

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN
KOTA PALEMBANG**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

Nama : SEPNAIKA TRI UTAMI
Npm : 224741027
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Nama : Sepnatika Tri Utami
NPM : 224741027
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kerjasama Tim dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang

Menyetujui :

Pembimbing Tesis :

Tanggal 23/9/23 Pembimbing I

.....
Ima

Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN : 0201018001

Tanggal 23/9/23 Pembimbing II

.....
Yolanda

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0226028303

Mengetahui :

Dekan FEB



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

Kaprodi MM

Sari

Dr. Sari Sakarina, SE, M.M., CHRM
NIDN: 0214038501

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PENDIDIKAN KOTA PALEMBANG**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : Sepnatika Tri Utami
NPM : 224741027
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui:


Ketua Penguji :

Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si
NIDN : 0205026401

Tanggal

23/9/23

Tanda Tangan



Anggota Penguji :

1. Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

23/9/23



2. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

23/9/23



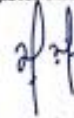
Mengetahui:

Palembang, 2023
Dekan FEB



Dr. Msy. Mikiial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 2023
Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

ABSTRAK

Sepnatika Tri Utami, Pengaruh Kerjasama tim dan Beban Kerja terhadap kinerja dengan stres kerja Sebagai Variabel Intervening Pada “Dinas Pendidikan Kota Palembang”, Pembimbing Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si dan Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan serta menganalisa Pengaruh Langsung yaitu Kerjasama tim dan Beban Kerja terhadap Stres kerja, Pengaruh Kerjasama tim dan Beban Kerja terhadap Kinerja, Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja serta Pengaruh Kerjasama tim dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Motivasi Kerja dengan Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang yang berjumlah 113 orang. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur: Kerjasama tim dan Beban Kerja sebagai variabel eksogen, Kinerja variabel endogen, dan Stres kerja sebagai variabel intervening.

Dari hasil pengujian Hipotesis ditemukan sebagai berikut : 1) Kerjasama tim berpengaruh Terhadap Stres kerja Dinas Pendidikan Kota Palembang. 2) Beban Kerja berpengaruh Terhadap Stres kerja Dinas Pendidikan Kota Palembang. 3) Kerjasama Tim berpengaruh Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kota Palembang. 4) Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kota Palembang. 5) Stres kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Kata Kunci : Kerjasama tim, Beban Kerja, Stres kerja dan Kinerja

ABSTRACT

Sepnatika Tri Utami, The Influence of Teamwork and Workload on Performance with Work Stress As Intervening Variables in the "Palek City Education Office", Supervisors Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Sc and Dr. Yolanda Veybitha, SE., M .Si.

This study aims to identify and prove and analyze the direct effect of teamwork and workload on work stress, the effect of teamwork and workload on performance, the effect of work stress on performance and the influence of teamwork and workload on employee performance mediated by work motivation. with the sample in this study were Palembang City Education Office employees, totaling 113 people. Analysis of research data using descriptive and inferential statistical methods. The analysis model uses the Structural Equation Model (SEM) with sub-structure composition: teamwork and workload as exogenous variables, performance as endogenous variables, and work stress as intervening variables.

From the results of hypothesis testing it was found as follows: 1) Teamwork has an effect on the work stress of the Palembang City Education Office. 2) Workload affects the work stress of the Palembang City Education Office. 3) Teamwork has an effect on the Performance of the Palembang City Education Office. 4) Workload influences the performance of the Palembang City Education Office. 5) Work stress affects the performance of the Palembang City Education Office.

Keywords: Teamwork, Workload, Work Stress and Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS	iii
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
SURAT PERNYATAAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELTIAN.....	10
A. Kajian Pustaka.....	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	11
c. Manfaat Penilai Kinerja yang Baik.	12
d. Tujuan Penilaian Kinerja	14
e. Metode Penilaian Kinerja	15
f. Dimensi Kinerja	18
g. Indikator Kinerja	19
2. Stres Kerja.....	20
a. Pengertian Stres Kerja	20
b. Dampak Stres Kerja.....	22

c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	23
d.	Dimensi Stres Kerja.....	24
e.	Indikator Stres Kerja.....	24
3.	Kerjasama Tim.....	25
a.	Pengertian Kerjasama Tim.....	25
b.	Aspek-Aspek Kerjasama Tim	27
c.	Unsur- Unsur Kerjasama Tim	28
d.	Dimensi Kerjasama Tim	29
e.	Indikator Kerjasama Tim	30
4.	Beban Kerja	30
a.	Pengertian Beban Kerja	30
b.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	32
c.	Dampak Beban Kerja.....	33
d.	Dimensi Beban Kerja.....	34
e.	Indikator-Indikator Beban Kerja	34
B.	Hasil Penelitian Lain yang Relevan	35
C.	Kerangka Berfikir.....	37
D.	Hipotesis Penelitian.....	42
BAB III	METODEOLOGI PENELITIAN	44
A.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
1.	Tempat Penelitian.....	44
2.	Waktu Penelitian	44
B.	Rancangan Penelitian	45
C.	Populasi dan Sampel.....	45
1.	Populasi.....	45
2.	Sampel	45
D.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	46
1.	Sumber Data.....	46
2.	Teknik Pengumpulan Data.....	47
E.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	48
1.	Definisi Konseptual.....	48
F.	Teknik Analisis Data	54
G.	Hipotesis Statistik.....	62
BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	65

A.	Hasil Analisis	65
1.	Deskriptif Data Demografis Responden.....	65
2.	Deskriptif Data Jawaban Responden.....	68
3.	Analisis Statistik Inferensial	73
a.	Analisis Outer Model.....	73
1)	Uji Validitas	73
2)	Uji Reliabilitas.....	80
b.	Analisis Inner Model	82
1)	R Square (R^2).....	82
2)	Analisis F-Square (f^2)	82
c.	Uji hipotesis	84
B.	Pembahasan Hasil	87
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	94
A.	Kesimpulan	94
B.	Implikasi	95
C.	Saran	97
	DAFTAR PUSTAKA	100
	LAMPIRAN	104

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	55
Tabel 3.2 Kisis-Kisi Instrumen	62
Tabel 3.3 Skala Ukur	65
Tabel 3.4 Pengambilan keputusan Uji T-Statistic.....	74
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Usia	77
Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Pendidikan	78
Tabel 4.4 Kategori Jawaban	79
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Variabel Kerjasama Tim	80
Tabel 4.6 Kategori Jawaban Variabel Beban Kerja.....	80
Tabel 4.7 Kategori Jawaban Variabel Stres Kerja	80
Tabel 4.8 Kategori Jawaban Variabel Kinerja.....	80
Tabel 4.9 Outer Loadings PLS Algorithm	85
Tabel 4.10 Average Variance Extracted (AVE)	87
Tabel 4.11 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	88
Tabel 4.12 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach	90
Tabel 4.13 Uji Realibilitas.....	91
Tabel 4.14 Nilai R Square (R^2).....	92
Tabel 4.15 F-Square (F^2).....	93
Tabel 4.16 Uji Hipotesis.....	94
Tabel 4.17 Uji Indirect Effect.....	96

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	52
Gambar 4.1 Full Model Setelah di Kalkulasi	85
Gambar 4.2 Uji T-Statistik Antar Variabel	96

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sepnatika Tri Utami
NPM : 224741027
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kerjasama tim dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penelitian tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penelitian ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2023
Yang menyatakan


S
DBA66AKX618072894
SEP NATIKA TRI UTAMI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi dikatakan baik apabila Kinerja-pegawai yang bekerja didalamnya berjalan dengan semestinya. Semakin banyak pegawai dengan kinerja yang baik maka semakin dapat menentukan keberhasilan organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Kinerja yang baik tentunya tidak lepas dari berbagai faktor, menurut Armstrong Baron (2018:100) faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya Faktor Personal (Keterampilan, Kompetensi, Stress Kerja dan Komitmen Individu), Faktor Kepemimpinan (Bimbingan, Dukungan dan Kepemimpinan) Faktor Team (Kerjasama Tim dan Rekan Kerja), Faktor Sistem Kerja (Fasilitas yang diberikan dan Beban Kerja), Faktor Kondisi dan Tekanan (Beban Kerja dan Stres Kerja),

Menurut Menurut Hasibuan (2015:86) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan pendapat di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kemampuan pegawai dalam kinerja juga dipengaruhi oleh stres kerja. Menurut Zaenal dalam Vivi Nila Sari (2012:291) menyatakan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang timbul karena ketidakmampuan pegawai menghadapi perubahan pada lingkungan pekerjaan mereka

Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Menurut Robbin dalam Wahyudi (2017: 152) menyatakan bahwa stres tidak selalu buruk dan negatif, orang yang ingin berkinerja unggul merasa tidak puas terhadap hasil yang dicapai dan selalu ingin meningkatkan hasil yang lebih baik untuk mendapat promosi akan berhadapan dengan tantangan yang beresiko stress. Stres kerja juga akan muncul apabila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu atau kelompok dengan tuntutan dari pekerjaannya seperti beban kerja yang terlalu berlebihan. Namun, apabila kerjasama tim berjalan dengan baik dan beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan pegawai maka hal tersebut dapat mendukung Kinerja menjadi lebih baik

Menurut Everly dan Girdano, (dalam Putra & Prihatsanti, 2016:305) beban kerja adalah keadaan ketika pegawai dihadapkan pada suatu beban kerja yaitu tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan tepat waktu. Seorang pegawai dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya apabila hasil kerja dari beban kerja yang diperolehnya lebih tinggi dari standar kinerja, demikian sebaliknya seorang pegawai yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan dapat dikatakan berkinerja rendah. Standar kerja ditentukan dari isi suatu pekerjaan yang dapat

dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja dengan memperhatikan jumlah, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan berkerjasama dalam tim serta tingkat minimnya stres kerja sehingga dalam pelaksanaan beban kerjanya menghasilkan Kinerja yang baik.

Menurut Meskati dalam Astianto dan Supriyadi (2014:5) beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dalam tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang melaksanakan beban kerjanya maka seseorang akan secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik tanpa paksaan sehingga menghasilkan Kinerja yang baik.

Hal yang tidak kalah pentingnya dalam menciptakan Kinerja yang baik selain stres kerja dan beban kerja yaitu Kerjasama Tim. Menurut Bachtiar (dalam Hatta 2017:72) adalah suatu sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang mengantarkan pada keberhasilan organisasi. Dalam sebuah organisasi setiap pegawai dituntut untuk saling bekerjasama baik di Beban Kerja maupun di lingkungan sosial. Kerjasama tim yang baik memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi yang mempengaruhi Kinerja.

Kerjasama Tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh, hal ini menurut Manzzor (dalam Devina 2018:2). Kerjasama Tim meliputi keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam sebuah kelompok yang mendorong

mereka untuk memberikan kontribusi kepada organisasi demi mencapai tujuan dan terciptalah Kinerja yang baik di suatu organisasi

Dinas Pendidikan Kota Palembang, merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Kota Palembang yang berupaya mewujudkan Palembang Kota Pendidikan yang Madani, Merata dan Berkualitas. Dinas Pendidikan Kota Palembang memiliki Misi untuk Meningkatkan Pemerataan Pelayanan Pendidikan tuntas wajib belajar pendidikan dasar 9 (sembilan) tahun dan Meningkatkan kualitas dan kuantitas pendidikan pada semua jenjang pendidikan, baik formal maupun non formal.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama Kasubbag (Kepala Sub Bagian) Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Palembang, bahwa masih adanya masalah untuk menciptakan kerjasama tim yang baik agar tidak menimbulkan stres kerja dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan berdasarkan beban kerja di masing-masing bidang agar beban kerja sesuai dengan tuntutan tugas, usaha, dan kinerja agar tidak berpengaruh negatif. Tuntutan tersebut dapat menimbulkan stres kerja yang dapat mempengaruhi Kinerja. Pemasalahan pada kerjasama tim adalah kurangnya tanggung jawab, komunikasi dan pengarahan kemampuan secara maksimal seperti contoh keterlambatan dalam pengumpulan data dari sekolah-sekolah yang tersebar di Kota Palembang mengakibatkan terlambatnya data-data yang harus direkap oleh Dinas Pendidikan Kota Palembang sedangkan untuk beban kerja sendiri terdapat beberapa pegawai yang kurang profesional sehingga dalam bekerja bermalas-malasan di waktu kerja dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sehingga hal

tersebut erat kaitanya dengan permasalahan beban kerja, ketika beban kerja tidak dilaksanakan pegawai yang satu maka akan berdampak pada pegawai yang lainnya. Hal itu berakibat menumpuknya beban kerja lebih dari pada biasanya. Akibat dari kerjasama tim yang tidak selaras serta beban kerja yang menumpuk yang menimbulkan stress kerja sehingga mempengaruhi Kinerja di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Pernyataan tersebut diperoleh berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama Kasubbag (Kepala Sub Bagian) Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Peningkatan kerjasama tim dan Pengurangan beban kerja agar tidak terjadinya stres kerja diharapkan dapat menambah kinerja yang baik, sehingga dapat adanya komitmen pada diri pegawai terhadap beban kerja masing-masing, untuk memajukan suatu organisasi dan dapat memperbaiki Kinerja. Melihat keadaan di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kerjasama tim belum berjalan dengan baik, sehingga mempengaruhi Kinerja.
2. Beban kerja yang menumpuk yang menimbulkan stress kerja sehingga mempengaruhi Kinerja.

3. Kurangnya Kerjasama tim antara sekolah-sekolah.
4. Belum Optimalnya Kerjasama Tim yang dilakukan
5. Belum Optimalnya pembagian Beban Kerja.

C. Batasan Masalah

Setelah diteliti dan diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi terwujudnya Kinerja yang baik di Dinas Pendidikan Kota Palembang dan agar diperoleh permasalahan yang lebih spesifikasi dan mendalam, maka dilakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini. Pertimbangan lain perlunya dilakukan pembatasan masalah adalah karena adanya keterbatasan waktu, biaya serta tenaga.

Kajian penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh Kerjasama Tim dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang.

D. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2015:288) menyatakan bahwa Rumusan masalah merupakan bentuk pertanyaan yang dapat memandu peneliti untuk mengumpulkan data di lapangan Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh langsung terhadap Stres Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Stres Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang?

3. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh langsung terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang?
5. Apakah Stres Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang?
6. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Stres Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang?
7. Apakah Beban Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Stres Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang?

E. Tujuan Penelitian

Rumusan di atas menjelaskan tujuan penelitian, Menurut Sugiyono (2015:99) Tujuan Penelitian adalah Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisa Kerjasama Tim berpengaruh langsung terhadap Stres Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang
2. Mengetahui dan menganalisa Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Stres Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang
3. Mengetahui dan menganalisa Kerjasama Tim berpengaruh langsung terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang

4. Mengetahui dan menganalisa Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang
5. Mengetahui dan menganalisa Stres Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang
6. Mengetahui dan menganalisa Kerjasama Tim berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Stres Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang
7. Mengetahui dan menganalisa Beban Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Stres Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang

F. Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:388) Manfaat penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan dan terjawabnya rumusan masalah secara akurat. Adapun manfaat penelitian yang diharapkan oleh peneliti adalah:

1. Bagi Organisasi

Sebagai kontribusi, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan organisasi agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan Kerjasama Tim, Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya yang menyangkut Kerjasama Tim, Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja.

3. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan dan informasi pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator (1st ed)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Astianto, Anggit, & Suprihadi, H. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 3 No. 7*, 1-17.
- Colquitt, J. (2015). *Organizational Behaviour Improving Performance and Commitment in The Workplace*. New York: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Devina, G. (2018). Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Federal Internasional Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) Vol. 6 No. 01*, 1-9.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 25*. Semarang: Dipenogoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep Teknik Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris BP*. Yogyakarta: BPFEE.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah Vol. 1 No. 1*, 70-80.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Keith, D., & Frederick, W. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ke Tujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Kriswara, Y. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Yontomo Sukses Abadi Cabang Sidoarjo. *Thesis*.

- Lestari, M. A. (2023). Pengaruh Kompetensi SDM dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi pada Lingkungan Pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Musi Banyuasin. *Thesis*.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar, Cetakan ke 18*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pranoto, L., & Retnowati. (2015). *Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PPM.
- Pratama, R. (2013). Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vira Jaya Riau Putra. *Skripsi*.
- Putra, M. T., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan di PT X. *Jurnal Empati Vol. 5 No. 2*, 303-307.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behaviour 15 Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Rosyidi, B. (2015). *Teamwork Keterampilan Teamwork dalam Organisasi*. bahrurrosyididuraisy.wordpress.com.
- Sari, V. (2012). Pengaruh Beban Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Batanghari Barisan Padang. *Thesis*.
- Sejati, A. D. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Stress Kerja Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja KPP Pratama Palembang. *Thesis*.
- Setiawan, A. A. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi. *Jurnal Sosial dan Politik Psikoborneo, Vol. 6 No. 03*, 410-417.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia : Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Surcahyo, S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Thesis*.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Solo: PT. Harapan Press.
- Tarwaka. (2015). *Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Ergonomi (K3E) dalam Perspektif Bisnis*. Surakarta: PT. Harapan Press.
- Untana, W. (2014). *Kamus Bahasa Indonesia Edisi Revisi Lengkap dan Praktis*. Yogyakarta: Indonesia Tera.
- Wahyudi, K. Y. (2017). Hubungan antara Work Family Conflict dengan Stres Kerja pada Wanita yang Bekerja. *Skripsi*.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

