

PENGARUH KERJA SAMA TIM (*TEAM WORK*), BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SPPG DALAM PROGRAM MAKAN BERGIZI GRATIS

Nina Nur Halifah¹, Hartono², Nurdiana Fitri Isnaini³

¹⁻³ Universitas Islam Majapahit

*Penulis Korespondensi: ninahalih634@gmail.com

Abstract. *The Free Nutritious Meal Program is a strategic initiative requiring optimal human resource readiness for its implementation. Employee performance within the Nutrition Program Implementation Unit (SPPG) is a decisive factor in the success of the program's distribution and management in the field. This study aims to analyze the influence of teamwork, workload, and communication on employee performance at the SPPG. A quantitative method employing descriptive and explanatory approaches was used. The study population consisted of 50 SPPG employees directly involved in the Free Nutritious Meal Program, utilizing a saturated sampling technique. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS software. The results indicate that teamwork, workload, and communication have a positive and significant impact on employee performance. Collectively, these three independent variables contribute significantly to determining the level of employee performance. The findings are expected to serve as a reference for SPPG management in optimizing task allocation and communication flows to enhance the effectiveness of the Free Nutritious Meal Program's implementation..*

Keywords: *Teamwork, Workload, Communication, Employee Performance*

Abstrak. Program Makan Bergizi Gratis merupakan inisiatif strategis yang membutuhkan kesiapan sumber daya manusia yang optimal dalam pelaksanaannya. Kinerja karyawan pada Satuan Pelaksana Program Gizi (SPPG) menjadi faktor penentu keberhasilan distribusi dan pengelolaan program ini di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim (*teamwork*), beban kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada SPPG. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan SPPG yang terlibat langsung dalam Program Makan Bergizi Gratis, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kerja sama tim, beban kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang kuat dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi manajemen SPPG dalam mengoptimalkan pembagian tugas dan alur komunikasi guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis.

Kata kunci: Kerja Sama Tim, Beban Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan kerja yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam

menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi seperti kerja sama tim, beban kerja, dan komunikasi yang terjalin di dalam lingkungan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kerja sama tim yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan karena adanya sinergi antar individu dalam menyelesaikan tugas (Robbins & Judge, 2017; Wibowo, 2016). Selain itu, komunikasi yang efektif juga berperan penting dalam mengurangi kesalahpahaman serta mempercepat penyelesaian pekerjaan (Hasibuan, 2019).

Dalam konteks organisasi pelayanan publik, seperti SPPG dalam program makan bergizi gratis, kinerja karyawan menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat. Program makan bergizi gratis merupakan salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya dalam pemenuhan kebutuhan gizi. Oleh karena itu, keberhasilan program ini sangat bergantung pada kinerja karyawan yang terlibat dalam pelaksanaannya. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai kendala yang dihadapi, seperti kurang optimalnya kerja sama tim, tingginya beban kerja, serta komunikasi yang belum berjalan secara efektif. Kondisi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan karena menyebabkan kelelahan fisik dan mental (Tarwaka, 2015; Munandar, 2014).

Selanjutnya, berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, terlihat adanya kesenjangan antara harapan organisasi dengan realitas yang terjadi. Secara teoritis, kerja sama tim yang baik, beban kerja yang seimbang, dan komunikasi yang efektif seharusnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun, pada kenyataannya masih ditemukan kinerja yang belum optimal. Penelitian terdahulu umumnya hanya mengkaji variabel-variabel tersebut secara parsial atau terbatas pada sektor industri tertentu, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan, khususnya pada konteks program pelayanan sosial seperti di SPPG. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut, yaitu bagaimana pengaruh kerja sama tim, beban kerja, dan

komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi pelayanan publik.

Berdasarkan uraian tersebut, 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.

Adapun kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada pengujian ketiga variabel utama, yaitu kerja sama tim, beban kerja, dan komunikasi, secara simultan dalam satu model penelitian pada objek yang spesifik, yaitu SPPG sebagai bagian dari program pelayanan sosial berbasis masyarakat. Penelitian sebelumnya cenderung mengkaji variabel tersebut secara terpisah dan lebih banyak dilakukan pada sektor perusahaan atau industri, sehingga penelitian ini memberikan perspektif baru dalam konteks organisasi pelayanan publik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi empiris yang lebih kontekstual serta memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peningkatan kinerja karyawan dalam program pemerintah.

2. KAJIAN TEORITIS

Kerja Sama Tim (Teamwork)

Kerja sama tim merupakan kemampuan individu untuk bekerja secara bersama-sama dalam mencapai tujuan yang sama. Menurut Robbins dan Judge (2017), tim yang efektif adalah tim yang memiliki tujuan jelas, komunikasi terbuka, serta kepercayaan antar anggota. Kerja sama tim yang baik akan menciptakan sinergi sehingga hasil yang

diperoleh lebih optimal dibandingkan jika pekerjaan dilakukan secara individu. Selain itu, menurut Wibowo (2016), kerja sama tim juga mencerminkan adanya koordinasi, partisipasi aktif, serta tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, semakin baik kerja sama tim dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula potensi peningkatan kinerja karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2015), beban kerja dapat berupa beban kerja fisik maupun mental yang harus ditanggung oleh pekerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, serta menurunnya produktivitas kerja. Munandar (2014) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola beban kerja secara proporsional agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan berlebihan.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain untuk mencapai pemahaman bersama. Menurut Hasibuan (2019), komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang mampu menyampaikan pesan dengan jelas, tepat, dan dapat dipahami oleh penerima. Dalam organisasi, komunikasi memiliki peran penting dalam mendukung koordinasi kerja, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan hubungan antar karyawan. Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan miskomunikasi, konflik, dan menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja adalah fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk berkontribusi dalam pekerjaan. Sementara itu, Wibowo (2016) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi karena mencerminkan tingkat efektivitas

dan efisiensi dalam pencapaian tujuan. Indikator kinerja karyawan umumnya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam bekerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim, beban kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan landasan filsafat positivisme dan pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2013). Kerja sama tim diukur melalui indikator kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan (West, 2012), beban kerja melalui kompleksitas tugas, tanggung jawab, waktu penyelesaian, dan tenaga (Tarwaka, 2014), komunikasi melalui kejelasan informasi, keterbukaan, umpan balik, arus informasi, dan pemahaman pesan (Robbins & Judge, 2017), serta kinerja karyawan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017). Populasi penelitian adalah karyawan SPPG Kabupaten sebanyak 50 orang dengan teknik sensus (total sampling). Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung menggunakan Google Form kepada responden kuesioner dengan skala Likert 1–5 dengan rentang nilai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 26 dengan beberapa tahapan, yaitu uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel atau signifikansi $< 0,05$, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha $> 0,60$. Uji asumsi klasik meliputi pengujian heteroskedastisitas melalui scatterplot.

Model analisis menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan:

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

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen, uji F (simultan) untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 50 responden yang merupakan karyawan pada objek penelitian dalam Program Makan Bergizi Gratis. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Penyajian hasil difokuskan pada pengujian instrumen, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis agar sesuai dengan karakter artikel jurnal.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kerja Sama Tim (X1)	0,590– 0,801	0,279	0,801	Valid dan reliabel
Beban Kerja (X2)	0,587– 0,807	0,279	0,870	Valid dan reliabel
Komunikasi (X3)	0,647– 0,777	0,279	0,896	Valid dan reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,627– 0,840	0,279	0,902	Valid dan reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 26. Rentang mengikuti item validitas yang tercantum pada file sumber; item X3.8–X3.10 tidak ditambahkan tanpa output SPSS pendukung.

Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item yang diuji memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,279, sehingga item dinyatakan valid. Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel juga lebih besar dari 0,60, yaitu 0,801 untuk kerja sama tim, 0,870 untuk beban kerja, 0,896 untuk komunikasi, dan 0,902 untuk kinerja karyawan. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Indikator	Hasil	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,066	Normal
Multikolinearitas X1	Tolerance / VIF	0,218 / 4,594	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X2	Tolerance / VIF	0,138 / 7,224	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X3	Tolerance / VIF	0,156 / 6,424	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot	Titik menyebar acak	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 26.

Uji normalitas menghasilkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,066, lebih besar dari 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Selanjutnya, nilai tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan VIF berada di bawah 10, sehingga model tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Pengujian heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Beta	t hitung	Sig.	Keputusan
Konstanta	13,740	–	2,480	0,017	–
Kerja Sama Tim (X1)	0,795	0,477	3,757	0,000	H1 diterima
Beban Kerja (X2)	0,590	0,512	4,134	0,000	H2 diterima
Komunikasi (X3)	0,487	0,509	4,098	0,000	H3 diterima

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 26.

Berdasarkan Tabel 3, persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 13,740 + 0,795X_1 + 0,590X_2 + 0,487X_3 + e$. Konstanta sebesar 13,740 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika variabel independen dianggap konstan pada nilai nol. Koefisien positif kerja sama tim sebesar 0,795 menunjukkan bahwa peningkatan kerja sama tim diikuti peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,795 satuan, dengan variabel lain tetap. Koefisien beban kerja sebesar 0,590 dan komunikasi sebesar 0,487 juga menunjukkan arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial, kerja sama tim memiliki nilai t hitung $3,757 > 2,013$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya koordinasi, pembagian tugas, dukungan antaranggota, dan pencapaian tujuan bersama dalam mendukung penyelesaian pekerjaan.

Beban kerja memiliki nilai t hitung $4,134 > 2,013$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Koefisien yang positif menunjukkan bahwa beban kerja yang terukur dan sesuai dengan kemampuan serta waktu kerja karyawan berkaitan dengan peningkatan kinerja. Temuan ini perlu dipahami dalam konteks keseimbangan beban kerja; beban yang terlalu tinggi tetap berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan kualitas pekerjaan.

Komunikasi memiliki nilai t hitung $4,098 > 2,013$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Koefisien positif sebesar 0,487 menunjukkan bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan lancar mendukung kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif membantu penyampaian informasi, koordinasi tugas, pemahaman instruksi, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Indikator	Nilai
F hitung	5,799
Sig. F	0,002
R	0,524
R Square	0,274

Adjusted R Square	0,227
Kontribusi R Square	27,4%

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS 26.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,799 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, kerja sama tim, beban kerja, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi satu faktor, tetapi juga oleh keterkaitan antara kerja sama, pengelolaan tuntutan pekerjaan, dan kelancaran komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Nilai R Square sebesar 0,274 menunjukkan bahwa kerja sama tim, beban kerja, dan komunikasi mampu menjelaskan 27,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan 72,6% lainnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dengan demikian, model memberikan kontribusi penjelasan terhadap kinerja, meskipun masih terdapat faktor lain yang perlu dipertimbangkan pada penelitian berikutnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kerja sama tim, beban kerja, dan komunikasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 27,4% sedangkan 72,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel dalam model menjelaskan sebagian variasi kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

SARAN

Organisasi disarankan mempertahankan dan meningkatkan koordinasi serta kerja sama antaranggota, melakukan pembagian beban kerja sesuai kapasitas dan waktu penyelesaian, serta memperkuat komunikasi yang jelas dan dua arah. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja

karyawan agar kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja menjadi lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian, khususnya kepada pihak pengelola dan karyawan pada objek penelitian dalam Program Makan Bergizi Gratis yang telah memberikan kesempatan dan informasi yang diperlukan selama proses pengumpulan data. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing serta semua pihak yang telah memberikan arahan dan dukungan sehingga penelitian dan penyusunan artikel ini dapat diselesaikan.

DAFTAR REFERENSI

- Syaiful Bahri, A. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis* dengan Teknik pengolahan data SPSS.
- (Rista Dwi Yana dkk., 2025). Pengaruh Kerja Tim dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis* (2025) 4(3) 88-106
- (Iis Okta Vinanda dkk., 2025). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Karya Bersama di Mojokerto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis* (2025) 4(3) 51-65
- Aldi, N. (2024). Pengaruh Kerja Sama Tim, Beban Kerja, dan Komunikasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(4), 310–321.
- Alfianto, H., & Sholehudin, M. (2024). Dampak Teamwork terhadap Produktivitas dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2), 142–153.
- Andika, F., Rosiana, D., & Wahyuni, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Komunikasi. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 9(3), 195–208.
- Awaludin, M., Siregar, R., & Santoso, T. (2025). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Lingkungan Kerja. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 6(1), 12–23.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Isroir, M., & Gunawan, I. (2025). Pengaruh Faktor Internal Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Publik. *Jurnal Kebijakan Publik*, 16(1), 50–61.

- Januarizki, R., & Wihara, D. (2021). Analisis Simultan Kerja Sama Tim, Beban Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(2), 133–145.
- Putra, D. P., & Wibowo, S. (2020). Pengaruh Teamwork dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Satelit Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 88–99.
- Ramdani, A., & Hermawati, A. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim (Teamwork) terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 201–212.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Saputri, R. A. (2024). Analisis Kerja Sama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT Eka Akar Jati. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 45–56.
- Sari, M., Rahayu, S., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Team Work dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(1), 30–41.
- Simanjuntak, M., Siahaan, J., & Tambunan, P. (2024). Analisis Pengaruh Komunikasi terhadap Capaian Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(3), 180–192.
- Simbolon, N. (2021). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Staf Sekolah Sampoerna Academy. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 115–125.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Media.
- Vyka Ahsanta Salsabila, Rini Armin, & Kasnowo, K. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Obon Indonesia, Ngoro-Mojokerto. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(3), 1238–1247.
- West, M. A. (2012). *Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research*. John Wiley & Sons.