

# **PENGARUH KERJASAMA TIM, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASTON INN JEMURSARI SURABAYA**

Nadia Nur Habibah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[Nadianurhabibah.nnh@gmail.com](mailto:Nadianurhabibah.nnh@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak dari kerjasama tim, beban kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di Aston Inn Jemursari Surabaya, sebuah perusahaan layanan hotel yang fokus pada sektor akomodasi. Sampel penelitian melibatkan 67 karyawan dari seluruh staf Aston Inn Jemursari Surabaya. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data primer. Teknik analisis mencakup regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Pada tahap uji asumsi klasik, penelitian ini dengan normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa: 1.) Kerjasama tim berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya, 2.) Beban kerja berpengaruh dengan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya, 3.) Stress kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya. 4.) Secara simultan, variabel kerjasama tim, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya.

**Kata Kunci: Kerja Sama Tim, Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

This study aims to investigate the impact of team collaboration, workload, and job stress on the performance of employees at Aston Inn Jemursari Surabaya, a hotel service company focusing on the accommodation sector. The research sample involves 67 employees from the entire staff of Aston Inn Jemursari Surabaya. The research adopts a quantitative approach using a questionnaire as the primary data collection instrument. The analytical techniques include multiple linear regression, as well as hypothesis testing using t-tests and F-tests. In the classic assumption testing stage, the research examines normality, multicollinearity, heteroskedasticity, and autocorrelation. The partial results of the analysis indicate that: 1.) Team collaboration significantly influences the performance of employees at Aston Inn Jemursari Surabaya, 2.) Workload has a non-significant impact on the performance of employees at Aston Inn Jemursari Surabaya, 3.) Job stress significantly affects the performance of employees at Aston Inn Jemursari Surabaya. 4.) Simultaneously, the variables of team collaboration, workload, and job stress significantly influence the performance of employees at Aston Inn Jemursari Surabaya.

***Keywords: Teamwork, Workload, Work Stress, Employee Performance***

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pada zaman sekarang, setiap organisasi selalu memiliki unsur penting untuk menggerakkan sistem perusahaan yang beroperasi yaitu sumber daya manusia. Organisasi tidak bisa dihindarkan dari SDM, dikarenakan SDM yang optimal akan menciptakan hasil positif bagi organisasi. Tantangan – tantangan yang bervariasi akan dihadapi oleh pengelola suatu organisasi pada saat peradaban semakin berkembang. Maka dari itu, pimpinan suatu organisasi perlu memiliki keahlian yang handal untuk berkolaborasi anatr tim.

MSDM diartikan usaha organisasi dalam mengatur tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Dalam mengelola perusahaan guna mencapai suatu tujuan yang dilakukan oleh para pekerja atau karyawan. Manajemen sumber daya manusia selalu berhubungan dengan karyawan. Karyawan merupakan sumber utama suatu perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan harus memiliki kinerja agar dapat mewujudkan tujuan visi misi perusahaan.

Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam suksesnya suatu perusahaan karena dapat diukur dari hasil kinerja sejauh mana kemampuan karyawan dalama melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaannya. Memiliki kinerja yang baik

bisa mengurangi resiko terburuk. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kerjasama tim, beban kerja, dan stres kerja. Kerjasama tim berarti sekelompok orang yang saling bergantung dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dicapai (Manzoor, 2021).

Kerjasama tim juga dapat meringankan beban kerja di sebuah organisasi. Beban kerja dapat dijelaskan aktivitas yang terkait dengan setiap pekerjaan yang memiliki waktu tertentu yang meliputi beban kerja mental dan fisik (Irwandy, 2021). Selain beban kerja, masalah yang selalu dihadapi oleh seseorang dalam dunia kerja biasanya yaitu stres kerja. Jika stres kerja hanya dibiarkan begitu saja, maka membuat karyawan merasa tertekan hingga bisa membuat karyawan gangguan mental saat melaksanakan pekerjaan dan mengakibatkan kinerjanya menurun. Stres kerja merupakan keadaan dimana seseorang mengalami ketidakseimbangan dan ketegangan yang bisa mempengaruhi cara berpikir (Rivai, 2021:54).

Beberapa fenomena yang terjadi di Aston Inn Jemursari Surabaya menunjukkan terdapat permasalahan dalam pengembangan kinerja karyawan, antara lain: karena kurangnya kerjasama antar karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kurangnya kerjasama tim antar karyawan membuat karyawan sering ditagih vendor mengenai pembayaran bahan baku yang

terlambat. Di dalam suatu perusahaan tidak lepas dari pemimpin yang kurang adil sehingga beban pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan porsi masing – masing karyawan. Maka dari itu diperlukan adanya kerjasama antar rekan kerja. Adanya kesenjangan antar karyawan satu dengan lainnya melalui lingkungan yang tidak menciptakan adanya kerjasama tim yang menyebabkan beban pekerjaan dibeban karyawan tidak sesuai dengan job deskripsi sehingga pekerjaan menumpuk.

Selain itu, beban kerja yang diberikan terkadang melebihi apa yang sudah ditetapkan dan menyebabkan produktivitas karyawan menurun melalui kinerjanya, Beban kerja yang berlebih akan membuat karyawan merasa tertekan dan menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan dan tidak bisa mencapai tujuan efektif dan efisien. Penambahan jam kerja atau lembur sering dilakukan dikarenakan ramainya tamu hotel yang menginap, waktu liburan dimulai yang membuat hotel ramai dikunjungi, dan tidak masuknya rekan kerja. Jam lembur ini membuat beban kerja mereka semakin banyak dan karyawan akan merasa capek dan tertekan yang mengakibatkan stres kerja. Karyawan akan merasa gelisah dan tertekan karena kurang memiliki waktu untuk pribadi mereka sendiri. Selain kelebihan beban kerja, karyawan dapat stres dengan adanya target penentuan penyelesaian pekerjaan.

Adanya fenomena tersebut, penulis ingin meneliti pengaruhnya kerjasama tim, beban kerja, dan stres kerja pada kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Manajemen SDM**

Hasibuan (2018:7) MSDM merupakan ilmu yang mengelola hubungan tenaga kerja dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### **Kerjasama Tim (X1)**

Lawasi dan Triatmanto (2017:52) kerjasama tim merupakan strategi untuk menggabungkan semua anggota tim karyawan guna melaksanakan dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sophia dalam Afriza (2021) variabel kerjasama tim diukur menggunakan enam indikator yaitu meningkatkan semangat kerja, mempunyai rasa untuk memiliki, memberi kepercayaan, melakukan hubungan timbal balik, adanya saling ketergantungan, memiliki kesamaan tujuan

### **Beban Kerja (X2)**

Nurmianto (2021:50) beban kerja merupakan serangkaian kegiatan untuk diselesaikan sesuai jangka waktu yang ditentukan. Menurut *Harini et al* (2021:35)

indikator yang dapat mengukur yaitu target dicapai, standar pekerjaan, penggunaan waktu kerja, serta kondisi pekerjaan.

### **Stres Kerja (X3)**

Rivai (2021:54) stres kerja merupakan keadaan dimana seseorang mengalami ketidakseimbangan dan ketegangan yang bisa mempengaruhi cara berpikir Menurut Jin *et al.* dalam Ike Ratnawati (2021) stres kerja memiliki indikator yaitu kegelisahan, tekanan, kekhawatiran, serta frustrasi.

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Mangkunegara (2011:65) kinerja merupakan pencapaian seorang karyawan karena tugas dan tanggung jawab secara kuantitas dan kualitas dapat diselesaikan dengan baik. Menurut Robbins (2016:260) kinerja karyawan memiliki indikator yang dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, ketepatan Waktu, efektivitas, kemandirian.

### **Rumusan Hipotesis**

H1: Kerjasama Tim berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya.

H2: Beban Kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya.

H3: Stres Kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya.

H4: Secara bersamaan kerjasama tim, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Studi ini termasuk metode kuantitatif menggunakan desain penelitian kausal explanatory dengan tujuan memahami kerjasama tim, beban kerja, stres kerja pada kinerja karyawan. Pengumpulan data melalui penggunaan kuisioner yang memanfaatkan skala likert 1-5 dan diproses dengan SPSS 25.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Pada di Aston Inn Jemursari Surabaya dan dilaksanakan pada bulan oktober – November 2023.

### **Populasi dan Sampel**

Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan sebagai populasi. Jumlah sampel berjumlah 67 orang karyawan dengan metode sampel jenuh atau menyeluruh.

### **Metode Analisis Data**

Pengolahan data menggunakan instrumen data, asumsi klasik, analisis

regresi linier berganda, koefisien determinan, pengujian t dan F

## HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	X1.1	0.2404	0.737	Valid
	X1.2	0.2404	0.671	Valid
	X1.3	0.2404	0.709	Valid
	X1.4	0.2404	0.580	Valid
	X1.5	0.2404	0.692	Valid
	X1.6	0.2404	0.754	Valid
	X1.7	0.2404	0.510	Valid
	X1.8	0.2404	0.759	Valid
	X1.9	0.2404	0.733	Valid
	X1.10	0.2404	0.450	Valid
	X1.11	0.2404	0.731	Valid
	X1.12	0.2404	0.754	Valid
	X1.13	0.2404	0.630	Valid
	X1.14	0.2404	0.488	Valid
	X1.15	0.2404	0.665	Valid
	X1.16	0.2404	0.602	Valid
	X1.17	0.2404	0.640	Valid
	X1.18	0.2404	0.775	Valid

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
Beban Kerja (X2)	X2.1	0.2404	0.415	Valid
	X2.2	0.2404	0.378	Valid
	X2.3	0.2404	0.597	Valid
	X2.4	0.2404	0.536	Valid
	X2.5	0.2404	0.759	Valid
	X2.6	0.2404	0.767	Valid
	X2.7	0.2404	0.442	Valid
	X2.8	0.2404	0.665	Valid
	X2.9	0.2404	0.676	Valid
	X2.10	0.2404	0.666	Valid
	X2.11	0.2404	0.705	Valid
	X2.12	0.2404	0.659	Valid

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
Stres Kerja (X3)	X3.1	0.2404	0.375	Valid
	X3.2	0.2404	0.779	Valid
	X3.3	0.2404	0.701	Valid
	X3.4	0.2404	0.578	Valid
	X3.5	0.2404	0.564	Valid
	X3.6	0.2404	0.505	Valid
	X3.7	0.2404	0.588	Valid
	X3.8	0.2404	0.560	Valid
	X3.9	0.2404	0.641	Valid
	X3.10	0.2404	0.646	Valid
	X3.11	0.2404	0.671	Valid
	X3.12	0.2404	0.584	Valid

Variabel	Indikator	r tabel	r hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.2404	0.564	Valid
	Y.2	0.2404	0.689	Valid
	Y.3	0.2404	0.735	Valid
	Y.4	0.2404	0.600	Valid
	Y.5	0.2404	0.615	Valid
	Y.6	0.2404	0.693	Valid
	Y.7	0.2404	0.533	Valid
	Y.8	0.2404	0.713	Valid
	Y.9	0.2404	0.739	Valid
	Y.10	0.2404	0.605	Valid
	Y.11	0.2404	0.636	Valid
	Y.12	0.2404	0.719	Valid
	Y.13	0.2404	0.647	Valid
	Y.14	0.2404	0.852	Valid
	Y.15	0.2404	0.743	Valid

Dapat dilihat semua item pernyataan pada variabel memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.2404). Jadi, setiap pernyataan dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0.923	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.847	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0.837	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.910	Reliabel

Pada tabel menunjukkan *Cronbach Alpha* pada variabel X (bebas) dan Y (terikat) mempunyai nilai  $> 0.60$ , dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini yaitu reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.06586639
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.057
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

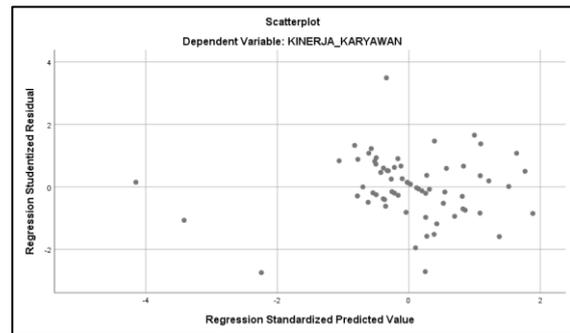
Pada tabel sebelumnya memiliki Asymp Sig > 0.05 yaitu 0.200 maka dikatakan data residual terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kerjasama Tim (X1)	0.744	1.344
Beban Kerja (X2)	0.603	1.657
Stres Kerja (X3)	0.764	1.309

Pada tabel terlihat variabel X1, X2, dan X3 memiliki TOL > 0.10 serta VIF < 10. Pada penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar menunjukkan hasil uji dengan *scatterplot* yaitu data tidak membentuk pola tertentu atau menyebar sehingga tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas.

## Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-.00681
Cases < Test Value	33
Cases >= Test Value	34
Total Cases	67
Number of Runs	27
Z	-1.845
Asymp. Sig. (2-tailed)	.065
a. Median	

Pada tabel sebelumnya menjelaskan nilai Asymp Sig > 0.05 yaitu 0.065, data terjadi secara acak sehingga tidak ada autokorelasi.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.908	5.274		2.068	.043
	KERJASAMA_TIM	.476	.068	.642	6.997	.000
	BEBAN_KERJA	.110	.120	.093	.917	.363
	STRES_KERJA	.230	.102	.205	2.261	.027

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Dari tabel sebelumnya, dapat ditemukannya rumus yaitu:

$$Y = 10.908 + 0.476X_1 + 0.110X_2 + 0.230X_3$$

- Hasil 10.908 sebagai nilai konstanta variabel Y yang memiliki arti angka itu menentukan besarnya variabel Y. Nilai Y sebesar 10.908 apabila variabel bebas dalam keadaan konstan.
- Koefisien regresi kerjasama tim sebesar 0.476 memiliki nilai positif. Apabila terjadi peningkatan satu satuan variabel X1 sebesar 0.476, maka Variabel Y akan meningkat dengan variabel lain tetap stabil tidak berubah.
- Koefisien regresi beban kerja sebesar 0.110 memiliki nilai positif. Apabila terjadi peningkatan satu satuan variabel X2 sebesar 0.110, maka Variabel Y akan meningkat dengan variabel lain tetap stabil tidak berubah.
- Koefisien regresi stres kerja sebesar 0.230 memiliki nilai positif. Apabila terjadi peningkatan satu satuan variabel X3 sebesar 0.230, maka Variabel Y akan meningkat dengan variabel lain tetap stabil tidak berubah.

Dari nilai pada tabel diperoleh kerjasama tim (X1) mempunyai nilai yang paling kuat atau dominan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.476.

## Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.605	.587	5.185

a. Predictors: (Constant), STRES\_KERJA, KERJASAMA\_TIM, BEBAN\_KERJA

Dilihat pada output nilai Rsquare sebesar 0.605 dengan arti variabel bebas bisa menjelaskan variabel Y nya sebesar 60.5%.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.908	5.274		2.068	.043
	KERJASAMA_TIM	.476	.068	.642	6.997	.000
	BEBAN_KERJA	.110	.120	.093	.917	.363
	STRES_KERJA	.230	.102	.205	2.261	.027

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Dari tabel sebelumnya didapat yaitu:

- Kerjasama tim berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki sig yaitu 0.000. Selain itu, nilai  $t_{hitung} (6.997) > t_{tabel} (1.998)$ .
- Beban kerja berpengaruh dengan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki sig yaitu 0.363. Selain itu, nilai  $t_{hitung} (0.917) < t_{tabel} (1.998)$ .
- Stres kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan

yang memiliki sig yaitu 0.027. Selain itu, nilai  $t_{hitung}$  (2.261) >  $t_{tabel}$  (1.998).

### Uji F (Simultan)

ANOVA*						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2598.152	3	866.051	32.213	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1693.758	63	26.885		
	Total	4291.910	66			
a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), STRES_KERJA, KERJASAMA_TIM, BEBAN_KERJA						

Pada tabel didapat  $F_{hitung}$  (32.213) >  $F_{tabel}$  (2.75) yang dapat disimpulkan secara bersama kerjasama tim, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Pembahasan

#### Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim (X1) pada kinerja karyawan (Y) memiliki hasil uji parsial diperoleh  $t_{hitung}$  (6.997) >  $t_{tabel}$  (1.998), selain itu untuk nilai signifikansi 0,000 yang disimpulkan kerjasama tim berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial yang memiliki arah pengaruh variabel kerjasama tim adalah positif. Temuan pada penelitian ini mengonfirmasi teori menurut Lawasi dan Triatmanto (2017:52) tentang kerjasama tim dan teori menurut Mangkunegara (2011:65) tentang kinerja karyawan. Hipotesis berbunyi “Kerjasama tim berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari

Surabaya” terbukti kebenarannya dengan didukung penelitian Muh Saifuddin dan Raully Sijabat (2022).

#### Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) menunjukkan uji parsial diperoleh dengan  $t_{hitung}$  (0.917) <  $t_{tabel}$  (1.998), selain itu untuk nilai signifikansi 0,363 yang disimpulkan beban kerja berpengaruh dengan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah pengaruh adalah positif. Temuan penelitian tidak dapat mengonfirmasi teori menurut Nurmianto (2021:50) tentang beban kerja dan teori menurut Mangkunegara tentang kinerja karyawan. Hipotesis berbunyi “Beban kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya” tidak dapat diterima dengan didukung penelitian Richo Christian, Adolfina, dan Vantje Uhing (2020).

#### Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y) menunjukkan  $t_{hitung}$  (2.261) >  $t_{tabel}$  (1.998), selain itu untuk nilai signifikansi 0,027 yang disimpulkan stres kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui arah adalah positif. Temuan penelitian ini dapat mengonfirmasi teori menurut Rivai

(2021:54) tentang stres kerja dan teori menurut Mangkunegara (2011:65) tentang kinerja karyawan. Hipotesis berbunyi “Stres kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya” dapat diterima dan terbukti kebenarannya dengan didukung penelitian Natalia Adolfia Lotu dkk (2022)

### **Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kerjasama tim, beban kerja, dan stres kerja secara bersamaan pada kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung} (32.213) > F_{tabel} (2.75)$ , selain itu untuk nilai signifikansi 0,000 berarti secara bersama kerjasama tim, beban kerja, dan stres kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis berbunyi “Secara bersama kerjasama tim, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya” terbukti kebenarannya.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis yang dilakukan, disimpulkan yaitu:

1. Kerjasama tim berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya.

2. Beban kerja berpengaruh dengan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya.
3. Stres kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya.
4. Secara bersamaan kerjasama tim, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan Aston Inn Jemursari Surabaya.

### **Saran**

Saran pada penelitian ini yaitu:

1. Diharapkan Aston Inn Jemursari Surabaya dapat memberikan wawasan mengenai kerjasama tim terhadap karyawan agar mampu bekerja secara bersama-sama dan tidak individualisme yang akan berdampak pada hasil kinerja.
2. Diharapkan Aston Inn Jemursari Surabaya memberikan tugas yang sejalan dengan kapasitas karyawan yang tidak terlalu berat, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja.
3. Diharapkan Aston Inn Jemursari Surabaya dapat memperkecil tekanan sehingga tingkat stres karyawan tidak terlalu tinggi, yang mungkin berdampak pada kinerja.
4. Pada peneliti berikutnya bisa mengeksplorasi variabel lainnya yang

memengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi, kualitas kerja, motivasi kerja, dan lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bimantara, A. M., Dotulong, L. O. H., & Lengkong, V. P. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 1261–1271.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Duli, Nikolaus. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Jayanti, N. P. A. (2022). Pengaruh motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Lovina Beach Club and Resort: The effect of motivation and teamwork on employee performance at Lovina Beach Club and Resort. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(6), 1609–1625.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. Rajawali Pers.
- Lestari, E. N., Udin, M. S., & Akbar, T. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 290–303.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712.
- Mahawati, Eni. 2021. *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Notosudjono, Didik dkk. 2022. *Peningkatan Perilaku Inovatif Guru*. Malang: Media Nusa Creative.

- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 65–76.
- Pranadika, I. M. M., Ariani, N. M., & Putra, A. M. (n.d.). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada food and beverage service department di hotel artotel sanur bali. J.
- Priastayadi, C., & Sudarnaya, I. K. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smartfren Kabupaten Buleleng. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 312–319.
- Putri, K. J. A., Suryani, N. N., & Salain, P. P. P. (2022). Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. *EMAS*, 3(2), 79–87.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- R.Supomo dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Tandes Perum Perhutani KBM IHH Jawa Timur di Surabaya. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Satriawan, Dewa Gede. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Garut: CV Aksara Global Akademia.
- Setiawati, R., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2022). The Effects of Workload and Supervisor Support on Work Stress and Employee of Indonesian Navy Account Division Performance in East Java, Indonesia. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 49(12).
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di akademi maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26.
- Sijabat, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco Kaligawe. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 65–74.
- Silaen, Novia Ruth dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simanjuntak, D. C. Y., Mudrika, A. H., & Tarigan, A. S. (2021). Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(03), 353–365.
- Sri, H. (2018). Workload, work environment and employee performance of housekeeping. *International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 3(10).
- Sriyono, S. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa. *Prosiding Call for Paper 2013: Bidang Manajemen*.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Yahya, M. A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kedisiplinan, dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan CV. Uniopack Surabaya. universitas 17 agustus 1945 surabaya.