Manajemen Dengan Menggunakan AMOS*. Yogyakarta: Deepublish, 2021. https://doi.org/978-623-02-2479-9.

Soesana, Abigail, Hani Subakti, Karwanto, Anisa Fitri, Sony Kuswandi, Lena Sastri, Ilham Falani, Novita Aswan, Ferawati Artauli Hasibuan, and Hana Lestari. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edited by Abdul Karim. Yayasan Kita Menulis, 2023.

Sugeng, and Uswatun Niswah. "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (Jimpa)* 3, no. 1 (2023): 219–36.

Sulistiyani, Endang, Yusmar Ardhi Hidayat, Andi Setiawan, and Suwardi. "Perceived Organizational Support, Employee Work Engagement and Work Life Balance: Social Exchange Theory Perspective." *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 15, no. 2 (2022): 133–43.

Syahputri, Addini Zahra, Fay Della Fallenia, and Ramadani Syafitri. "Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif." *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran* 2, no. 1 (2023): 160–66.

Syarweny, Narulita, Dr. Degdo Suprayitno, Berlianingsih Kusumawati, Filasti Rahma, David Manafe, Suparmi, Deden Komar Priatna, et al. *Manajemen Kinerja*. Edited by Efitra & Sepriano. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.

Tampubolon, Liosten Rianna Roosida Ully. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Edited by Afik Fathur Rohman. Banjarnegara: PT. Penerbit Qriset Indonesia, 2026.

Tarmizi, Akhmad, and Sarfilianty Anggiani. "Organizational Commitment, Employee Engagement, and Employee Performance: A Literature Review." *Dinasti International Journal of Education Management & Social Science* 4, no. 1 (2022): 64–72.

Tobing, Christine Masada Hirashita, Sri Setyaningsih, and Dian Wulandari. "Strategy for Enhancing Organizational Commitment Through Authentic Leadership, Integrity, Teamwork, and Trust: An Empirical Study Using Path Analysis and Sitorem on Private High School Teachers in Depok, West Java." *Enrichment: Journal of Multidisciplinary Research and Development* 3, no. 10 (2026): 3737–52.

Wibowo, Wahyu, Azizah Indriyani, Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh, Syariefful Ikhwan, and Titi Rahmawati. *Analisis Kompetensi Individu Dukungan Organisasi Dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai*. Edited by Mukson. Yayasan Barcode, 2020.

Wulandari, Ratna Putri, and Siti Mujanah. "Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi Dan Dukungan

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Bismar Surabaya." *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi (Jupe)* 4, no. 1 (2024): 188–200.

Yansen, Ervan, Nurlaely, and Angga Rizka Lidiawan. "Organizational Commitment Mediates Work Leadership And Performance." *Journal of Economy, Accounting and Management Science (JEAMS)* 7, no. 1 (2025): 37–57.

Yusuf, Ria Mardiana, and Darman Syarif. *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Edited by Nur Amin Saleh. Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka, 2017.