



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 352-359

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Sumber Gemilang Surabaya

Dinda Asmiya Salsabila¹, Pramita Studiviany S²

^{1,2}Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

¹dindasmiyasal86@gmail.com, ²pramitastudiviany@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kerjasama tim, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Megah Sumber Gemilang Surabaya. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya peran sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, khususnya pada sektor perdagangan impor sparepart kendaraan bermotor. Fluktuasi kinerja karyawan yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan perlunya kajian empiris untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT Megah Sumber Gemilang Surabaya, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Pengujian data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja, kerjasama tim, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kemampuan kerja terbukti memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya, diikuti oleh kerjasama tim dan beban kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,808 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, kerjasama tim, dan kemampuan kerja sebesar 80,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: Workload, Teamwork, Work Ability, Employee Performance

1. Latar Belakang

Pada era globalisasi yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang sangat cepat, dunia usaha dihadapkan pada tingkat persaingan yang semakin ketat dan kompleks. Perusahaan tidak lagi hanya berkompetisi melalui kualitas produk dan penetapan harga, tetapi juga dituntut untuk unggul dalam kecepatan layanan, efisiensi proses operasional, serta kualitas sumber daya manusia (SDM). Dalam hal ini, SDM berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Tanpa dukungan SDM yang kompeten, strategi dan teknologi yang canggih tidak akan mampu mendorong perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seiring perkembangan tersebut, peran SDM mengalami pergeseran paradigma, dari sekadar faktor produksi menjadi aset strategis perusahaan. SDM menjadi penentu utama dalam menciptakan keunggulan kompetitif, khususnya dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara efektif dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mendasar agar perusahaan mampu bertahan, beradaptasi, serta berkembang di tengah persaingan global.

Salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi tolok ukur penting dalam menilai efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan operasional dan strategis.

Data kinerja karyawan PT Megah Sumber Gemilang Surabaya selama periode 2019–2024 menunjukkan adanya dinamika kinerja yang cukup fluktuatif. Kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2020 akibat dampak pandemi, kemudian meningkat secara bertahap hingga mencapai titik tertinggi pada tahun 2023. Namun, pada tahun 2024 terjadi penurunan indeks kinerja dari 87 menjadi 82. Penurunan ini diduga disebabkan

Pengaruh Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Sumber Gemilang Surabaya

oleh meningkatnya beban kerja, rotasi karyawan, serta penyesuaian internal perusahaan yang memengaruhi efektivitas kerja. Meskipun demikian, capaian kinerja tahun 2024 masih berada dalam kategori baik dan memerlukan evaluasi agar peningkatan kinerja dapat kembali dicapai pada periode berikutnya.

Selain kinerja, produktivitas kerja karyawan juga menunjukkan pola yang serupa. Produktivitas mengalami penurunan pada tahun 2020 sebagai dampak pandemi, kemudian meningkat signifikan seiring dengan penerapan sistem kerja baru dan perbaikan standar operasional prosedur. Puncak produktivitas terjadi pada tahun 2023, sebelum kembali menurun pada tahun 2024. Penurunan tersebut mengindikasikan adanya tekanan kerja yang meningkat, rotasi pegawai, serta bertambahnya volume pekerjaan, sehingga karyawan belum mampu mempertahankan tingkat produktivitas optimal secara berkelanjutan.

Tingkat kehadiran karyawan selama periode yang sama juga mengalami fluktuasi. Kehadiran terendah terjadi pada tahun 2020, kemudian meningkat hingga mencapai kondisi terbaik pada tahun 2023. Namun, pada tahun 2024 tingkat kehadiran kembali menurun, yang diduga dipengaruhi oleh kelelahan kerja serta pergantian staf. Kondisi ini perlu mendapat perhatian karena penurunan kehadiran dapat berdampak pada ketidakseimbangan beban kerja dan kelancaran operasional perusahaan.

Dari sisi efisiensi waktu kerja, data lead time penyelesaian pekerjaan menunjukkan perbaikan signifikan hingga tahun 2023, yang mencerminkan proses kerja yang semakin efektif dan terstruktur. Namun, pada tahun 2024 terjadi peningkatan waktu penyelesaian pekerjaan, yang menandakan adanya penurunan efisiensi akibat meningkatnya beban kerja dan keterbatasan sumber daya. Peningkatan lead time ini berpotensi menghambat proses distribusi dan memengaruhi tingkat kepuasan pelanggan.

Kondisi tersebut relevan dengan aktivitas PT Megah Sumber Gemilang Surabaya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang impor dan distribusi suku cadang sepeda motor. Perusahaan ini menghadapi tantangan besar dalam menjaga ketepatan waktu, efektivitas operasional, dan efisiensi proses kerja, mulai dari pengadaan barang impor, pengelolaan gudang, hingga pendistribusian produk kepada pelanggan di berbagai wilayah. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang menentukan kelancaran seluruh proses bisnis perusahaan.

Kinerja karyawan yang optimal akan mendukung perusahaan dalam memenuhi permintaan pasar dan mempertahankan reputasi di tengah persaingan. Sebaliknya, penurunan kinerja berpotensi menimbulkan keterlambatan distribusi, meningkatnya kesalahan kerja, serta penurunan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting.

Berdasarkan hasil observasi dan kajian teoretis, terdapat tiga faktor utama yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Megah Sumber Gemilang Surabaya, yaitu beban kerja, kerja sama tim, dan kemampuan kerja. Beban kerja berkaitan dengan jumlah dan tingkat kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Munandar (2014) menjelaskan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, stres kerja, serta penurunan produktivitas. Di PT Megah Sumber Gemilang, fluktuasi volume impor sering kali menyebabkan lonjakan beban kerja, khususnya pada bagian logistik dan pergudangan.

Selain beban kerja, kerja sama tim juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan. Aktivitas operasional perusahaan melibatkan berbagai divisi yang saling bergantung, sehingga koordinasi dan komunikasi yang efektif sangat dibutuhkan. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kerja sama tim yang baik mampu menciptakan sinergi dan meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas. Penelitian Hidayat (2022) menunjukkan bahwa kerja sama tim yang solid dapat meminimalkan dampak negatif beban kerja yang tinggi terhadap kinerja.

Faktor lainnya adalah kemampuan kerja, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja individu. Dalam perusahaan distribusi dan impor, kemampuan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga pemahaman terhadap regulasi, sistem administrasi, serta kemampuan interpersonal. Lestari (2020) menemukan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan yang menuntut ketelitian dan kecepatan tinggi.

Ketiga faktor tersebut memiliki hubungan yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat dikelola dengan baik apabila didukung oleh kerja sama tim yang kuat dan kemampuan kerja yang memadai. Sebaliknya, rendahnya kemampuan kerja dan lemahnya kerja sama tim akan memperbesar dampak negatif dari beban kerja. Oleh karena itu, pengelolaan ketiga faktor tersebut secara seimbang menjadi kunci dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian empiris mengenai pengaruh beban kerja, kerja sama tim, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Megah Sumber Gemilang Surabaya menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui pengujian hipotesis yang telah ditetapkan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert lima poin yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT Megah Sumber Gemilang Surabaya. Data yang diperoleh merupakan data primer yang dianalisis secara kuantitatif menggunakan teknik statistik, yaitu regresi linier berganda, guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 orang karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. Pada penelitian ini dilakukan teknik analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji f, uji hipotesis/uji t, dan koefisien determinasi (R^2).

3. Hasil dan Diskusi

Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan 53 responden PT Megah Sumber Gemilang Surabaya yang diketahui bahwa karyawan laki-laki berjumlah 33, dengan persentase 62%. Sedangkan untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang, dengan persentase 38%. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini responden didominasi oleh Laki-Laki yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMP (23%), SMA/SMK (57%), Diploma (15%), dan S1 (5%). Secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK. Responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 1-3 tahun (43%), 4-6 tahun (32%), 7-9 tahun(25%). Secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja responden 1-3 tahun.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, seluruh indikator pada variabel (X_1) menunjukkan nilai r hitung yang berada pada kisaran antara 0,437 (terendah) hingga 0,688 (tertinggi). Seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,2706, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada variabel Beban Kerja adalah valid. Pada variabel Kerjasama Tim (X_2), nilai r hitung berada pada kisaran antara 0,366 (terendah) hingga 0,628 (tertinggi). Seluruh nilai r hitung tersebut juga melampaui nilai r tabel sebesar 0,2706, sehingga seluruh indikator pada variabel Kerjasama Tim dinyatakan valid. Selanjutnya, pada variabel Kemampuan Kerja (X_3), nilai r hitung berkisar antara 0,437 (terendah) hingga 0,706 (tertinggi). Karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka seluruh indikator pada variabel Kemampuan Kerja dapat dinyatakan valid. Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai r hitung berada pada kisaran antara 0,341 (terendah) hingga 0,657 (tertinggi). Sama halnya dengan variabel lainnya, nilai r hitung pada seluruh indikator variabel Y telah melebihi nilai r tabel sebesar 0,2706, sehingga seluruh indikatornya dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pada keempat variabel penelitian Budaya Kerja(X_1), Kerjasama Tim (X_2), Kemampuan Kerja (X_3), dan Kerjasama Tim (Y) telah memenuhi kriteria validitas, karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar daripada r tabel 0,2706. Seluruh pernyataan pada instrumen penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
Beban Kerja	0,858	Reliabel
Kerjasama Tim	0,810	Reliabel
Kemampuan Kerja	0,852	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,803	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 1, terlihat bahwa seluruh variabel independen dan variabel dependen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 dan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Berikut ini hasil dari uji normalitas dengan perhitungan statistic *Kolmogorov-Smirnov* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58097525
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.096
	Negative	-.134
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

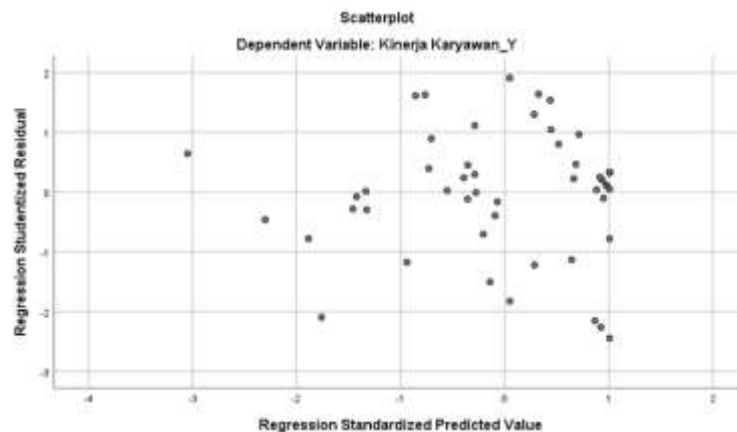
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,599	1,668

Kerjasama Tim	0,361	2,770
Kemampuan Kerja	0,390	2,566
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan		

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolonieritas. Hal ini dapat dibuktikan dengan menilai tolerance masing-masing variabel, Beban Kerja (0,599), Kerjasama Tim (0,361) dan Kemampuan Kerja (0,390) yang mana lebih besar dari *tolerance value* sebesar 0,10. Sedangkan, jika ditinjau dengan melihat nilai VIF masing-masing variable Beban Kerja (1.668), Kerjasama Tim (2.770) dan Kemampuan Kerja (2.566) yang mana kurang dari *variance inflaction factor* (VIF) sebesar 10.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas pada gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

1. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari analisis regresi linear berganda ini dilakukan dengan memanfaatkan *software* SPSS (*statistic product and service solutions*) versi 26, sebagai berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.071	4.555		.674	.503
	Beban Kerja X1	.183	.080	.178	2.281	.027
	Kerjasama Tim X2	.224	.095	.238	2.355	.027
	Kemampuan Kerja X3	.536	.089	.586	6.031	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas maka, model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

$$Y = 3.071 + 0,183 (X_1) + 0,224 (X_2) + 0,536 (X_3) + e$$

- a. Nilai konstanta (α) sebesar 3,071 menunjukkan bahwa apabila Beban Kerja (X_1), Kerja Sama Tim (X_2), dan Kemampuan Kerja (X_3) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai 3,071.
- b. Koefisien regresi Beban Kerja (X_1) sebesar 0,183 menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap kenaikan 1 satuan Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,183, dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Koefisien regresi Kerja Sama Tim (X_2) sebesar 0,224 juga berpengaruh positif, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan Kerja Sama Tim akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,224, dengan asumsi variabel lain konstan.
- d. Koefisien regresi Kemampuan Kerja (X_3) sebesar 0,536 menunjukkan pengaruh positif paling besar terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap kenaikan 1 satuan Kemampuan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,536, dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Uji t

Uji t (parsial) merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Kemampuan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan secara parsial. Cara mencari nilai t-tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.071	4.555		.674	.503
	Beban Kerja X1	.183	.080	.178	2.281	.027
	Kerjasama Tim X2	.224	.095	.238	2.355	.027
	Kemampuan Kerja X3	.536	.089	.586	6.031	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Pengujian hipotesis parsial dilakukan menggunakan uji t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} < 0,05$, maka H_0 ditolak.
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} > 0,05$, maka H_0 diterima.

Nilai t tabel ditentukan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($53 - 3 - 1 = 49$), sehingga diperoleh t tabel = 2,011.

Maka dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

- a. Beban Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,027 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.
- b. Kerja Sama Tim (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.
- c. Kemampuan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

3. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang disertakan dalam model mempengaruhi dependent secara bersama-sama atau tidak. Berikut hasil uji F seperti yang terlihat pada gambar seperti dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	3027.260	2	1009.087	74.151	.000 ^b
	Residual	666.816	49	13.608		
	Total	3694.075	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja_X3, Beban Kerja_X1, Kerjasama Tim (X3)						

Dari tabel 6 diatas menunjukkan bahwa uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $74.151 > 2,79$ artinya terdapat pengaruh Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Kemapanan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai F hitung lebih besar dari nilai f tabel.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen, yang ditunjukkan melalui nilai *R-Square* yang disesuaikan.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.808	3.689
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja_X3, Beban Kerja_X1, Kerjasama Tim_X2				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai Adjusted R Square yaitu 0,808 yang berarti 80,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent (Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Kemampuan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 80,8% sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4. Kesimpulan

Simpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Sumber Gemilang Surabaya: Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Sumber Gemilang Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Kerjasama Tim (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Sumber Gemilang Surabaya. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Kemampuan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Sumber Gemilang Surabaya. Berdasarkan hasil uji simultan membuktikan bahwa variabel Beban Kerja, Kerjasama Tim, dan Kemampuan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Sumber Gemilang Surabaya.

Referensi

1. Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108.
2. Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. XYZ Jatinangor). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2).
3. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate (10 ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Harmanto, A. (2023). Pengaruh fasilitas kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
5. Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
6. Ilsa Putri, A. P. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II Yogyakarta (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta).
7. Jusma, A., Jafar, A., & Suhartini, E. (2022). Pengaruh workload terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada pegawai RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 3(2), 32–41.
8. Kurniawati, N., & Mujanah, S. (2021). The influence of work ability, work ethos and work environment on employee performance at garment industries in Jombang Indonesia. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, 2(2), 48–59.
9. Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). Peningkatan kinerja karyawan melalui kerjasama tim pada UMKM Fashion Muslim Gwenzu.
10. Makalew, T. M. L., Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432.
11. Muazansyah, I. (2018). Pengaruh kemampuan kerja (work ability) dan kualitas kerja (work quality) terhadap kualitas pelayanan publik di Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 21(1), 49–51.
12. Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2789.
13. Octavia, D. H., & Budiono. (2021). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–956.
14. Ramadhanti, S. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Disperumkimtan Kota Surakarta. *Journal of Student Research (JSR)*, 1(5), 372–384.
15. Risnawati. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
16. Siagian, S. P. (2019). Pengaruh servant leadership dan teamwork terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. XYZ (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta).
17. Sukmawati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248.
18. Sukowati, P., & Padmanto, S. (2025). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan burnout sebagai variabel mediasi. *El Mal*, 6(1), 998–1017.
19. Wulansari, P., & Musslifah, A. R. (2024). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. *Risoma: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 2(3), 92–102.