

Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Smartfren Kabupaten Buleleng

CELVIN PRIASTAYADI¹; I KETUT SUDARNAYA²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950
E-mail : Celvinpriasta00@gmail.com

Submit : 2022-08-02

Review : 2023-06-15

Publish : 2023-06-26

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of work ability, workload and teamwork on employee performance at PT. Smartfren Buleleng Regency. The analysis technique used in this research is validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, analysis of determination and f-test test. The results of the study indicate that work ability affects the performance of employees of PT. Smartfren Buleleng Regency from the results of hypothesis testing with the T-Test test shows that work ability has a positive and significant effect on employee performance. Workload affects the performance of employees of PT. Smartfren Buleleng Regency from the results of hypothesis testing with the T-Test test shows that workload has a positive and significant effect on employee performance. Teamwork affects the performance of employees of PT. Smartfren Buleleng Regency from the results of hypothesis testing with the T-Test test shows that teamwork has a positive and significant effect on employee performance. Work ability, workload and teamwork have an effect on employee performance at PT. Smartfren Buleleng Regency from the results of hypothesis testing with the F-Test test shows that work ability, workload and teamwork have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Ability, Workload, Teamwork and Employee Performance*

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena SDM berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki SDM yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2010).

Menurut Bangun (2012) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya perusahaan telekomunikasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan

terampil tetapi karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan, salah satunya adalah PT Smartfren Telecom Tbk. PT Smartfren Telecom Tbk merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa dan manufaktur penyedia layanan telekomunikasi di Indonesia. Menurut data yang diambil dari annual report perusahaan selama kurun waktu 5 tahun, dapat terlihat bahwa perusahaan mengalami kerugian dari tahun 2017-2021, hal tersebut dapat dijelaskan bahwa perusahaan selalu mengalami kerugian selama 5 tahun terakhir berdasarkan data annual report, dimana jumlah penurunan dan peningkatan rugi yang dialami oleh pihak perusahaan selalu terjadi pada 5 tahun terakhir, pada tahun 2017 dimana jumlah kerugian yang dialami perusahaan paling tinggi yaitu di triwulan 4 sebesar Rp.-3.024.921.413, sedangkan pada tahun 2018 kerugian

terbesar juga terjadi pada tahun 2018 pada triwulan 4 sebesar Rp.-3.532.729.249,-, pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 pihak perusahaan mengalami penurunan jumlah kerugian dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yaitu kerugian tertinggi pada triwulan 4 yaitu Rp.-2.197.474.419 di tahun 2019, pada tahun 2020 kerugian tertinggi pada triwulan 1 yaitu sebesar Rp.-1.777.145.373, dan pada tahun 2021 adalah jumlah kerugian terendah yang dialami pihak perusahaan yaitu Rp.-396.830.999, pada triwulan 1.

Berdasarkan data annual report yang sudah dijelaskan dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. Smartfren masih tergolong kurang baik ini dilihat dari perusahaan masih mengalami kerugian disetiap triwulan dan setiap tahunnya, dimana pihak perusahaan harus lebih memperhatikan apa yang menjadi penyebab perusahaan selalu mengalami kerugian, yang dapat dilihat dari kinerja karyawan yang bekerja. Menurut Payaman, (2011) ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu salah satunya kemampuan kerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karena kinerja karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan dan kesuksesan perusahaan pada masa sekarang maupun masa yang akan datang, serta sebagai penjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Kemampuan kerja berubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman yang dimiliki agar dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo, (2015) memberikan pengertian kemampuan sebagai kapasitas mental dan

fisik untuk mewujudkan berbagai tugas. Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Disamping faktor kemampuan kerja, faktor beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif serta jenis-jenis jabatan dan karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas Moekijat dalam Akbar (2013).

Adapun masalah yang ditemukan di PT. Smartfren Kabupaten Buleleng yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah masih adanya karyawan yang memiliki kualitas kerja yang rendah seperti terlihat dari kesalahan dalam mengerjakan tugasnya, masih adanya karyawan yang tidak melaksanakan tugas sesuai prosedur dan aturan yang diberikan. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan di perusahaan sudah bekerja secara optimal, dimana secara efektif dan efisien terdapat karyawan yang kesulitan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar, kesulitan tersebut diakibatkan oleh banyaknya prosedur pada sistem aplikasi yang digunakan, namun karyawan yang lain dapat membantu dengan diadakannya meeting dengan via zoom untuk membahas masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan dan mencari solusi dalam menyelesaikannya. PT. Smartfren Kabupaten Buleleng sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktivitas karyawan juga akan meningkat.

Instrumen Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,750	0,60	Reliable
Beban Kerja	0,723	0,60	Reliable
Kerjasama Tim	0,758	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan	0,841	0,60	Reliable

Sumber : Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Oleh karena itu salah satunya dengan meningkatkan kemampuan kerja dan memberikan beban kerja sesuai dengan standar kerja yang juga didukung oleh kerjasama tim yang baik didalam perusahaan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Smartfren Kabupaten Buleleng, adapun alasan melakukan di PT. Smartfren Kabupaten Buleleng merupakan salah satu kartu pascabayar yang masih banyak diminati oleh masyarakat luas untuk keperluan internet atau browsing. Yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Smartfren Kabupaten Buleleng yaitu 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik kuesioner dan dokumentasi.

HASIL

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan didepan yaitu ingin mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Kabupaten Buleleng, maka selanjutnya dilakukan analisis terkait dengan data yang sudah dikumpulkan melalui penyebaran kuisisioner kepada 50 orang karyawan di PT. Smartfren Kabupaten Buleleng memberikan gambaran bahwa pada penyebaran kuisisioner sebanyak 50 orang karyawan diperoleh bahwa kuisisioner yang layak digunakan adalah sebanyak 50 kuisisioner, sehingga kuisisioner yang layak pakai adalah sebesar 50 kuisisioner yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS Versi 21.0 for windows.

Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi Corrected Item Total Correlatian (r) > r-tabel (Sugiyono, 2016) pada taraf signifikan 5% atau $\alpha = 5\%$, dimana hasilnya dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi antara nilai indikator dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,273 sebagai

syarat valid. Berdasarkan angka Corrected Item-Total Correlation nilai lebih besar dari 0,273 sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid.

Uji Reliabilitas Reliabel atau handal merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan untuk mengukur reliabel/handal, apabila memiliki koefisien reliabilitas (α) sebesar 0,60 atau lebih (Sugiyono, 2016). Untuk menguji reliabilitas sebuah daftar pertanyaan dari sebuah variabel penelitian digunakan Koefisien Cronbach's Alpha menunjukan tingkat reliability daftar pertanyaan tersebut yang dilakukan dengan menggunakan kriteria Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sebagai syarat reliabel. Berdasarkan Cronbach's Alpha terlihat bahwa semua instrumen mempunyai koefisien lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas atau sampel Kolmogorov-Smirnov. Menurut Ghazali (2016) menjelaskan output test of normality, dalam pengambilan keputusan Angka signifikansi (Sig) > $\alpha = 0,05$ maka data berdistribusi normal. Hasilnya dapat dilihat dengan menggunakan OneSample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-Tailed) memiliki nilai sebesar 0,412 dimana nilai ini lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuisisioner yang digunakan sudah berdistribusi normal.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah multikolonieritas digunakan nilai tolerance dan VIF. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance \leq

0,10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Hasil pengujian yang disajikan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan dalam sebuah model regresi, dengan tujuan bahwa apakah suatu regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan dalam sebuah model regresi dengan menggunakan grafik Scatterplot seperti nampak pada grafik scatterplot yang disajikan di atas dapat diketahui bahwa, penyebaran titik-titik tersebar secara merata dibawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, dengan program SPSS terkait dengan variabel yang diteliti hasil pengolahan data pada penelitian ini ditentukan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $KN = 0,033 + 0,368 + 0,216 + 0,418$. $KN = 0,033 + 0,368$ (Kemampuan Kerja) + $0,216$ (Beban Kerja) + $0,418$ (Kerjasama Tim). Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda dari model persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstan untuk kinerja karyawan adalah sebesar 0,033, ini berarti bahwa apabila kemampuan kerja, beban kerja, kerjasama tim bersifat konstan maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,033.

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel kemampuan kerja sebesar 0,368 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan kemampuan kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,368.

Dari persamaan regresi linier

berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel beban kerja sebesar 0,216 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan beban kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,216.

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel kerjasama tim sebesar 0,418 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan kerjasama tim sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,418.

Uji Hipotesis (Uji T-test)

Untuk menguji hipotesis diterima atau tidak, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test). Berdasarkan hasil analisis, berikut ini dapat ditampilkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung untuk variabel kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,563, kemudian variabel beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap erja karyawan adalah sebesar 2,183, besarnya nilai variabel kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,734. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk membandingkan antara nilai t-hitung dengan t-tabel. Dalam penelitian ini digunakan α (taraf kesalahan) = 5% dan df (degree of freedom = derajat bebas) = $n - k = 50 - 4 = 46$ sehingga besarnya ttabel = $t(\alpha, df)$ yang dicari adalah $t(5\%, 46)$ adalah 1,677 (Ghozali, 2016).

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut: H_0 ditolak apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ (Non Significant) H_0 diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (Significant) Mengacu pada hasil tabel diatas, diketahui bahwa nilai thitung $> t\text{-tabel}$ ($2,563 > 1,677$) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = $0,014 < 0,05$, artinya hipotesis yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Smartfren Kabupaten Buleleng (diterima). Selanjutnya nilai t-hitung > t-tabel (2,183 > 1,677) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = 0,034 < 0,05, artinya hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Smartfren Kabupaten Buleleng (diterima). Nilai t-hitung > t-tabel (2,734 > 1,677) dengan nilai probability ($\alpha = 5\%$) = 0,009 < 0,05, artinya hipotesis yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Smartfren Kabupaten Buleleng (diterima).

Uji Kelayakan Model (Goodness Of Fit)

Analisis Uji F (F-Test) Untuk menguji signifikan pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan uji f-test perumusan Hipotesis pengujian dengan menggunakan uji F (Ftest) yaitu sebagai berikut :

- a. $H_0 : \beta_1 \leq \beta_2 \leq \beta_3 \leq 0$, berarti bahwa Hipotesis ditolak.
- b. $H_a : \beta_1 > \beta_2 > \beta_3 > 0$, berarti bahwa Hipotesis diterima.

Penentuan Statistik Tabel Dalam pengujian ini digunakan F-tabel = F (a,dfn/dfd). Besarnya α atau taraf keyakinan (level of significant) yang dipakai dalam pengujian ini adalah sebesar 5% dengan dfn (degree of freedom numerator = derajat bebas pembilang) = $K - 1 = 4 - 1 = 3$, dan dfd (degrees of freedom denominator = derajat bebas penyebut) = $n - k = 50 - 4 = 46$. Sesuai dengan tabel F, besarnya F (a,dfn/dfd) untuk F (5%, 3/46) adalah 2,81.

Penentuan F-hitung Dari hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS versi 21. ternyata pada dfn (degree of freedom numerator = derajat bebas pembilang) = 3 dan dfd (degrees of freedom denominator = derajat bebas penyebut) = 46, besarnya F-hitung yaitu 83,646.

Penarikan Kesimpulan Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka didapat

Fhitung > F-tabel, (83,646 > 2,81), ini menandakan bahwa variabel kemampuan kerja, beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,050.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Smartfren Kabupaten Buleleng sebesar 0,368 dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji ttest didapatkan bahwa t-hitung > t-tabel (2,563 > 1,677). Ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,014, ini menandakan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawan PT. Smartfren Kabupaten Buleleng sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kemampuan kerja karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan, apabila karyawan memiliki tingkat kemampuan kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat sehingga akan mempengaruhi hasil produksi perusahaan. Berdasarkan penelitian Zainal, (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wuriyani, (2017) menyatakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan hasil kerja yang dimilikinya. Kristian (2013) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Smartfren Kabupaten Buleleng sebesar 0,216 dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test

didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,183 > 1,677$), ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki tingkat signifikan $0,034 < 0,05$, ini menandakan bahwa beban kerja yang diberikan kepada para karyawan PT. Smartfren Kabupaten Buleleng sangat mempengaruhi kinerja yang dimiliki karyawan tersebut, dengan beban kerja yang sesuai akan mampu meningkatkan kinerja. Beban kerja harus sesuai dengan standar kerja yang ada di perusahaan, beban kerja yang tidak terlalu berat akan mempengaruhi hasil kinerja karyawannya. Berdasarkan penelitian Sitepu, (2013) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adityawarman, (2015) mengatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Artadi (2015) mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana tekanan beban kerja dapat menjadipositif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Shah, et al (2011) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan PT. Smartfren Kabupaten Buleleng memiliki nilai regresi sebesar 0,418 dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji T-Test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,734 > 1,677$), ini menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,009, ini menandakan bahwa kerjasama tim yang dilakukan karyawan dalam bekerja berdampak secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim

adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas-batas organisasi (Kaswan, 2014). Menurut Andi, (2017) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,050$. Alisyahbana, (2015) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dewi, (2016) yang menjelaskan bahwa semakin baik kerja sama tim yang dilakukan karyawan dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji f diperoleh nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, ($83,646 > 3,18$), ini menandakan kemampuan kerja, beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,050$. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wuriyani, (2017) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,050$. Shah, et al (2011) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Alisyahbana, (2015) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dewi, (2016) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di depan yaitu ingin mengetahui kinerja karyawan PT. Smartfren Kabupaten Buleleng serta memperhatikan hasil analisis pada Bab V, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Smartfren Kabupaten Buleleng.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Smartfren Kabupaten Buleleng.
3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Smartfren Kabupaten Buleleng.
4. Kemampuan kerja, beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Smartfren Kabupaten Buleleng dari hasil pengujian menunjukkan bahwa Kemampuan kerja, beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

Andi Febriyan Eka Muhti. 2017. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember.

Artadi, Febri. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. Jurnal Economica, 6(1):37.

Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

Bull, R. C. (2010). Moving from Project Management to Leadership Management: a Pratical Guide to Leading Groups, CRS Press. USA.

Diah Ayu Kristian .2013. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang).

Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, James, L. (2014). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses . Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Hamiruddin et al., 2019. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Staf Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi ISSN: 2502- 4175.

Haryanto, 2010. Teori Yang Melandasi Pembelajaran Konstruktivistik.http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/131656343/TEORI%KONSTRUKTI_VISTIK.pdf. 3 februari 2014 (10:07).

Hasibuan. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Jogiyanto, (2009). Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta: Penerbit Andi

Kaswan.(2014). Leadership and Teamworking, Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui kepemimpinan. Bandung: Alfabeta.

- Lilis Wuriyani .2017. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 4 Desember 2013.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan .Alfabet: Bandung. Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Munandar. (2011). Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologo Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia. Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 250-251.
- Putra, A. S, 2012. “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Tarwaka. (2011). Ergonomi Industri. Solo: Harapan Press.
- Putri & Sariyat hi, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Unud ISSN: 2302- 8912 Thoha, Miftah. (2010). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cetakan ke-20. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Torang, Syamsir. (2012). Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. (2014). Perilaku Organisasi, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat. Wibowo. (2018). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres.
- Shah, Syed Saad Hussain., Ahsan Raza Jaffari., Jabran Aziz., Wasiq Ejaz, Ihsan Ul-Haq., and Syed Neiman Raza. 2011. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business workload And Performance Of Employees, 3(5):68-69. Yudha Adityawarman (2015) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.
- Sibarani, E. M. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan. Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan. Zainal. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Jurnal Katalogis. Vol.4 No.6 Juni 2016.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk Kinerja Karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi (Graha Ilmu, 2012).
- Sitepu. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja