

Pengaruh Kerjasama Tim dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri

Tantri Septianti

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Kediri

Email: tantriseptianti3@gmail.com

Edwin Agus Buniarto

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Kediri

Email: edwinbuniarto@uniska-kediri.ac.id

Iing Sri Hardiningrum

Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Kediri

Email: iingsri@uniska-kediri.ac.id

Korespondensi penulis: tantriseptianti3@gmail.com

Abstract: Assessment of the progress of UPTD Puskesmas Purwoasri Kediri can not be separated from the achievements of human resources that make excellence and can be expected as an effort to achieve the desired goals. When employees from Uptd Puskesmas Kediri Regency do not perform with the desired expectations resulting in operations from Uptd Puskesmas Purwoasri Kediri Regency cannot run as effectively or efficiently as possible. One of them is teamwork, workload and Employee Performance. The purpose of this study is to determine the effect of teamwork, workload and employee performance of UPTD Puskesmas Purwoasri Kediri. The sample of this study amounted to 35 employees, with sampling techniques using saturated samples. This study uses a quantitative approach, then the data obtained are processed using SPSS 25. The results showed that Teamwork has a significant effect on employee performance variables obtained by the parsia (t) test value of 3.654 and a significance of $0.001 < 0.05$. Workload has a significant effect on employee performance variables as shown by the t test value of 2.144 with a significance of $0.40 < 0.05$.

Keywords: Teamwork, Workload, Employee Performance.

Abstrak: Penilaian progres dari UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri tidak lepas dari prestasi dari sumber daya manusia yang menjadikan keunggulan dan dapat diharapkan sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ketika karyawan dari UPTD Puskesmas Kabupaten Kediri tidak berkinerja dengan harapan yang diinginkan mengakibatkan operasional dari UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri tidak bisa berjalan dengan efektif atau efisien mungkin. Salah satunya yaitu Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan dari UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri. Sampel penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan, dengan teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, kemudian data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang diperoleh nilai uji parsia (t) sebesar 3,654 dan signifikansi sejumlah $0,001 < 0,05$. Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai uji t sebesar 2,144 dengan signifikansi sejumlah $0,40 < 0,05$.

Kata kunci: Kerjasama Tim, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu aset yang paling berharga dari setiap organisasi atau instansi pemerintah untuk menunjang keefektifan dan keberhasilan organisasi yang dilihat dari hasil kualitas kinerja. Triharso (2020:1) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia salah satu fungsi dari perusahaan atau kelompok organisasi berfokus di perekrutan, pengaturan dan pembekalan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan.

Karyawan yang berkinerja tinggi cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan dan hasil organisasi. Ada juga beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk kerjasama tim. Musriha (2013) menjelaskan bahwa kerjasama tim yaitu berarti satu unit yang dimiliki oleh lebih dari dua orang berkomunikasi dari tempat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterampilan tersembunyi dalam kepercayaan diri karyawan, yang menjadi keterampilan yang berguna untuk bekerja dengan cepat dan benar dengan orang lain atau dalam tim.

Selain kerjasama tim, ada juga faktor beban kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Rasyid (2022) menjelaskan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas atau pekerjaan yang ditugaskan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja memegang peranan penting dalam perusahaan.

UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri sebagai mata rantai penyelenggara pelayanan kesehatan dan juga merupakan organisasi sistem terbuka dan selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Lokasi Puskesmas juga dekat dengan penduduk sekitar dan mudah dijangkau masyarakat. Selain itu UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri juga ingin mewujudkan masyarakat hidup sehat secara mandiri dan professional yang artinya pusat kesehatan masyarakat yang efektif dan efisien dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan tingkat pertama yang bermutu.

Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, hasil yang diperoleh kurang maksimal karena karyawan sedikit waktunya untuk memahami banyak tugas. Bahkan jika jumlah pekerjaan terlalu sedikit, gerakannya juga akan berkurang sehingga menimbulkan kebosanan. Beberapa karyawan yang diberikan tanggung jawab atas sebagian pekerjaan tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan mereka. Hal ini memperkuat keinginan peneliti untuk meneliti terhadap fenomena tersebut. Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri”.

KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy dan Mondy (dalam Wahjono, 2015:14) bahwa manajemen sumber daya manusia ialah pendayagunaan manajer disemua tingkatan organisasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan kelompok atau organisasi, dan salah satu aspek utama yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia.

Menurut Triharso (2020:2) ada beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia:

- 1) Untuk mengembangkan efektivitas kerja sumber daya manusia di dalam organisasi.
- 2) Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja organisasi sehingga mereka dapat memberikan dampak yang lebih besar pada organisasi.
- 3) Untuk menyediakan organisasi dengan aturan kerja yang efektif dengan produktivitas yang tinggi.
- 4) Menyeimbangkan dan menyelaraskan tujuan masing-masing individu agar bergerak selaras untuk mencapai tujuan bersama yaitu tujuan perusahaan.
- 5) Membantu manajer operasional dan manajer lini mengelola seluruh tenaga kerja atau karyawan seperti sumber daya manusia secara lebih efektif.

Kerjasama Tim

West (dalam Imron & Suhardi, 2019) menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah kelompok yang relatif kecil melakukan pekerjaan yang berbeda, tugas yang menantang paling efektif ditangani bersama dalam kelompok kerja dibandingkan dengan individu yang bekerja sendiri atau dalam kelompok dengan kepercayaan, tujuan tim yang menantang secara kolektif tercapai.

Poernomo (dalam Imron & Su hardi, 2019) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor pembentukan tim dalam suatu organisasi. Tanggung jawab dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan menjadi lebih serius. Daft (dalam Paramansyah, 2021:159) menjelaskan ada enam jenis kerjasama tim, yaitu:

1) Tim Formal

Tim formal adalah tim yang dibuat suatu organisasi menjadi bagian struktur organisasi formal.

2) Kelompok Vertikal

Tim vertikal adalah tim formal yang terdiri dari seseorang pemimpin dan beberapa bawahan pada rantai komando organisasi formal.

3) Tim Horizontal

Tim horizontal adalah timformal yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki wewenang yang hampir sama tetapi memiliki keahlian yang berbeda.

4) Kelompok Dengan Tugas Khusus

Kelompok dengan tugas khusus adalah kelompok yang dibentuk di luar organisasi formal untuk mengerjakan proyek yang sangat menarik atau kreatif.

5) Tim Mandiri

Tim mandiri adalah suatu tim yang terdiri dari lima hingga dua puluh dengan keterampilan berbeda menjalani siklus kerja untuk menghasilkan produk atau layanan yang lengkap, yang penerapannya dikendalikan oleh anggota terpilih.

6) Tim Pemecahan Masalah

Tim pemecahan masalah biasanya terdiri dari lima hingga dua belas pekerja per jam di departemen yang sama yang bertemu untuk membahas cara meningkatkan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada seluruh aktivitas karyawan, waktu yang dihabiskan untuk tugas dan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. I Komang Budiasa (2021:30) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu normal yang dihabiskan untuk tugas dan pekerjaan terhadap total waktu normal.

Hastutiningsih (dalam I Komang Budiasa, 202:31) menyatakan bahwa beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan sebagai berikut.

1) Beban Kerja Diatas Normal

Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi jam yang disediakan atau beban kerja melebihi kemampuan untuk bekerja.

2) Beban Kerja Normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang tersedia atau bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

3) Beban Kerja Dibawah Normal

Waktu yang dihabiskan untuk bekerja lebih sedikit dari waktu kerja yang tersedia atau jumlah pekerjaan lebih sedikit dari kapasitas kerja.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (dalam Adhari, 2021:76) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (dalam Julita, 2017) menyebutkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, keterampilan seorang karyawan terdiri dari keterampilan potensial (IQ) dan keterampilan aktual (pengetahuan dan keterampilan).

2) Faktor Pendorong

Motivasi terdiri dari sikap karyawan terhadap menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:13) mengemukakan bahwa metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk mempelajari pada populasi atau sampel tertentu, alat penelitian digunakan untuk pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun yang menjadi data populasi adalah seluruh karyawan UPTD Puskesmas Purwoasri sejumlah 35 orang.

Menurut Supriyanto, Sani & Maharani (2013:35) sampel adalah bagian dari populasi dan karakteristik. Sampel yang digunakan dalam penelitian pada karyawan di UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri sebanyak 35 karyawan.

Teknik pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2018:196) observasi adalah proses dalam memperoleh data dari tangan pertama dengan cara mengamati orang dan tempat pada saat melakukan penelitian. Metode observasi peneliti mengamati perilaku karyawan di UPTD Puskesmas Purwoasri.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:224) wawancara merupakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan sebuah permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan 1 pimpinan UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri terkait permasalahan yang sedang diteliti.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:326), dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan mencari dan mengumpulkan literatur di tempat penelitian. Sumber penelitian ini adalah data latar belakang perusahaan dan data jumlah karyawan yang disurvei.

4. Studi Keputustakaan

Pengumpulan data ini menggunakan survei literature yaitu mengambil referensi dan survei literatur dari buku, dokumen, dan jurnal ilmiah.

5. Kuesioner atau Angket

Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup bagi peneliti untuk memberikan jawaban, sehingga responden hanya melakukan seleksi. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:134) Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai berikut :

- 1) Sangat setuju diberi skor =4
- 2) Setuju diberi skor =3
- 3) Tidak setuju diberi skor =2
- 4) Sangat tidak setuju diberi skor =1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari variabel Kerjasama Tim (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap variabel terkait Kinerja Karyawan (Y) berikut hasil uji regresi berganda:

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,024	3,728		,811	.423
Kerjasama Tim	.787	.215	.513	3,654	.001
Beban kerja	.472	.220	.301	2,144	.040

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,024 + 0,787X_1 + 0,472X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta persamaan regresi adalah 3.024 menunjukkan bahwa ketika variabel independen ditiadakan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 3.024.
2. Koefisien pengaruh kerjasama tim (X1) adalah sebesar 0.787 dengan tanda positif, artinya setiap kenaikan satu angka kerjasama tim akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.787.

3. Koefisien pengaruh beban kerja (X2) adalah sebesar 0.472 dengan tanda positif, artinya setiap kenaikan satu angka beban kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.472.

Hasi Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.19
Hasil Uji Parsial

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	0,001	Hipotesis 1 Diterima
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,040	Hipotesis 2 Diterima

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan uji t atau uji parsial variabel (X1) kerjasama tim, (X2) beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berikut penjelasan dari masing-masing variabel:

1) Variabel Kerjasama Tim (X1)

Hasil Uji t (Parsial) variabel kerjasama tim menunjukkan nilai signifikansi sejumlah $0,001 > 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2) Variabel Beban Kerja (X2)

Hasil Uji t (Parsial) variabel Beban kerja menunjukkan nilai signifikansi sejumlah $0,040 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau silmutan mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai Sig F $< 0,05$ maka secara silmultan seluruh variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.20
Hasil Uji Simultan

F	Signifikansi	Kesimpulan
15,134	0.000	Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Peneliti, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji F variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Nilai regression F sebesar 15,134 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kerjasama tim (X1), variabel beban kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pengaruh yang signifikan kerjasama tim (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri

Hasil Uji Parsial variabel Kerjasama Tim menunjukkan nilai signifikansi sejumlah $0,001 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya semakin baik kerjasama tim dalam karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Ketika kerjasama Tim karyawan UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri lebih baik akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil dari penelitian ini juga dapat diperkuat dari beberapa argumen yang dapat membangun karyawan akan cepat dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan agar dapat menjadi lebih cepat dan teratur untuk membantu kinerja dari UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri. Kerjasama tim sebagai penggerak dari karyawan agar dapat bertukar pikiran yang menghasilkan pengaruh dari kinerja karyawan. Menurut Arifin (2020) Kerjasama tim memiliki arti sebagai mempercepat suatu pekerjaan agar cepat menyelesaikan keperluan pekerjaan dari perusahaan. Kerjasama tim memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Parsial variabel Beban Kerja menunjukkan nilai signifikansi sejumlah $0,040 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Instansi UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri yang bergerak dibidang kesehatan. Memahami keseimbangan yang tepat dalam beban kerja sangat penting untuk mencapai kinerja optimal. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat memiliki dampak negatif. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan karena mereka mungkin merasa kurang tertantang atau kurang termotivasi. Karyawan mungkin merasa bosan atau kurang produktif juga tidak memiliki cukup tugas untuk dijalankan.

Menurut pendapat Rolos et al (2018) Beban kerja dengan kinerja karyawan memiliki keterkaitan dengan satu sama lain. Penempatan posisi yang tepat dalam sebuah instansi sangat bergantung pada beban kerja yang harus mereka tangani. Beban kerja yang tepat akan membantu memastikan bahwa karyawan ditempatkan dalam peran yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman mereka. Mengelola beban kerja dengan baik adalah bagian penting dari sumber daya manusia yang efektif. Selain itu, mendengarkan masukan dan umpan balik dari karyawan tentang beban kerja mereka juga penting dalam proses ini. Maka dari itu, dapat dilakukan agar kinerja karyawan bisa meningkat dan nyaman dengan

pekerjaan yang diberikan serta dapat mencapai visi misi dari UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri yang efektif dan efisien. Instansi juga harus memperhatikan keadaan karyawan serta kinerja yang dimiliki agar mencapai tujuan yang terlaksana.

Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji variabel Beban Kerja merupakan Variabel Beban Kerja (X1) yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka menyarankan agar Beban Kerja dari UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri bahwa tugas – tugas yang diemban oleh karyawan seringkali berkembang dan menuntut kemampuan yang lebih tinggi dari waktu ke waktu. Kombinasi yang tepat dari kedua variabel tersebut antara kerjasama tim yang baik dan beban kerja yang sesuai dapat menciptakan kondisi ideal untuk kinerja yang tinggi.

Karyawan UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan penunjang kesehatan masyarakat di wilayah Purwoasri. Kinerja yang baik dapat dilihat dari jumlah karyawan yang cukup sehingga tidak membutuhkan waktu yang lebih untuk melayani banyak pasien yang berkunjung di Puskesmas. Beban kerja yang merupakan dari pembagian setiap karyawan sesuai dengan tugas pekerjaannya. Sumber daya manusia di UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri sudah berjalan dengan baik dan cukup sehingga dapat menjadi pendukung kinerja karyawan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, peneliti sampai pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial(t) variabel kerjasama tim signifikan yang diperoleh nilai uji t sebesar 3,654 dan signifikansi sejumlah $0,001 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai regression F 15,123 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Hasil uji parsial (t) variabel beban kerja secara signifikan yang ditunjukkan nilai uji t sebesar 2,144 dengan signifikansi sejumlah $0,040 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai regression F 15,123 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Kerjasama Tim dan Beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Purwoasri Kab. Kediri, hal ini terlihat dari nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan dapat dipaparkan diatas sebagai saran yang diberikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan dilihat dari kesimpulan yang diperoleh pada variabel Kerjasama Tim merupakan Variabel Kerjasama Tim (X1) yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka menyarankan agar Kerjasama Tim dari UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri dapat dipertahankan bila perlu dapat ditingkatkan yang terjadi antar karyawan agar dapat meningkatnya Kerjasama Tim secara baik akan menjadi sangat baik dalam bekerja.
2. Berdasarkan dilihat dari kesimpulan yang diperoleh pada variabel Beban Kerja merupakan Variabel Beban Kerja (X2) yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka menyarankan agar Beban Kerja dari UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri mungkin yang tidak seimbang dari setiap karyawan dari sejumlah tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan dalam waktu tertentu dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan lebih dari kemampuan sebelumnya.
3. Bagi perusahaan, hendaknya pimpinan perusahaan dapat meningkatkan memberikan pengarahan dan pelatihan kepada pegawai agar sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing pegawai, sehingga karyawan merasa puas dengan beban kerja yang diterimanya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat meneliti dengan menambah variabel – variabel lain diluar variabel ini agar dapat menghasilkan yang lebih bervariasi serta dapat memberikan gambaran dari beberapa faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2), 186–193. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Budiastuti, S. (2018). Analisis Pengaruh Rasio-Rasio Keuangan Perbankan Terhadap Kinerja Perbankan. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 76. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p76-87>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. [http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA KARYAWAN 2 CETAK.pdf#page=38](http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38)
- I Komang Budiasa. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa* Penerbit Cv. Pena Persada (Issue August).

- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64–83.
- Julita, nel arianty. (2017). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja pegawai. *Ekonomi*, 195–205.
- Musriha. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pega Departemen Perdagangan Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Ekonomika*, 6 No 1(juni 2013), 1–8.
- Paramansyah, A. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Dalam Perspektif Islam*. Almuqsith Pustaka.
- Rasyid, A. (2022). Determinan Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Semarang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Volume 17, 372–397.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis "Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, dan R&D (Sutopo (ed.))*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods) (Sutopo (ed.))*. CV Alfabeta.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetisi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, Volume 4 N, 296–315.
- Sujarweni, W. V. (2015). *Metodologi Penelitian-Bisnis dan ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Suparyadi. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (P. Christian (ed.); 1st ed.)*. 2015.
- Supriyanto, S. & M. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (A. H. Fathani (ed.))*. UIN-MALIKI PRESS.
- Triharso, A. (2020). *Pengantar MSDM 4.0*. CV. CAKRAWALA SATRIA MANDIRI.
- Wahjono, S. I. (2015). *MANAGEMENT SUMBER DAYA MANUSIA*. Catur Sasongko.