

**PENGARUH KERJASAMA TIM, BEBAN KERJA, DAN  
PENEMPATAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh:**

**MUHAMMAD ARIEF ROMADHON**

**NPM. 2101110170**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2025**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Muhammad Arief Romadhon  
Nomor Pokok/Npm : 2101110170  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Penempatan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 27-08-2025 Pembimbing I :

  
Lusiana Nargis, S.E, M.Si.

NIDN : 0222036101

Tanggal 27-08-2025 Pembimbing II :

  
Syahyuni, SE, MM

NIDN : 0226106101

Mengetahui :

Dekan

Tanggal 27-08-2025



  
Dr. H. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 27-08-2025

  
Yolanda Vebytha, SE, MLM  
NIDN:0222096301

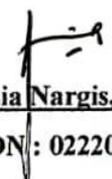
055 /PS/DFEB/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Arief Romadhon  
Nomor Pokok/Npm : 2101110170  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Penempatan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang

Penguji Skripsi  
Tanggal 27-08-2025 Ketua Penguji :

  
Lusia Nargis, S.E., M.Si.  
NIDN : 0222036101

Tanggal 27-08-2025 Penguji I :

  
Syahyuni, SE., MM  
NIDN : 0226106101

Tanggal 19-8-2025 Penguji II :

  
Hj. Agustina Marzuki, SE., M.Si  
NIDN : 0008086502

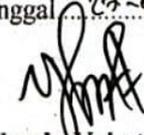
Mengesahkan :

Dekan  
Tanggal 27-08-2025



Dr.Hj. Msy Mikial, SE,M.Si,AK,CA,CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 27-08-2025

  
Yolanda Vebaytha, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

053 /PS/DFEB/ 25

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto :

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Qs. Al-Insyirah : 5)

“Di atas sang maha daya semua kembali ter-ambil alih, Sebutlah nama-Nya tetap di  
jalan-Nya Kelak kau mengingat”

(Perunggu-33x)

“Yang t-lah pergi akan slalu terkenang dan sambutlah yang akan datang”

(The Jeblogs-Track 8)

### Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat serta kemudahan
- Kedua Orang Tua, Ayahanda Sugiman dan Ibunda Sujiati yang selalu memberikan doa dan kasih sayangnya
- Kepada saudaraku, Muhammad Ilham Kurniadi
- Kepada teman-teman yang selalu menemani selama perkuliahan
- Kepada almamater kebanggaan

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Arief Romadhon  
Nomor Pokok : 2101110170  
Angkatan : 2021  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar dan dapat terbukti bahwa skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat atau bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan maka saya sanggup menerima sanksi dan konsekuensi sesuai peraturan yang berlaku di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 18 - Agustus 2025



Muhammad Arief Romadhon

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Proposal ini yang berjudul **"Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Penempatan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang"**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana Strata1(satu) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Peneliti menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, peneliti sangat bersyukur karna dalam penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, AK, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Yolanda Vebytha, SE. MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Lusya Nargis S.E, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Syahyuni SE., MM selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa

studi di Fakultas Ekonomi.

6. Kepada Kedua Orang Tua Tercinta Bapak Sugiman dan Ibu Sujati
7. Kepada saudara-saudara saya dan teman-teman saya yang selalu memberikan dukungan terhadap saya
8. Kepada teman teman se-Almamater yang sangat saya banggakan, dan pihak pihak lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu,peneliti mengharapkan saran dankritik yang membangun. Sehingga dapat membuat proposal ini menjadi lebih baik. Semoga proposal ini dapat memberikan manfaat baik kepada peneliti. Diharapkan semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, Juli 2025

Peneliti

Muhammad Arief Romadhon

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1 Bagi Perusahaan.....	6
1.4.2 Bagi Penulis .....	7
1.4.3 Bagi Civitas Akademik.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	8
2.1.2 Kerjasama Tim.....	13
2.1.3 Beban Kerja .....	18
2.1.4 Penempatan Kerja .....	24
2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	30
2.3 Kerangka Berpikir.....	32
2.4 Hipotesis.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1 Tempat Penelitian.....	35
3.1.2 Waktu Penelitian .....	35
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.2.1 Sumber Data.....	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	38
3.3.1 Populasi .....	38
3.3.2 Sampel .....	39
3.3.3 Teknik Sampling .....	40
3.4 Rancangan Penelitian .....	41

3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	42
3.5.1 Variabel Penelitian .....	42
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.6 Instrumen Penelitian.....	46
3.6.1 Uji Validitas .....	46
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	46
3.7 Teknik Analisis Data.....	47
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	47
3.7.2 Analisis Linier Berganda.....	49
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	50
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
3.8 Uji Hipotesis .....	51
3.8.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	52
3.8.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	55
4.1.1 Gambaran Umum Satpol PP Provinsi Sumsel di Palembang .....	55
4.1.2 Visi dan Misi Satpol PP.....	56
4.1.3 Struktur Organisasi Satpol PP.....	58
4.1.4 Karakteristik Responden Penelitian .....	61
4.1.5 Hasil Uji Instrumen .....	63
4.1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	66
4.1.7 Hasil Uji Analisis Data.....	69
4.1.8 Hasil Uji Hipotesis .....	73
4.2 Pembahasan .....	76
4.2.1. Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang .....	76
4.2.2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	77
4.2.4 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	78
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>79</b>
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>86</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Perbedaan dan Persamaan Antara Penelitian Terdahulu dan Sekarang.....	30
Tabel 3.1	Waktu Penelitian.....	35
Tabel 3.2	Penentuan Skor Menggunakan Skala Likert .....	38
Tabel 3.3	Populasi .....	39
Tabel 3.4	Sampling.....	41
Tabel 3.5	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.6	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	50
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	62
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas X1 .....	63
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas X2.....	64
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas X3.....	65
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Y.....	65
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda. ....	70
Tabel 4.11	Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	71
Tabel 4.12	Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	72
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan.....	73
Tabel 4.14	Hasil Uji Parsial .....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	33
Gambar 4.1	Logo Satpol PP.....	55
Gambar 4.2	Struktur Organisasi Satpol PP Provinsi Sumatera Selatan.....	58
Gambar 4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	69

## ABSTRAK

**Muhammad Arief Romadhon, Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Satuan Polisi Pamong Praja Di Palembang (Dibawah Bimbingan Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si dan Ibu Syahyuni, S.E., MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 71 responden yang dipilih melalui teknik stratified random sampling dari total populasi sebanyak 250 karyawan Satpol PP. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda, uji F dan uji t dengan bantuan program SPSS versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Secara parsial Kerjasama Tim berpengaruh secara positif signifikan dengan nilai signifikansi ( $0,043 < 0,05$ ) semakin baik Kerjasama Tim maka Kinerja Karyawan meningkat secara nyata. Beban Kerja berpengaruh secara negatif signifikan dengan nilai signifikansi ( $0,002 < 0,05$ ) semakin tinggi Beban Kerja maka Kinerja Karyawan menurun secara nyata. Penempatan Kerja berpengaruh secara positif signifikan dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) semakin sesuai Penempatan Kerja maka Kinerja Karyawan meningkat secara nyata. Nilai Koefisien Determinasi ( $R_2$ ) sebesar 0,592 sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Penempatan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 59,2%.

Temuan ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen dalam merumuskan kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan kerjasama tim, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta penempatan kerja yang tepat sesuai kompetensi.

***Kata Kunci : Kerjasama Tim, Beban Kerja, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan***

## **ABSTRACT**

**Muhammad Arief Romadhon, *The Influence of Team Cooperation, Workload, and Job Placement on Employee Performance at the Civil Service Police Unit in Palembang (Under the Guidance of Ms. Lusia Nargis, S.E., M.Si and Ms. Syahyuni, S.E., MM)***

*This study aims to analyze whether there is an influence of Team Collaboration, Workload, and Job Placement on Employee Performance in the Civil Service Police Unit in Palembang both simultaneously and partially. The research method used is a quantitative method with a survey approach, involving 71 respondents selected through stratified random sampling technique from a total population of 250 Satpol PP employees. Data collection was conducted using a questionnaire with a Likert scale, then analyzed using multiple linear regression tests, F tests, and t tests with the help of SPSS version 26.*

*The research results show that Teamwork, Workload, and Job Placement have a significant simultaneous effect on employee performance with a significance value ( $0.000 < 0.05$ ). Partially, Teamwork has a significantly positive effect with a significance value ( $0.043 < 0.05$ ) the better the Teamwork, the more employee performance improves significantly. Workload has a significantly negative effect with a significance value ( $0.002 < 0.05$ ) the higher the Workload, the more employee performance declines significantly. Job Placement has a significantly positive effect with a significance value ( $0.000 < 0.05$ ) the more appropriate the Job Placement, the more employee performance improves significantly. The coefficient of determination ( $R_2$ ) value is 0.592, thus it can be concluded that the ability of Teamwork, Workload, and Job Placement to influence employee performance is 59.2%.*

*This finding is expected to serve as a consideration for management in formulating policies to improve employee performance through strengthening teamwork, managing workload proportionally, and placing employees appropriately according to their competencies.*

**Keywords: Team Collaboration, Workload, Job Placement, Employee Performance**

## **RIWAYAT HIDUP**

Muhammad Arief Romadhon dilahirkan di Palembang 20 November 2002 dari bapak Sugiman dan ibu Sujiati, peneliti menyelesaikan sekolah dasar pada tahun 2014 di Sekolah Dasar Negeri 185 Palembang, sekolah menengah pertama pada tahun 2017 di Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Palembang, sekolah menengah kejuruan pada tahun 2020 di SMK Negeri Sumsel Palembang, dan pada tahun 2021 peneliti mendaftarkan Universitas Tridianti Palembang dan bergabung ke dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia, salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sumber Daya Manusia ini satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia ini salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi atau instansi pemerintah sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi suatu organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada, Siagian (dalam Lebi *et al*, 2023). Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Dalam hal ini perusahaan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan kedepannya. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja pegawai di instansi pemerintah, khususnya di Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Palembang, merupakan elemen krusial dalam mendukung fungsi pelayanan publik dan penegakan peraturan daerah. Kinerja yang optimal tidak

hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kerjasama tim, beban kerja, dan penempatan kerja.

Kerjasama tim sering kali menjadi hambatan bagi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari. Berbagai penyebab seperti kurangnya kekompakan diantara rekan kerja, dan kurangnya dukungan dari rekan kerja, dapat mengganggu fokus dan motivasi pegawai. Menurut beberapa studi, tingkat kerjasama yang tinggi dapat mengakibatkan peningkatan produktivitas serta kualitas kerja, yang pada gilirannya berpotensi menguntungkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kerjasama tim adalah suatu proses di mana individu-individu dengan berbagai keterampilan dan keahlian bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu. Dalam kerjasama tim, setiap anggota berkontribusi dengan cara yang saling melengkapi, berkomunikasi dengan efektif, serta mendukung satu sama lain untuk mencapainya. Keberhasilan kerjasama tim sangat bergantung pada adanya koordinasi, kepercayaan, dan saling pengertian antar anggota tim.. Kerjasama tim sebagai kondisi merujuk pada situasi di mana suatu kelompok atau tim bekerja bersama dalam suatu lingkungan yang mendukung kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, kerjasama tim bukan hanya sekadar aktivitas atau proses, tetapi juga suatu keadaan atau keadaan yang diperlukan untuk memastikan keberhasilan dalam mencapai hasil yang diinginkan.. Di sisi lain, beban kerja merupakan jumlah atau tingkat pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu periode waktu tertentu. Beban kerja mencakup tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang perlu diselesaikan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, beban kerja

bisa mengacu pada berbagai hal, seperti waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, jumlah tugas yang harus diselesaikan, atau kompleksitas tugas yang dihadapi.

Beban kerja tidak hanya terlihat dari jumlah tugas atau waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga dari beberapa aspek lain yang mempengaruhi sejauh mana beban tersebut dirasakan. Beban kerja merujuk pada jumlah atau tingkat pekerjaan yang harus dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu periode waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mengacu pada jumlah tugas atau waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mencakup berbagai aspek yang dapat mempengaruhi pengalaman seseorang dalam menjalankan tugas tersebut.

Tugas Satpol PP Pemprov yang mencakup penegakan peraturan daerah dan ketertiban umum di lapangan sering kali menghadapkan karyawannya pada kondisi kerja yang penuh tekanan. Misalnya, dalam menangani penertiban pedagang kaki lima, pembongkaran bangunan liar, atau pengamanan acara-acara publik, pegawai Satpol PP dalam naungan pemerintah provinsi (pemprov) seperti yang ada di dekat pangkalan wilayah pemprov (kantor gubernur, dll) kerap menghadapi respons tidak baik/negatif dari masyarakat yang terdampak kebijakan tersebut. Situasi ini berpotensi memicu beban kerja yang tinggi karena mereka berhadapan dengan masyarakat yang mungkin tidak kooperatif, bahkan ada yang bersikap agresif atau menentang.

Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada pegawai, seperti menurunkan kepuasan kerja, memengaruhi kesehatan mental, dan berpotensi

menurunkan motivasi dalam bekerja. Kondisi ini perlu menjadi perhatian karena pegawai yang mengalami stres berlebihan cenderung menunjukkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan bahkan risiko turnover yang tinggi. Begitu juga sebaliknya beban kerja yang berlebihan dapat berdampak positif karena karyawan mendapatkan pengalaman lebih seperti ikut dalam kunjungan dinas keluar kota yang dimana biasanya mendapatkan uang DL (dinas luar) dan juga biasanya dapat ikut jalan-jalan atau liburan keluar kota secara gratis. Oleh karena itu, faktor beban kerja menjadi salah satu hal yang patut dianalisis karena berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai Satpol PP di Kota Palembang.

Penempatan kerja adalah aspek yang esensial bagi Satpol PP. Penempatan kerja adalah proses atau tindakan menempatkan seorang karyawan atau pekerja pada posisi atau jabatan tertentu di dalam suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga, sesuai dengan keterampilan, keahlian, dan kompetensinya. Tujuan dari penempatan kerja adalah agar setiap individu dapat bekerja dengan efektif dan efisien dalam posisi yang sesuai dengan latar belakang serta kemampuan mereka.

Pada beberapa kasus, penempatan kerja di lingkungan Satpol PP seringkali terjadi penempatan kerja yang tidak sesuai seperti, tempat kerja yang sangat jauh dari rumah dan berakibat pada penurunan kedisiplinan karyawan terhadap institusi ini. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan diduga bahwa penempatan kerja seringkali membuat karyawannya datang tidak tepat waktu, dan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Tugas-tugas Satpol PP Pemprov di kota Palembang, seperti pengamanan aset aset pemerintah, rumah dinas pejabat pemprov dan patroli pengamanan pemprov di

wilayah kota Palembang. sering kali membutuhkan koordinasi dan kerja sama tim yang baik. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa diduga karyawan Satpol PP yang memiliki kemampuan kerja sama yang baik mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

Dengan mengingat pentingnya interaksi antara kerjasama tim, beban kerja, dan penempatan kerja, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja (POL PP) di Kota Palembang. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen dalam memperkuat kerjasama tim, menurunkan beban kerja, dan mengelola penempatan kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kerjasama tim, beban kerja, penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang?

3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang?
4. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis, dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, beban kerja, dan penempatan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja di Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Perusahaan**

Diharapkan sebagai pertimbangan bagi instansi dalam masalah yang berhubungan dengan pengaruh kerjasama tim, beban kerja dan penempatan kerja. Memberi gambaran yang luas mengenai dampak dari berbagai keputusan manajerial tentang kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Bagi Penulis**

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya di dalam manajemen sumber daya manusia mengenai Pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

#### **1.4.3 Bagi Civitas Akademik**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi. Bila mana ingin mengadakan penelitian pada masalah yang sama dan di lain waktu dengan menambah variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriani Ayu, D., Suryatama, F., & Ayu Dharma, P. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indodrill Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(2), 369–377. <https://doi.org/10.36418/jiss.v3i2.547>
- Agusthina Risambessy, P. L. W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Agusthina*. 17(2).
- Ahmad, Y. ., Tewel, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Augustine Kharenina, A., Sunaryo Clarissa, A., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Azizah Nur, I., Arum Rismawati, P., & Wasono, R. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 61–69. [https://scholar.google.com/scholar?as\\_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as_sdt=0,5)
- Balbed, A., & Sintaasih Ketut, D. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *Tjybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635–637.
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV.Sinar Utama Yamaha Kota samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>
- Dinata, N. P. K., & Talim, M. B. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 228–254.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 13(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>

- Fauzi, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Trasformasional Dan Iklim Kerja Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Peserta Diklat .... *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan ...*, 3(3), 243–255. <https://ejournal.kompetif.com/index.php/diklatreview/article/view/460%0Ahttps://ejournal.kompetif.com/index.php/diklatreview/article/download/460/356>
- Fauzi, H. (2022). Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka. *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 3(2), 287–303.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Krisnawati, K. ., & Bagia, I. . (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Laima, N. A., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh penempatan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja perawat di RSUD talaud. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3728–3737.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Lubis, L. S. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance cabang Pekanbaru. *Perpustakaan Universitas Islam Riau*, 2, 151.
- Manullang, W. T. A., Sinaga, R. V., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja,

Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1806>

Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, & Margaretha Yulianti. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 133–145. <https://doi.org/10.59603/cuan.v1i2.22>

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 2685–6972. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/index>

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

Pancasasti, R., Putra Pratama, A., Nuraisah, F., & Pusvitasari, R. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), 160–167. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2178>

Prasetyo Teguh, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>

Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.675>

Rahayu, I. R., Kusdianto, I., & Sampetan, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 2(1), 15–33. <https://doi.org/10.61896/jeki.v2i1.36>

Riana, L. W. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 76–82. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4708>

Rustawan Della, R., Norisanti, N., & Komariah, K. (2019). PENERAPAN PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 1*, 192–202.

- Salsabiila, A. K., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15370>
- Sandra, J. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Rhb Sekuritas Kantor Pusat Wisma Mulia Building Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(2), 146. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v11i2.538>
- Sanny Indrawan, B., & Dewi kaniawati, R. (2020). Pengaruh Net Interest Margin (NIM) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten Tbk Periode 2013-2017. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1), 78–87. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i1.239>
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Menejemen Dan Akuntansi*, 1(2), 135–148.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Sukmawati,
- R. C. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Sulistira Fazhan Nur, A., Nasichah, N., Qobila Isya, P., & Rizki Syaumi, T. (2023). Indonesian Journal of Learning Studies Peran Komunikasi Penerimaan Aktif Dalam Membangun Kerjasama Corresponding Email. *Indonesia Indonesian Journal of Learning Studies (IJLS)*, 3(1), 2023.
- Suprianto, Paundanan, R., & Arhas, S. H. (2022). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak*. 3, 32–41. <http://ojs.unsamakassar.ac.id/jpa/article/view/8/225>
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Syaputra, M., & Kusworo M. Irwan Tahir. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi. *Visioner*, 14(2), 121–135.
- Vega Riya Jaya, R. S. D. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Surabaya), (Studi pada

Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya).  
*Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4, September, 2686–*  
*1771.*