

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi dan persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam setiap aktivitasnya. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya finansial dan teknologi, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam menggerakkan seluruh aktivitas organisasi, sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara optimal.

Salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan.

Kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatnya produktivitas, efisiensi kerja, serta kualitas pelayanan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah yang tepat dalam meningkatkannya. Secara

umum, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan, motivasi, dan sikap kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, kerja sama tim, serta beban kerja. Dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pada tiga faktor utama yang memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kerja sama tim, beban kerja, dan komunikasi.

Kerja sama tim (*Teamwork*) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi modern. Hal ini dikarenakan sebagian besar pekerjaan dalam organisasi dilakukan secara berkelompok, sehingga keberhasilan pekerjaan sangat bergantung pada kemampuan anggota tim dalam bekerja sama. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan suatu proses di mana individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kerja sama tim yang baik akan menciptakan sinergi antar anggota tim. Sinergi ini memungkinkan hasil kerja tim menjadi lebih besar dibandingkan dengan hasil kerja individu secara terpisah. Dalam konteks organisasi, kerja sama tim yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Selain itu, kerja sama tim juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena adanya rasa kebersamaan dan dukungan sosial antar anggota tim.

Kerja sama tim yang efektif ditandai oleh beberapa indikator, antara lain kerjasama (*cooperation*), kepercayaan (*trust*), serta kekompakan (*cohesiveness*). Komunikasi yang baik memungkinkan setiap anggota tim memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas. Kepercayaan antar anggota tim akan meningkatkan

rasa saling menghargai dan mengurangi konflik. Koordinasi yang baik memastikan bahwa setiap pekerjaan dapat berjalan secara terarah, sedangkan pembagian tugas yang proporsional akan mencegah terjadinya ketimpangan beban kerja. Sebaliknya, kerja sama tim yang tidak efektif dapat menimbulkan berbagai permasalahan dalam organisasi. Kurangnya komunikasi dapat menyebabkan kesalahpahaman, sementara rendahnya tingkat kepercayaan dapat memicu konflik antar anggota tim. Selain itu, koordinasi yang buruk dapat menyebabkan tumpang tindih pekerjaan, sehingga menurunkan efisiensi kerja. Kondisi ini pada akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Selain kerja sama tim, faktor lain yang juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2014), beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam periode waktu tertentu dengan mempertimbangkan kapasitas kerja yang dimiliki. Beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan kondisi fisik dan mental karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan konsentrasi, sehingga berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Beban kerja yang ideal adalah beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, serta pengalaman karyawan. Dalam kondisi tersebut, karyawan dapat

bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan. Namun, dalam praktiknya, seringkali organisasi menghadapi kendala dalam mendistribusikan beban kerja secara merata, terutama ketika terdapat keterbatasan jumlah tenaga kerja atau tingginya tuntutan pekerjaan. Selain kerja sama tim dan beban kerja, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, gagasan, maupun instruksi dari satu pihak kepada pihak lain dengan tujuan untuk mencapai pemahaman yang sama. Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi adalah proses transfer dan pemahaman makna antara individu atau kelompok. Komunikasi yang efektif ditandai dengan kejelasan informasi, ketepatan penyampaian pesan, serta adanya umpan balik yang baik. Dalam organisasi, komunikasi berperan penting dalam mendukung koordinasi kerja, memperjelas tugas dan tanggung jawab, serta menghindari terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan miskomunikasi, kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta konflik antar karyawan. Oleh karena itu, komunikasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam organisasi dengan tingkat kompleksitas kerja yang tinggi. Dalam konteks sektor publik, khususnya program pemerintah, pengelolaan kerja sama tim, beban kerja, dan komunikasi menjadi semakin penting. Salah satu program pemerintah yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal adalah Program Makan Bergizi Gratis. Hal ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pelayanan kepada masyarakat serta keterbatasan sumber daya yang tersedia. Salah satu program

pemerintah yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal adalah Program Makan Bergizi Gratis.

Program Makan Bergizi Gratis merupakan program yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas gizi masyarakat, khususnya bagi kelompok rentan seperti anak-anak, ibu hamil dan ibu menyusui. Program ini memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di masa depan. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2023) menyatakan bahwa program peningkatan gizi masyarakat merupakan salah satu prioritas dalam pembangunan kesehatan nasional.

Pelaksanaan program ini membutuhkan koordinasi yang baik antara berbagai pihak, termasuk tenaga pelaksana di lapangan. Salah satu unit pelaksana program tersebut adalah SPPG Dinoyo. SPPG Dinoyo memiliki tanggung jawab dalam memastikan bahwa program berjalan dengan baik, mulai dari proses perencanaan, pengadaan bahan makanan, pengolahan, hingga distribusi kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan di SPPG Dinoyo dihadapkan pada berbagai tuntutan pekerjaan yang tinggi. Mereka dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat, dan terorganisir. Kondisi ini menuntut adanya kerja sama tim yang solid agar setiap proses dapat berjalan dengan lancar. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang tepat juga sangat diperlukan agar karyawan tidak mengalami kelelahan yang berlebihan.

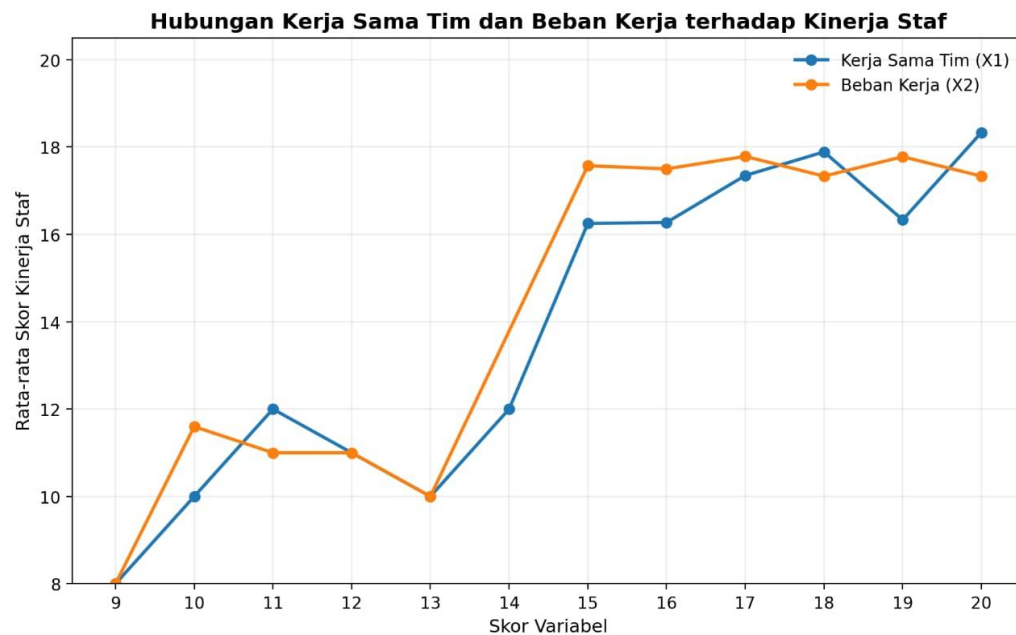
Berdasarkan hasil pengamatan awal permasalahan dalam pelaksanaan kegiatan kerja di SPPG Dinoyo masih menunjukkan beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal kerja sama tim dan pengelolaan beban kerja. Pada aspek kerja sama tim, koordinasi dan komunikasi antar anggota masih perlu ditingkatkan agar

koordinasi yang belum optimal tersebut berpotensi memengaruhi kelancaran pelaksanaan tugas, terutama dalam penyesuaian pekerjaan antaranggota dan penyelesaian tugas secara tepat waktu, sehingga pada akhirnya dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan, pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih terarah dan sesuai dengan pembagian tanggung jawab masing-masing. Dalam kondisi tertentu, koordinasi yang belum optimal dapat memengaruhi kelancaran penyelesaian pekerjaan dan hasil kerja yang dicapai. Sementara itu, dari aspek beban kerja, aktivitas pekerjaan yang cukup padat dengan waktu penyelesaian yang terbatas menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan. Kondisi tersebut dapat menuntut karyawan untuk menyesuaikan kemampuan dan waktu kerja secara optimal. Apabila beban pekerjaan tidak dikelola dengan baik, dalam jangka tertentu dapat memengaruhi kondisi fisik dan konsentrasi karyawan, sehingga berpotensi memengaruhi produktivitas dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan kerja sama tim dan beban kerja yang lebih optimal agar setiap karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Peningkatan koordinasi, komunikasi, serta penyesuaian beban kerja dengan kemampuan dan waktu yang tersedia diharapkan dapat mendukung terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik dan menunjang kelancaran kegiatan operasional di SPPG Dinoyo. Sejalan dengan penelitian oleh Saputri (2024) yang dilakukan pada karyawan PT Eka Akar Jati di Kota Malang menemukan bahwa kerja sama tim dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang muncul berkaitan dengan kurangnya sinergi antar karyawan serta komunikasi

yang belum berjalan secara efektif, sehingga berdampak pada pencapaian kinerja yang belum optimal.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kerja sama tim dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Simbolon (2021) menemukan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Sumber: Simbolon, R. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim (*Team Work*) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Staf Sekolah Sampoerna Academy Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Gambar 1.1 Grafik Hubungan Kerja Sama Tim dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Staf

Berdasarkan Gambar 1.1 grafik menunjukkan adanya kecenderungan hubungan antara kerja sama tim dan beban kerja dengan kinerja staf. Pada variabel kerja sama

tim, terlihat bahwa peningkatan skor kerja sama tim secara umum diikuti oleh peningkatan rata-rata skor kinerja staf, meskipun terdapat beberapa perubahan pada skor tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim yang baik dapat mendukung pencapaian kinerja staf. Sementara itu, pada variabel beban kerja juga terlihat adanya kecenderungan hubungan dengan kinerja staf. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan karena berkaitan dengan kemampuan staf dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil penelitian Simbolon (2021) juga menunjukkan bahwa kerja sama tim dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf Sekolah Sampoerna Academy Medan. Dengan demikian, kerja sama tim dan pengelolaan beban kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam mendukung peningkatan kinerja staf.

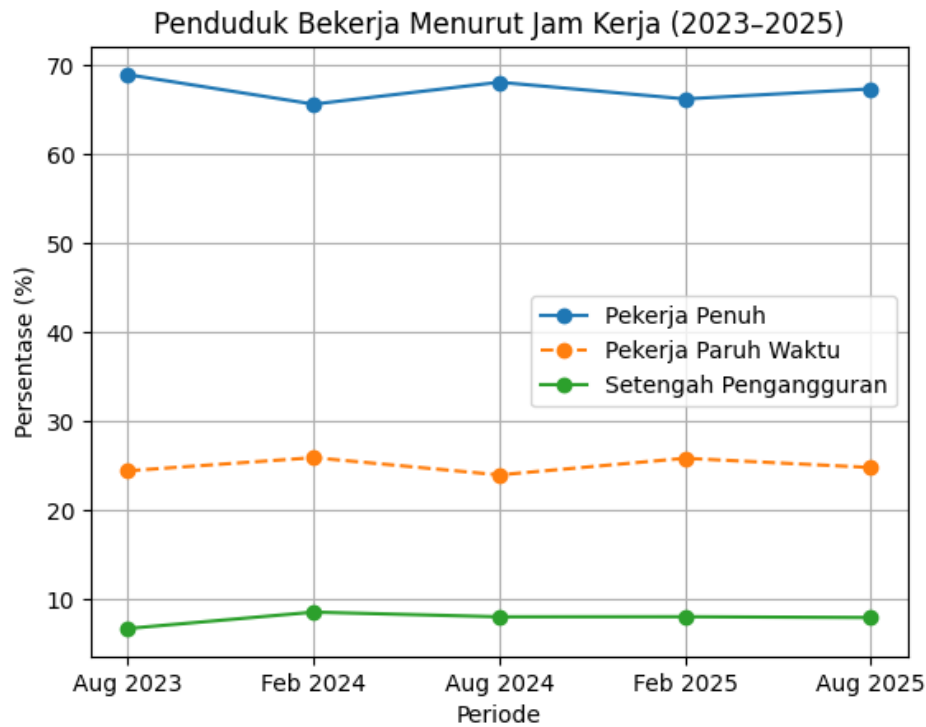
Dalam konteks SPPG Dinoyo pada program makan bergizi gratis, kerja sama tim menjadi faktor penting dalam menunjang kelancaran operasional, mengingat aktivitas kerja yang dilakukan bersifat kolektif dan saling bergantung antar individu. Dengan adanya kerja sama tim yang baik, proses distribusi, pengolahan, hingga pelayanan program dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Namun demikian, selain kerja sama tim, faktor beban kerja juga turut memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menurunkan kinerja meskipun kerja sama tim sudah berjalan dengan baik, sedangkan beban kerja yang seimbang justru dapat mendukung optimalisasi kinerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penting untuk mengkaji secara simultan pengaruh kerja sama tim, beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja

karyawan, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pelaksanaan program makan bergizi gratis di SPPG Dinoyo.

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kerja sama tim dapat meningkatkan kinerja, sementara peningkatan beban kerja yang tidak terkendali dapat menurunkan kinerja serta komunikasi yang baik dapat menyelesaikan kinerja. Penelitian oleh Putra dan Wibowo (2020) juga menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan efektivitas kerja. Sementara itu, beban kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan stres kerja yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas mengenai kerja sama tim, beban kerja dan komunikasi sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor swasta atau perusahaan manufaktur. Penelitian dalam konteks program pemerintah, khususnya yang berkaitan dengan pelayanan publik seperti Program Makan Bergizi Gratis, masih relatif terbatas. Hal ini menunjukkan adanya research gap yang menjadi dasar penting dilakukannya penelitian ini. Selain research gap, terdapat juga gap teori yang menarik untuk dikaji. Beberapa teori menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan, namun terdapat pula kondisi di mana beban kerja yang tinggi justru dapat meningkatkan kinerja dalam jangka pendek karena adanya tekanan untuk mencapai target. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara beban

kerja dan kinerja tidak selalu bersifat linear, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.



Gambar 1.2 Grafik Badan Pusat Statistic (BPS), Sakernas 2023-2025

Gambar tersebut menunjukkan perkembangan proporsi penduduk bekerja berdasarkan jam kerja di Indonesia selama periode Agustus 2023 hingga Agustus 2025. Data disajikan dalam bentuk persentase yang mengelompokkan tenaga kerja menjadi tiga kategori, yaitu pekerja penuh, pekerja paruh waktu, dan setengah pengangguran.

Berdasarkan grafik, proporsi pekerja penuh mendominasi dengan persentase tertinggi, yaitu berada pada kisaran sekitar 65% hingga 69% selama periode pengamatan, meskipun mengalami sedikit fluktuasi. Sementara itu, pekerja paruh waktu berada pada kisaran sekitar 24% hingga 26%, dengan pergerakan yang relatif

stabil. Adapun setengah pengangguran memiliki persentase paling rendah, yaitu sekitar 7% hingga 9%, dan cenderung tidak mengalami perubahan signifikan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di Indonesia termasuk dalam kategori pekerja penuh, namun masih terdapat proporsi pekerja tidak penuh yang cukup signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi jam kerja belum sepenuhnya merata, sehingga masih terdapat tenaga kerja yang belum memperoleh jam kerja optimal. Fenomena tersebut menjadi relevan dalam konteks organisasi, termasuk pada SPPG dalam Program Makan Bergizi Gratis, yang menuntut efektivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Beban kerja yang tidak merata baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah dapat memengaruhi kinerja karyawan, karena berkaitan langsung dengan tingkat kelelahan, fokus kerja, serta kemampuan menyelesaikan tugas secara optimal.

Selain itu, dalam lingkungan kerja seperti SPPG yang melibatkan banyak pihak dan aktivitas operasional yang dinamis, kerja sama tim dan komunikasi juga menjadi faktor penting dalam mendukung penyelesaian pekerjaan. Ketika beban kerja tidak seimbang, maka diperlukan koordinasi tim yang baik serta komunikasi yang efektif agar pekerjaan tetap dapat diselesaikan secara efisien.

Dengan demikian, berdasarkan data tersebut dapat dipahami bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor penting yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu dikaji lebih lanjut bersama dengan faktor kerja sama tim dan komunikasi dalam suatu penelitian. Hal inilah yang melatarbelakangi pentingnya

penelitian mengenai pengaruh kerja sama tim, beban kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada SPPG dalam Program Makan Bergizi Gratis.

Dalam penelitian ini memiliki unsur kebaruan (*novelty*) yang membedakannya dari penelitian sebelumnya pertama, penelitian ini mengkaji pengaruh kerja sama tim dan beban kerja dalam konteks Program Makan Bergizi Gratis, yang merupakan program pemerintah dengan karakteristik pelayanan publik yang berbeda dari sektor swasta maupun industri manufaktur. Kedua, penelitian ini mengambil objek yang spesifik yaitu SPPG Dinoyo, yang memiliki dinamika kerja yang kompleks, seperti tuntutan distribusi makanan dalam jumlah besar, keterbatasan waktu operasional, serta kebutuhan koordinasi yang tinggi antar karyawan. Kondisi ini menjadikan lingkungan kerja di SPPG Dinoyo memiliki karakteristik yang unik dan belum banyak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Ketiga, kebaruan penelitian ini terletak pada pengkajian sistem jam kerja yang tidak konvensional, di mana aktivitas operasional SPPG dalam Program Makan Bergizi Gratis dilakukan pada rentang waktu sore hingga pagi hari. Pola kerja ini berbeda dengan jam kerja pada umumnya, sehingga berimplikasi pada perbedaan tingkat beban kerja yang dirasakan karyawan, baik secara fisik maupun mental. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas kerja sama tim dan komunikasi antar karyawan, terutama dalam menghadapi kelelahan kerja dan keterbatasan waktu istirahat. Oleh karena itu, aspek jam kerja ini menjadi nilai tambah yang memperkaya analisis beban kerja dalam penelitian ini.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya

literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kerja sama tim, beban kerja, komunikasi dan kinerja karyawan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kerja sama tim dan pengelolaan beban kerja yang efektif. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kerja Sama Tim (*Team Work*), Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada SPPG Dinoyo dalam Program Makan Bergizi Gratis.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kerja sama tim (*team work*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPPG Dinoyo dalam Program Makan Bergizi Gratis?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPPG Dinoyo dalam Program Makan Bergizi Gratis?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPPG Dinoyo dalam Program Makan Bergizi Gratis?
4. Apakah kerja sama tim (*team work*), beban kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SPPG Dinoyo dalam Program Makan Bergizi Gratis?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja sama tim (*team work*) terhadap kinerja karyawan pada SPPG Dinoyo dalam Program Makan Bergizi Gratis.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada SPPG Dinoyo dalam Program Makan Bergizi Gratis.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban komunikasi terhadap kinerja karyawan pada SPPG Dinoyo dalam Program Makan Bergizi Gratis.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja sama tim (*team work*) dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada SPPG Dinoyo dalam Program Makan Bergizi Gratis.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat antara lain sebagai berikut:

1.) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai pengaruh kerja sama tim (*team work*), beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah ada, terutama yang berkaitan dengan hubungan antara faktor organisasi dan kinerja karyawan, serta memberikan bukti empiris dalam konteks program pelayanan publik, khususnya Program Makan Bergizi Gratis.

2.) Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

a. Bagi SPPG Dinoyo

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya melalui peningkatan kerja sama tim antar karyawan pengelolaan beban kerja yang lebih efektif dan proporsional.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya kerja sama tim serta kemampuan dalam mengelola beban kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan acuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, khususnya yang melibatkan variabel kerja sama tim dan beban kerja, serta dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel lain.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel yang digunakan yaitu karyawan aktif pada SPPG Dinoyo Mojokerto. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel independen yaitu kerja sama tim (*Teamwork*), beban kerja, dan komunikasi, serta 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis data menggunakan SPSS dengan teknik analisis regresi linear berganda.

Selain itu, dalam penelitian ini pengujian asumsi klasik hanya menggunakan tiga uji utama, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi dan uji linearitas, karena data yang digunakan merupakan data *cross section* (data satu waktu) sehingga uji autokorelasi tidak diperlukan, serta model penelitian telah diasumsikan memiliki hubungan linear berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung hubungan antar variabel dalam model penelitian.