

# **PENGARUH BEBAN KERJA, KERJASAMA TIM, DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SINERGI KARYA SUKSES (GRESIK)**

**Mohammad Andi Firmansyah<sup>1</sup>, M Sihab Ridwan<sup>2\*</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya

**Corresponding Author:** M Sihab Ridwan [Shihab@untag-sby.ac.id](mailto:Shihab@untag-sby.ac.id)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES (GRESIK). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Metode dalam penelitian ini menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas dan Uji asumsi klasik, analisis data dilakukan dengan Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ ), sedangkan teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) Beban Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV.SINERGI KARYA SUKSES. Pengaruh masing-masing variabel secara parsial (Uji t), hasil nilai signifikansi dari : 1) Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). 2) Kerjasama Tim (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). 3) Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Saran untuk peneliti selanjutnya dengan jenis penelitian yang sama agar menambahkan periode waktu yang digunakan. Sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih baik dan lebih akurat.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

## **PENDAHULUAN**

Di era moderen saat ini, pertumbuhan sektor industri semakin mendunia sehingga mengakibatkan persaingan dalam bisnis semakin meningkat. Hal ini dikarenakan kebutuhan, keinginan, dan tuntutan masyarakat semakin meningkat. Selain itu, saat memasuki era globalisasi teknologi dunia berkembang semakin pesat yang akan mendorong pemerintah untuk berkembang di berbagai bidang sehingga mampu bersaing dengan negara lain. Pembangunan yang dilakukan pemerintah meliputi pertanian, pendidikan, perdagangan, pariwisata, transportasi, dan sebagainya. Hal ini erat kaitannya dengan jasa konstruksi yang meliputi pekerjaan konstruksi, perumahan dan bidang teknik terkait lainnya.

Jasa konstruksi sebenarnya merupakan bagian penting dalam pembentukan produk konstruksi, karena jasa konstruksi merupakan titik temu penyedia jasa dan pengguna jasa. Perkembangan indsutri jasa konstruksi penting dilihat dari pesatnya perkembangan dalam konteks globalisasi. Perkembangan industri jasa konstruksi tidak lepas dari latar belakang pembangunan politik, budaya, ekonomi dan sosial, transformasi birokrasi, dan birokrasi yang terjadi.

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mengatur, mengelola, memberdayakan karyawan agar dapat berfungsi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2017). Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dan perusahaan akan melihat dan mengevaluasi yang nantinya karyawan potensial sekaligus melaksanakan aturan dan tata tertib atau tata tertib yang telah ditetapkan perusahaan serta akan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan benar (Syafitri, 2020). Kinerja karyawan adalah menilai hasil atau kinerja kerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kerja yang dirumuskan oleh perusahaan. Secanggih apapun teknologi saat ini, unsur manusia tetap memegang peranan penting dalam sukses tidaknya suatu organisasi. salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja.

Meshkati dalam Astuti (2018) menjelaskan beban kerja merupakan tuntutan yang dilaksanakan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang dikerjakan dalam waktu tertentu. Sedangkan Munandar dalam Abang R (2018) mengatakan beban kerja merupakan pelaksanaan pekerjaan yang dipercayakan sesuai dengan kemampuan karyawan. Beban kerja terdiri dari beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik lebih condong kepada beban yang diterima pekerja yang berhubungan dengan fisiologisnya, seperti kebisingan dan kebersihan. Selain faktor beban kerja, kerjasama tim juga merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama tim merupakan kerja berkelompok secara efektif dan efisien dengan keahlian yang mereka miliki agar tujuannya tercapai. Kerja tim lebih efektif daripada kolaborasi tunggal dalam hal efektivitas. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kerjasama memungkinkan pertukaran kritik yang membangun, saran yang mendorong, dan keterlibatan karyawan. Untuk memfasilitasi proses berpikir secara berbeda dari satu orang ke orang berikutnya. Sebagai faktor dalam menentukan seberapa baik kinerja karyawan, disiplin sangat penting. Disiplin kerja merupakan aspek penting yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kerjasama tim.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) adalah pengetahuan dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti semua peraturan dan sadar akan kewajibannya dikenal dengan kesadaran. Oleh karena itu, Ia akan mematuhi atau melaksanakan semua tuangnya dengan baik dan tanpa paksaan karena disiplin kerja terbaik mengarah pada kinerja terbaik, penting bagi organisasi untuk menonjolkan disiplin kerja kepada personelnnya. Karyawan dapat menunjukkan kedisiplinan yang baik dengan mengikuti kebijakan dan prosedur perusahaan, baik yang tercantum maupun tidak. Sebagai faktor dalam menentukan seberapa baik kinerja karyawan, disiplin sangat penting.

**Tabel 1**

**Realisasi Target Proyek CV SINERGI KARYA SUKSES Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Target Proyek</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Keterangan</b>
Januari – April	2	2	Tercapai
Mei – Juli	2	1	Belum Tercapai
Agustus – Desember	4	3	Belum Tercapai

**Sumber: Hasil output proyek CV SINERGI KARYA SUKSES Tahun 2022**

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa realisasi/target proyek CV SINERGI KARYA SUKSES di tahun 2022 bulan Januari – April target proyek tercapai sedangkan bulan Mei – Desember target proyek tidak tercapai atau cenderung mengalami penurunan. Berdasarkan hasil observasi, permasalahan yang terjadi pada CV SINERGI KARYA SUKSES adalah beban kerja yang diberikan kepada karyawan seperti target proyek yang tinggi dengan jangka waktu pengerjaan yang terlalu singkat sehingga karyawan merasa kelelahan dan berdampak pada kinerja karyawan. Kurangnya kerjasama tim karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum memiliki rasa empati dimana kurangnya kepedulian dalam membantu karyawan lain sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan kerja yang dimiliki karyawan karena masih adanya beberapa karyawan yang tidak taat aturan jam kerja seperti sering terlambat masuk kerja dan absen tanpa keterangan yang jelas sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES GRESIK?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES GRESIK?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES GRESIK?
4. Apakah beban kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES GRESIK.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Edy Sutrisno (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah menggunakan sumber daya manusia melalui perencanaan, perolehan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan untuk memenuhi tujuan pribadi dan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengatur, menjalankan kegiatan dengan baik dan benar melalui beberapa tahapan atau proses pelatihan, dan pengembangan, sebagai bentuk pemberdayaan manusia untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan perbedaan yang harus dihadapi oleh karyawan antara kemampuan yang dimilikinya dengan kewajiban tanggung jawab tentang pekerjaan yang dilakukan (Hasibuan, 2018). Sedangkan menurut Wahyuningsih (2018), Beban kerja adalah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab dan target waktu terhadap yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sama dengan pendapat Wahyuningsih, menurut Tarwaka (2015) beban kerja adalah jumlah kemampuan yang dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk melaksanakan tugas yang dialokasikan dalam batasan dan kerangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat di ambil kesimpulan, beban kerja adalah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat di pegang dari sudut obyektif dan subjektif.

### **Kerjasama Tim**

Wadji (2019) menyatakan kerjasama tim yaitu unit yang terdiri dari dua orang atau bahkan lebih untuk mengoordinasikan upaya mereka untuk mencapai tujuan mereka. Sementara kerja tim memerlukan pemanfaatan pengetahuan dan keterampilan individu dalam kelompok untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Davis (2014), kerjasama tim adalah sekelompok individu untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dan mencapai tujuan ini lebih mudah melalui kerja sama tim daripada sendiri.

Dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan sekelompok orang dengan kemampuan individualnya yang bekerjasama sehingga dapat membangkitkan energi yang lebih besar untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

## Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2017) disiplin kerja adalah cara melakukan dan berpikir yang mematuhi semua aturan perusahaan yang diketahui dan tidak diketahui. Pada kenyataannya, disiplin kerja menumbuhkan sikap dan perilaku profesional di kalangan karyawan, yang membantu mereka bekerja dengan baik dan mencapai prestasi pribadi.

Berbeda dengan pendapat Nitisemito menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua standar perusahaan dan norma masyarakat yang berlaku, serta teknik yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku.

Berdasarkan definisi para pakar maka penulis menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

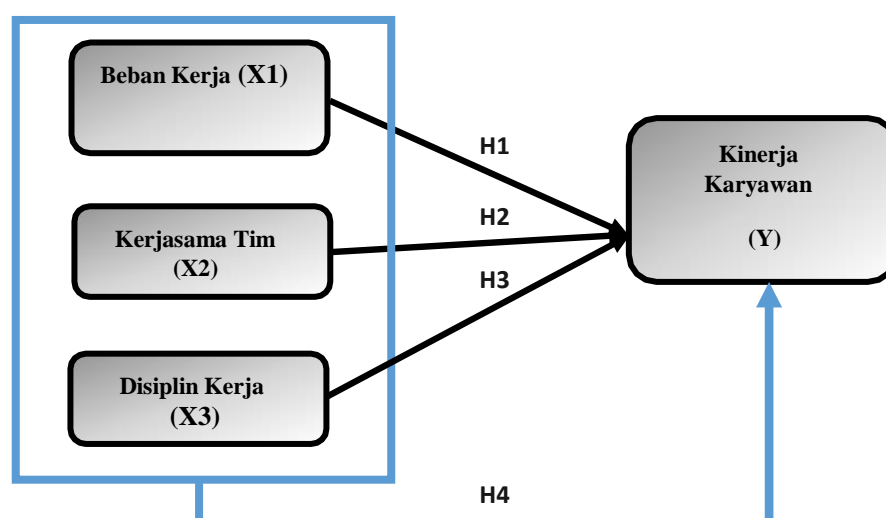
## Kinerja Karyawan

Menurut Ariyanto (2021), kinerja karyawan dapat mencapai hasil yang luar biasa atau melakukan tugas dan tanggung jawab mereka karena mereka memiliki kualitas yang diperlukan. Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Ajabar, 2020).

Sedangkan menurut Sitinjak (2021), kinerja karyawan adalah kemampuan untuk menyelesaikan kriteria tugas dan mencapai tujuan tugas sesuai jadwal, atau dalam kerangka waktu yang ditentukan, agar tujuan sejalan dengan etika dan moral perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan dengan kemampuan yang dimilikinya dengan tujuan untuk mencapai target perusahaan.

## Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

## **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan dan dijelaskan diatas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H1: Beban Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Kerjasama Tim diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Disiplin Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Beban Kerja, Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **Metodologi Penelitian**

### **Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti serta tujuannya untuk menyajikan gambaran mengenai hubungan variabel-variabel yang akan diteliti. Seperti yang dikemukakan oleh Sudarmato (2021), desain adalah aturan atau taktik yang digunakan dalam rencana penelitian dengan tujuan menciptakan taktik yang berguna untuk membuat model penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan menggunakan survey berupa kuisisioner sebagai alat pengukur data yang akan di berikan ke responden.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab akibat) variabel yaitu beban kerja, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES (GRESIK). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES (GRESIK). Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner dan analisa data menggunakan SPSS 25.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV. SINERGI KARYA SUKSES, yang ada di Jl. AMD II Morobakung, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yaitu pada bulan Maret hingga Mei 2023.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Oleh karena itu populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. SINERGI KARYA SUKSES, yang berjumlah 40 orang.

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil pada penelitian merupakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel yang di ambil pada karyawan divisi lapangan yang berjumlah 40 orang.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Dapat dijelaskan bahwa r tabel dalam penelitian ini bahwa  $df = (n - 2) = 40 - 2 = 38$  dengan nilai signifikan 0,05 yakni 0,312 hal ini dapat dilihat berdasarkan setiap butir pernyataan variabel Beban Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada t tabel. Sehingga dari setiap butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach Alpha pada variabel Beban Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki Cronbach Alpha diatas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini dapat menyatakan reliabel.

#### 3. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normatif

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0
	Std. Deviation	3,299909388
Most Extreme Differences	Absolute	0,82
	Positive	0,82
	Negative	-0,52
Test Statistic		0,82
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp Sig 0,200 karena Asymp Sig lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini data yang didistribusikan secara normal.

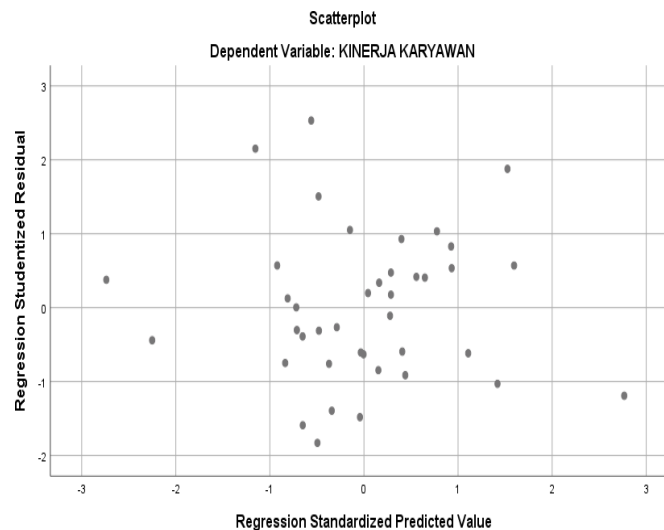
**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	(Constant)		
	Beban Kerja (X1)	0,933	1,072
	Kerjasama Tim (X2)	0,938	1,066
	Disiplin Kerja (X3)	0,928	1,078

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Variabel X1 memiliki Tolerance 0,933 dengan VIF 1,072. Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki Tolerance 0,938 dengan VIF 1,066. Pada penelitian ini Variabel X3 memiliki Tolerance 0,928 dengan VIF 1,078. Dari ketiga Variabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah Multikolinieritas.

**c. Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar diatas yakni dapat dijelaskan bahwa hasil uji heterokedastisitas adalah untuk mengetahui ketidaksaman variabel dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain dalam model regresi, dapat dilihat bahwa dalam gambar tersebut data yang menyebar dan tidak membuat pola tertentu dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukannya heterokedastisitas.



## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.799	11.519		2.934	0,006
	X1	-0,233	0,069	-0,349	-3.368	0,002
	X2	0,483	0,142	0,350	3.394	0,002
	X3	0,489	0,109	0,464	4.470	0,000

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$Y = 33,799 + -0,233X_1 + 0,483X_2 + 0,489X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Beban Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), maupun Disiplin Kerja (X3), maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai tersendiri atau telah ada sebesar 33,799.
2. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Beban Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,233 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kerjasama Tim (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,483 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,489 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat variabel yang berpengaruh dan tidak berpengaruh, variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Disiplin Kerja (X3) karena memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,489, kemudian variabel Kerjasama Tim (X2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,483 dan variabel yang memiliki pengaruh negatif adalah Beban Kerja (X1) yang memiliki nilai regresi sebesar -0,233.

## Analisis Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 5 Analisis Koefisiensi Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 <sup>a</sup>	0,640	0,610	3,433

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,610 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 61% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 39% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

## Pengujian Hipotesis

### a. Uji t (Parsial)

Tabel 6 Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.799	11.519		2,934	0,006
	Total_x1	-0,233	0,069	-0,349	-3,368	0,002
	Total_x2	0,483	0,142	0,350	3,394	0,002
	Total_x3	0,489	0,109	0,464	4,470	0,000

a. Dependent Variable: Total\_y

### Uji t (Parsial) pada Variabel Beban Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = -3,368 < t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 40-3-1 = 36) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 (kurang dari 0,05) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji t (Parsial) pada Variabel Kerjasama Tim (X2)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 3,394 > t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 40-3-1 = 36) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 (kurang dari 0,05) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji t ( Parsial) pada Variabel Disiplin Kerja (X3)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung = 4,470 > t tabel = 2,028 dengan (df = n-k-1 = 40-3-1 = 36) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) sehingga Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 7 Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754,623	3	251,541	21,333	,000 <sup>b</sup>
	Residual	424,477	36	11,791		
	Total	1179,100	39			

Berdasarkan perhitungan pada diatas nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Berdasarkan perbandingan Fhitung dengan Ftabel, maka terlebih dahulu dicari nilai Ftabel.

Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df1 sebesar 3 dan nilai df2 sebesar 36. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0.05,3,36) akan menghasilkan nilai Ftabel sebesar 2,866. Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa Fhitung yang diperoleh sebesar 21,333. Nilai Fhitung ini jauh lebih besar dari nilai Ftabel yang sebesar 2,866. Maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai t hitung -3,368 < t tabel 2,028 nilai signifikan sebesar 0,002 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yaitu 0,05. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan H1 diterima.

Variabel beban kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani (2018) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang”. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X2) memiliki nilai t hitung  $3,394 > t$  tabel  $2,028$  nilai signifikan sebesar  $0,002$  dimana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yaitu  $0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima variabel kerjasama tim dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kerjasama antar tim, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, semakin rendah kerjasama antar tim maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian Ersya Mayori Jayanti Fortuna, Heri Wijayanto, Sri Hartono (2022) yang berjudul Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.

## **3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai t hitung  $4,470 > t$  tabel  $2,028$  nilai signifikan sebesar  $0,000$  dimana nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yaitu  $0,05$  dan dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Terdapat hubungan positif signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian Rahma Hidayati Khairi Dan Syahrina (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

## **4. Pengaruh Beban Kerja (X1), Kerjasama Tim(X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV SINERGI KARYA SUKSES analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa Nilai signifikan F sebesar  $0,000$  dimana nilai ini jauh lebih kecil dari nilai signifikan yaitu  $0,05$ . Ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini menyatakan layak untuk menjelaskan variabel bebas Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Nilai Fhitung yang diperoleh sebesar  $21,333$ . Nilai Fhitung ini jauh lebih besar dari nilai Ftabel yang sebesar  $2,866$ . Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Beban Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis H4 yang berbunyi: “Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$ ).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan yakni sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV SINERGI KARYA SUKSES (GRESIK).

### **Saran**

1. Sebaiknya pimpinan perlu mengevaluasi prosedur-prosedur yang sebelumnya berpotensi menimbulkan beban kerja bagi karyawan. Dibutuhkan upaya-upaya yang berkesinambungan untuk menurunkan beban kerja pada karyawan ditempat kerja, begitu juga dengan disiplin kerja ada baiknya memberikan penghargaan (*reward*) bagi karyawan yang telah melakukan pendisiplinan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.
2. Perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan agar setiap karyawan yang berada dalam sebuah organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan.
3. Untuk meningkatkan kerjasama tim hendaknya manajemen perusahaan terus memberikan perhatian terhadap karyawan dalam hubungan yang baik, karna akan berdampak pada kerjasama tim yang baik pula. Manajemen perusahaan juga harus terus mendukung karyawannya untuk terus memiliki sikap mau bekerjasama, mau mengungkapkan harapan yang positif, menghargai masukan, serta dapat membangun semangat kelompok.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, S., & Ridwan, S. (2022). *Effect of Occupational Safety and Health (K3), Work Discipline and Work Creativity on Employee Performance at PT. Tunggal Djaja Indah. Formosa Journal of Applied Sciences, 1(6), 1169– 1184.* <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i6.1871>
- Ardillah, S., Ridwan, M. S., & Retnaningsih, W. (2020). *Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, Employee Engagement, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. Media Mahardhika, 18(3), 364–377.* <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v18i3.175>
- Alviani, & Ridwan, S. (2022). *The Influence of the Principal's Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline on the Performance of MTS Negeri 2 Lamongan Teachers. Formosa Journal of Applied Sciences, 1(6), 1185–1198.* <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i6.1872>
- Bakkara, R., Lumban Gaol, J., & Sinaga, A. A. P. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Anggota Polri (Studi Kasus Pada Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara).* In *JURNAL PROINTEGRITA* (Vol. 6, Issue 3).
- Darmavika, D. M. A., & Ridwan, M. S. (2023). *The Influence of Job Training, Work Competency, and Job Evaluation on Employee Performance at PT. BPR Bank Jombang Perseroda. Asian Journal of Applied Business and Management, 2(1), 27–46.* <https://doi.org/10.55927/ajabm.v2i1.2898>
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, 1(2), 316–325.*
- Fitriana, E., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Mitra hosindo sejahtera* (Vol. 4, Issue 3).
- Fortuna, E. M. J., Wijayanto, H., & Hartono, S. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management, 2(2), 367–377.* <https://doi.org/10.53363/buss.v2i2.65>
- Leonardo Hendy Lukito, Ida Martini Alriani (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SINARMAS DISTRIBUSI NUSANTARA SEMARANG*

- Megananda Pranadik, Ni Made Ariani, Agus Muriawan Putra, & Program Studi Diploma IV Pariwisata, F. P. U. U. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Food And Beverage Service Department di Hotelartotel Sanur Bali*. *JURNAL KEPARIWISATAAN DAN HOSPITALITAS*, Vol. 4, No. 1.
- Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan kantor di pt. Bumi menara internusa surabaya*. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 725–744. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1510>
- Rekayasa, J., Agroindustri, M., Sinaga, I. K., Suryawan Wiranatha, A., Gede, W., & Yoga, S. (2020). *Analisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Ital fran's multindo food industries cabang bali analysis of influence of work load and working environment on employee performance in pt. Ital fran's multindo food industries subdivision bali*.
- Ridwan, M. S., Yuniasih, H. H., Ridwan, M. S., & Pristiana, U. (2022). *Effect of Application of Talent Management, Competency and Work Motivation on Employee Performance, Through Employee Retention (Study on ASN Government City Surabaya)*. In *International Journal of Scientific Engineering and Science* (Vol. 6, Issue 1). <http://ijses.com/>
- Sahat T Simorangkir. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah Tahun Ajaran 2020/2021*. *Formosa Journal of Science and Technology (FJST)*, Vol. 1, No. 4.
- Sindi, M., Universitas, A., & Putra Surabaya, W. (2021). *Pengaruh Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sisi Jati Bening Di Gresik* *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. *JMM Online*, 5(10), 718–735.
- Syardiansah, Maulana Rahman, & Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Samudra. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 13, No. 1.
- Subagio, S., Ratnawati, T., & Ridwan, M. S. (2022). *The Influences of Internal Capabilities, External Network and Value Chain Strategy on Competitive Strategy in Improving Company Performance in Food and Beverage MSME Companies in East Java*. In *International Journal of Scientific Engineering and Science* (Vol. 5, Issue 12). <http://ijses.com/>
- Wahyunanti, T., Ketut, D., Ardiana, R., & Ridwan, M. S. (2018). *The Effect of Individual Characteristics, Employees Commitment, Job Stress on job satisfaction and employees performance in PT. Timbul Persada in Turban East Java*.

- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., Yuliana, M. E., Manajemen, P., Hukum, F., Bisnis, D., Duta, U., & Surakarta, B. (2022). *Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. 2(3), 2022. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i1.109>
- Yuniasih, H., Ridwan, M. S., & Pristiana, U. (2022). *Effect Of Application Of Talent Management, Competency And Work Motivation On Employee Performance, Through Employee Retention (Study On Asn Government*. 6(January), 103–112. <http://repository.untag-sby.ac.id/id/eprint/14031>