

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kurir Shopee Express Hub Cikampek

Dicky Sulistiya Harta Wijaya, Enjang Suherman*, Laras Ratu Khalida³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn20.dickysulistiyahartawijaya@mhs.ubpkarawang.ac.id,

enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id*, laras.ratu@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of workload on the performance of Shopee Express Hub Cikampek couriers. The method used is a quantitative descriptive verification method which aims to describe whether or not the facts are true, and to explain the relationship between workload variables and Shopee courier performance. The sample in this study was 85 people from 113 populations, the analysis technique used was a simple linear regression analysis technique using SPSS version 25. The results of the research data processing stated that workload had a positive effect on the performance of Shopee Express Hub Cikampek couriers. The results of the study are proven by the results of hypothesis testing which show that the calculated t value is greater than the t table and the significance value is smaller than alpha. Based on the results of the analysis in this study, it was also found that workload has a strong relationship with the performance of Shopee Express Hub Cikampek couriers, where workload contributes a positive influence on performance with a value of 42.7%.

Keywords: Workload, Performance, Courier

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja bagi kinerja kurir Shopee Express Hub Cikampek. Metode yang digunakan metode kuantitatif deskriptif verifikatif yang bertujuan untuk menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan terkait hubungan antar variabel beban kerja dan kinerja kurir Shopee. Sampel di dalam penelitian ini sebanyak 85 orang dari 113 populasi, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana dengan memakai SPSS versi 25. Hasil olah data penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif bagi kinerja kurir Shopee Express Hub Cikampek. Hasil penelitian dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang memperlihatkan yaitu hasil nilai t hitungnya lebih besar dari t tabelnya dan nilai signifikasinya lebih kecil dari pada alfa. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini juga di temukan bahwa beban kerja memiliki hubungan kuat terhadap kinerja kurir Shopee Express Hub Cikampek, dimana beban kerja memberi kontribusi pengaruh positif bagi kinerja dengan nilai sebesar 42,7%.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja, Kurir

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang terus berlanjut serta pemakaian internet yang semakin luas di seluruh lapisan masyarakat, termasuk dalam dunia bisnis, turut

mendorong perubahan dalam gaya hidup masyarakat. Hal ini juga memfasilitasi interaksi antar individu tanpa dibatasi oleh jarak dan waktu. Perkembangan teknologi internet telah memengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk tingkah laku konsumen. Ini terlihat dari meningkatnya jumlah konsumen yang memilih untuk berbelanja melalui *online shop*. Saat ini, *e-commerce* bisa diakses di mana saja serta kapan saja.

Menurut Lestari dan Viqri (2019) Perkembangan sektor kurir dan logistik di Indonesia saat ini berlangsung dengan cepat, sejalan dengan pertumbuhan ekonomi negara serta meningkatnya jumlah bisnis *e-commerce* di tanah air. Kini masyarakat dapat berbelanja *online* melalui banyak *e-commerce* seperti *e-commerce* Shopee. Shopee Express ini salah satu layanan yang dihadirkan oleh *platform e-commerce* Shopee. Layanan ini merupakan salah satu langkah Shopee dalam meningkatkan pengalaman berbelanja *online* yang lebih praktis dan nyaman bagi penggunanya di seluruh Indonesia. Pengguna Shopee bisa memesan barang dari berbagai toko *online* di platform Shopee dan memilih metode pengiriman yang ditawarkan oleh Shopee, yaitu Shopee Express. (Rini & Dodi 2017)

Shopee Express bergerak pada bidang jasa, gudang Shopee Express ini terletak di berbagai wilayah di seluruh Indonesia, salah satunya yaitu yang ada di kota Karawang. Terdapat beberapa gudang di wilayah Kecamatan Kabupaten Karawang, terutama nya gudang Shopee Express yang berada di wilayah Cikampek ini berdiri pada tahun 2020, jumlah kurir Shope Express ini terdiri dari 100 rider dan 13 driver jadi total kurir nya 113 orang. Gudang Shopee Express ini terletak di samping jalan raya Pantura, di desa Pangulah Selatan, Kec. Kotabaru, Kabupaten Karawang.

Dalam penelitian ini dilakukan digudang Shopee Express Hub Cikampek, dimana dalam hal itu peneliti melaksanakan kajian terkait kinerja jadi pencapaian dari kurir Shopee Express Hub Cikampek, kajian kinerja kurir ini bisa ditemukan dari jumlah pencapaian pengiriman paket yang sukses terkirim kepada penerima, yang secara detail di paparkan di tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Data paket Shopee Express bulan Desember 2023

Tgl	Total Inbound	Assisgment Rate	Not Assigned	Success Rate	On hold
1	12.401	9.768	2.633	9.503	265
2	13.154	10.972	2.182	10.626	346
3	13.102	10.824	2.278	10.223	601
4	6.991	6.822	169	6.614	208
5	9.685	8.435	1.250	8.239	196
6	17.366	12.080	5.286	11.768	312
7	16.396	12.648	3.748	12.410	238
8	15.513	11.938	3,575	11.589	349
9	9.769	8.870	899	8.575	295
10	11.949	8.376	3.573	7.887	489
11	9.443	8.791	652	8.430	361
12	7.846	6.762	1.084	6.580	182
13	15.687	12.128	3.559	11.792	336

14	19.101	14.723	4.378	14.383	340
15	22.504	17.914	4.590	17.501	413
16	22.656	18.818	3.838	17.987	831
17	6.834	6.734	100	6.553	181

Keterangan :

Total Inboun = Total Semua paket yang datang ke gudang

Assign = Total paket yang di bawa oleh kurir

Success = Total paket yang sukses dikirim ke *buyer*

Not Assigned = Total paket yang tidak bawa oleh kurir (masih di gudang)

On hold = Barang yang di bawa tetapi tidak terkirim kepada penerima (balik lagi ke gudang)

Dapat dilihat dari data di atas yang menunjukkan bahwa setiap harinya paket yang datang ke gudang Cikampek tidak konsisten, dapat di lihat perbedaannya di tanggal 4 dan di tanggal 16 Desember. Di bulan Desember ini ada *event* 12.12 yang terjadi pada tanggal 12 Desember, biasanya sehari setelah *event* produktivitas Shopee ini meningkat jauh dari hari biasanya karena sedang ada promo besar-besaran. Terdapat fenomena yaitu standar yang harus di bawa kurir yaitu 180 paket dan ketika ada *event* paket yang harus di bawa oleh kurir yaitu menjadi 250 paket karena produktivitas paket sedang meningkat. Disini terdapat permasalahan yaitu ketika beban kurir harus membawa 250 paket ini selalu ada sisa paket yang tidak terkirim, maka bisa di katakan kinerja kurir kurang maksimal. Ketika ada *event* Shopee Express selalu merekrut tenaga kerja baru agar dapat membantu menyelesaikan paket yang sedang meningkat produktivitasnya.

Ada faktor utama dalam menentukan kinerja karyawan yaitu beban kerjanya. Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya menjadi pekerjaan utama yang harus diselesaikan. Tugas yang diberikan bagi karyawan bisa muncul dalam tiga keadaan. pertama, beban kerja ketika menyesuaikan dengan standar merupakan pekerjaan dengan disesuaikan pada kemampuan karyawannya. Kedua, beban kerja dengan berlebihan (*over capacity*), yaitu tugas yang diberikan melebihi kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Ketiga, beban kerjanya ketika sangat ringan (*under capacity*), yaitu tugas yang diberikan tidak sebanding pada kemampuan karyawannya. Beban kerja yang ideal ialah yang sesuai pada kemampuan karyawannya. *Over capacity* yang berlebihan ataupun yang *under capacity* akan menyebabkan inefisiensi dalam pekerjaan. Dengan demikian, kinerja karyawan tersebut tidak akan mencapai puncaknya.

Dalam penelitian terdahulu menurut (Jeky, 2018) menyatakan bahwa semakin menurunnya beban kerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Fajriani, 2015) menyatakan bahwa kelebihan beban kerja karyawan maka akan menyebabkan menurunnya performa hasil kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu menurut (Rusda Irawati, 2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh bagi kinerja pegawai, beban kerja eksternalnya berpengaruh negatif bagi kinerja sedangkan beban kerja internal berpengaruh positif bagi kinerja karyawan (Irawati, 2017). Beban kerja yang

dikelola dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan hasil kinerja yang baik (Enjang suherman, 2024).

Untuk mencapai kinerja yang maksimal, diperlukan peningkatan efisiensi kerja dan manajemen beban kerja yang dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia pegawai. Hal ini bertujuan untuk mencapai sasaran perusahaan dan memberikan pengaruh positif kepada perkembangan perusahaan itu sendiri. Kemampuan sumber daya manusia sebenarnya mempunyai peran secara krusial dalam meraih tujuan perusahaan itu (Maharani & Budianto, 2019).

Adapun tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan secara kuantitatif mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja kurir Shopee Express Hub Cikampek.

TINJAUAN LITERATUR

Beban Kerja

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja merujuk dengan serangkaian tugas atau kegiatan yang sebaiknya dilakukan dari suatu unit keorganisasian ataupun individu pada suatu jabatan dalam periode waktu yang ditentukan. Sedangkan pemikiran Fransiska & Tupti (2020) Beban kerja merujuk pada sejumlah tugas atau aktivitas yang berlebihan, yang dapat menimbulkan stres bagi individu. Dan ada juga menurut Rolos (2018) beban kerja merujuk dalam total pekerjaan yang seharusnya ditangani oleh suatu posisi ataupun unit dalam organisasi, yang dihitung berdasarkan perkalian antara volume kerja dan standar waktu (Jeky, Sofia, Wehelmina 2018).

Menurut Koesomowidjojo (2017: 33) ada beberapa indikatornya yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar beban kerja bahwa seharusnya ditanggung oleh karyawan, sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Dalam konteks ini, bisa disebut dengan kondisi pekerjaan adalah sejauh mana seorang karyawan paham akan tugasnya dengan sebaik mungkin. Misalnya, seberapa baik pemahaman dan keterampilan karyawan dalam mengoperasikan mesin-mesin yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

2. Penggunaan waktu kerja

Pemanfaatan waktu yang mendasari pada SOP yakni sudah ditentukan bisa mengurangi beban kerja para karyawan. Akan tetapi, terkadang sebuah perusahaan tidak menerapkan SOP secara konsisten, sehingga waktu yang tersedia bagi karyawan sering kali terasa lebih terbatas.

3. Target yang harus dicapai

Dengan tidak langsung, sasaran pekerjaan yang ditentukan pada karyawan akan memengaruhi jumlah beban kerja yang mereka terima. Ketidakseimbangan antara waktu untuk menyelesaikan target kerja dan jumlah beban kerja dengan diberikan akan membuat beban kerja yakni dirasakan oleh karyawan semakin meningkat.(Yudha, Busanor, & Bonar 2015)

Kinerja

Mangkunegara Dalam Budiasa (2021:14) Kinerja bisa diartikan sebagai perolehan kerja dari seorang karyawan, baik dalam hal kualitas ataupun kuantitas, yang diperoleh saat melakukan tugas-tugasnya sesuai pada tanggung jawabnya yang telah diemban. Sedangkan menurut Sinambela (Syahida dan Suryani, 2018) kinerja mencakup pelaksanaan dan peningkatan tugas yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab, sehingga dapat menghasilkan hasil yang diharapkan. Adapun menurut Adhari (2020:77) kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dihasilkan dari tugas ataupun aktivitas di pekerjaan khusus dengan jangka waktu khusus, yang mencerminkan baik kualitas ataupun kuantitas dari pekerjaannya itu. (Malik Rohman & Rully 2021)

Berdasarkan pemikiran Robbins (2016:260) indikator kinerja merupakan alat guna menilai sampai mana kinerja karyawannya tercapai. Berikut adalah beberapa tanda atau petunjuk.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja bisa diukur melalui seberapa baik perolehan yang dicapai oleh karyawan dalam menerapkan tugas, serta melalui kemampuan juga keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan tugas saat diperlukan.

2. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada ukuran total hasil kerja dari suatu unit atau total siklus aktivitas yang diakhiri oleh karyawan, yang memungkinkan penilaian kinerja karyawan berdasarkan jumlah (unit/siklus) itu. Contohnya, seorang karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan cepat sebelum tenggat waktu yang disesuaikan oleh perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ialah sejauh mana suatu kegiatan dilaksanakan berdasarkan dengan waktu yang telah ditentukan dan mempertimbangkan koordinasinya terhadap perolehan yang dicapai dan mengoptimalkan jadwal yang ada untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas

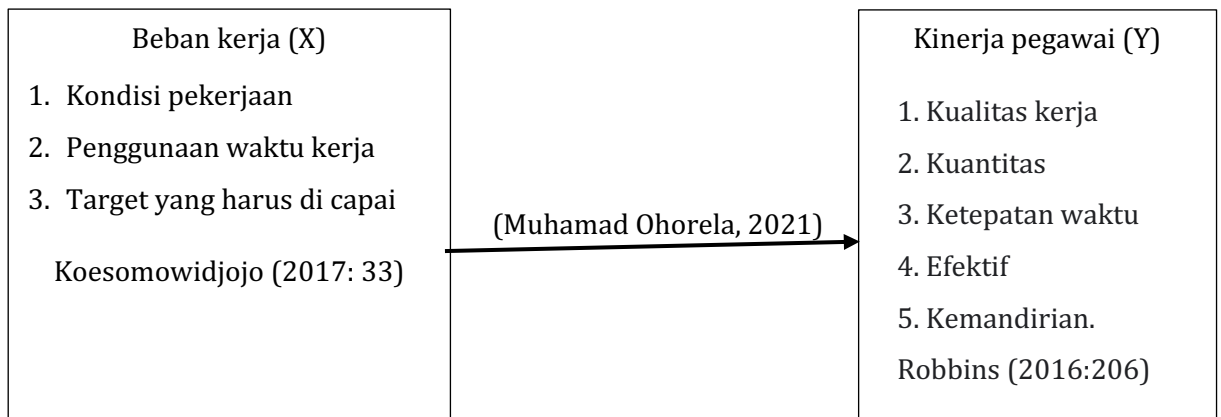
Efektivitas di sini merujuk pada sejauh mana sumber dayanya dalam organisasi (seperti tenaga kerja, keuangannya, teknologi, dan bahan baku) dimanfaatkan dengan optimal guna menaikkan perolehan dari setiap unit pada pemanfaatan sumber daya tersebut.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan individu untuk menerapkan tugas miliknya sendiri tanpa membutuhkan bantuan, arahan, ataupun pengawasan dari pihak lain (Fajriani, 2015).

Paradigma

Berdasarkan teori-teori dan penelitian sebelumnya, peneliti menyajikan paradigma yang digambarkan dalam ilustrasi berikut ini: (M. Ohorela, 2021).



Gambar 1. Paradigma

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Studi ini menerapkan metode kuantitatif deskriptif yang bersifat verifikatif. Metode dengan penelitian kuantitatif merupakan pendekatan ketika mengandalkan penggunaan sejumlah besar data numerik dengan tujuan untuk menggambarkan keakuratan fakta-fakta yang muncul dan menjelaskan keterkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti (Mas Yogi Aslian, 2019).

Teknik pengumpulan data

Data yang dimanfaatkan dalam penelitiannya ini yakni dengan memakai pendataan primer, yang didapatkan dari jawaban melalui kuesioner berbasis skala Likert. Jumlah keseluruhan karyawan yang terlibat dalam penelitiannya ini sebanyak 113 orang. Pengambilan sampel dilaksanakan dengan memakai teknik random sampling dan memakai persamaan Slovin dengan batas kesalahan sebesar 5%, maka total sampel menjadi 85 responden.

Teknik Analisis Data

Dengan adanya penelitian ini, analisis data dilakukan melalui penerapan analisis regresi linier dengan sederhana. Sugiyono menyatakan bahwa regresi linier sederhana digunakan oleh peneliti ketika tujuan penelitian adalah untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen, berdasarkan perubahan yang dilakukan pada variabel independen sebagai faktor yang mempengaruhi. Oleh karena itu, metode analisis saat pendataan yang diterapkan dalam penelitiannya ini ialah analisis regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

1) Profil Responden

Respondennya merupakan kurir yang bertindak melakukan pekerjaan dan tempat kerjanya yang berlokasi di gudang Shopee Express Hub Cikampek. Data dari responden ini menyesuaikan dengan jenis kelamin, usia, juga tingkat pendidikan.

1. Data Responden

Tabel 2. Data responden

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	85	100%
2	Perempuan	0	0%

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	<25	10	12%
2	25-35	65	76%
3	35-45	9	11%
4	>45	1	1%

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	3	3,5%
2	SMA	81	95,3%
3	DIPLOMA	0	0%
4	SARJANA	1	1,2%

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2024

Dari hasil responden yang dipaparkan pada tabel 2 terdapat kriteria responden sesuai jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berdasarkan jenis kelaminnya yaitu mayoritas responden berjenis laki-laki karena pekerjaan ini diminati oleh laki-laki. Berdasarkan usia yaitu didominasi yang berusia dari 25-35, karena usia 25-35 masih mempunyai fisik yang cukup baik dalam melakukan pekerjaan di lapangan. Berdasarkan pendidikan yakni lebih mayoritas dari lulusan SMA dengan 81 orang.

2) Uji Validitas dan Uji reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas *Beban Kerja (X)* dan *kinerja (Y)*

Tabel 3. Uji validitas variabel X dan Y

Beban kerja (X)			
No pertanyaan	r hitung	r table	Ket
1.	0,497	0,300	Valid

2.	0,702	0,300	Valid
3.	0,491	0,300	Valid
4.	0,655	0,300	Valid
5.	0,527	0,300	Valid
6.	0,608	0,300	Valid

Kinerja (Y)			
No pertanyaan	r hitung	r table	Ket
1.	0,844	0,300	Valid
2.	0,860	0,300	Valid
3.	0,833	0,300	Valid
4.	0,697	0,300	Valid
5.	0,820	0,300	Valid
6.	0,764	0,300	Valid
7.	0,731	0,300	Valid
8.	0,869	0,300	Valid
9.	0,830	0,300	Valid
10.	0,773	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan Data Pada SPSS, 2024

Di Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua item variabel X dan Y dinyatakan valid mendasari perolehan uji validitas, karena nilai koefisien korelasi r-hitungnya lebih tinggi daripada r-tabel 0,300.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabel

Variabel	Cronbach's	Standaritas	Keterangan
Beban kerja (X)	0,787	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,950	0,600	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Dapat dilihat dalam tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hasil Cronbach's variabel X dan Y dinyatakan reliabel.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.03740955
	Absolute	.080

Most Extreme Differences	Positive	.080
	Negative	-.071
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Pada tabel 5 menunjukkan hasil uji normalitas bahwa nilai signifikansi residual ($0,200 > 0,05$) menyatakan bahwa datanya berdistribusi dengan normal.

4) Analisis Uji Deskriptif

Uji deskriptif menyajikan ilustrasi mengenai ciri-ciri setiap variabel dalam penelitian dengan mempertimbangkan jumlah sampel, rata-rata (mean), juga standar deviasi dari setiap variabel-variabelnya. Berikut adalah perolehan analisis statistik deskriptif itu diperoleh dari penelitian ini:

Variabel Beban Kerja (X)

Tabel 1. Uji Deskriptif

Variabel X	N	Mean	Std. Devisiasi	Varians
x.1	85	3,6	1,075	1,147
x.2	85	4,3	1,008	1,016
x.3	85	3,5	1,064	1,133
x.4	85	3,7	1,211	1,467
x.5	85	3,4	1,061	1,126
x.6	85	3,6	1,114	1,242
Total		22,1		
Rata-rata		3,6		

Variabel Kinerja (Y)

Tabel 6. Uji Deskriptif

Variabel Y	N	Mean	Std. Devisiasi	Varians
y.1	85	4,3	1,075	1,156
y.2	85	4,2	1,168	1,366
y.3	85	4	1,217	1,481
y.4	85	3,9	1,180	1,392
y.5	85	4,1	0,982	0,964
y.6	85	3,8	0,998	0,996
y.7	85	3,9	1,152	1,328
y.8	85	4,3	1,056	1,115
y.9	85	4,1	1,139	1,297

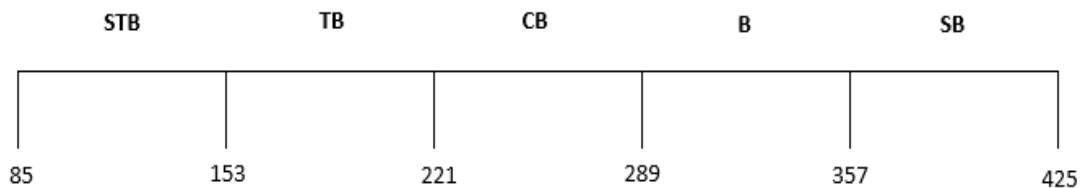
y.10	85	3,7	1,198	1,437
Total		40,3		
Rata-rata	85	4		

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Hasil uji pada tabel di atas menggambarkan secara deskriptif dari 85 responden variabel beban kerja (X) mendapatkan total mean 22,1 sehingga rata-rata variabel beban kerja adalah 3,6. Sedangkan variabel kinerja (Y) mendapatkan total nilai mean mendapat nilai sebesar 40,3 sehingga rata-rata nilai variabel kinerja adalah 4.

Rentang skala

Skala	Interval	Keterangan
1	85 – 153	Sangat tidak baik
2	153 – 221	Tidak baik
3	221 – 289	Cukup baik
4	289 – 357	Baik
5	357 – 425	Sangat baik



Gambar 2. Rentang Skala Deskriptif

a. Deskriptif Beban Kerja

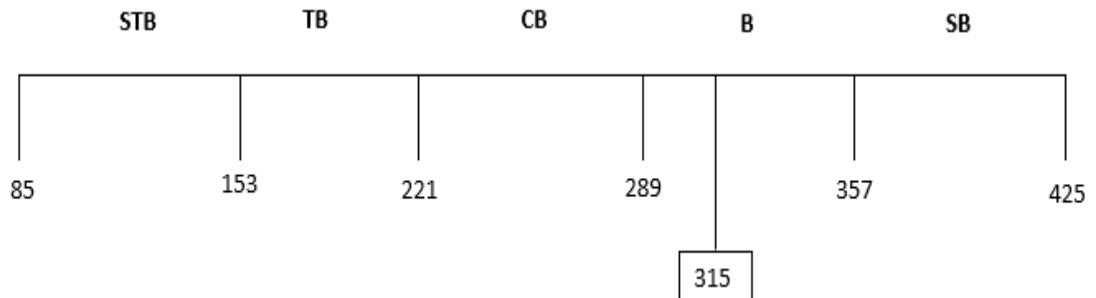
Tabel 7. Rekapitulasi Beban Kerja

Variabel	Indikator	No	Skor	Keterangan
Beban Kerja	Kondisi Pekerjaan	1	306	Baik
		2	370	Sangat Baik
	Penggunaan Waktu Kerja	3	299	Baik
		4	320	Baik
	Target Yang Harus Dicapai	5	290	Baik
		6	306	Baik
Total skor			1.891	Baik
Rata-rata			315	Baik

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan rekapitulasi data dari 85 responden, pertanyaan dari variabel beban kerja dengan indikator kondisi pekerjaan No.1 mendapat skor sebesar 306 sehingga kondisi pekerjaan masuk ke dalam kategori baik

sedangkan dari pertanyaan No.2 indikator kondisi pekerjaan mendapatkan nilai sebesar 370 sehingga masuk ke dalam kategori sangat baik.



Gambar 3. Rentang Skala Beban Kerja

Total rekapitulasi data dari variabel beban kerja sebesar 1.891 dan rata-ratanya sebesar 315 dinyatakan bahwa variabel beban kerja masuk ke dalam kategori baik.

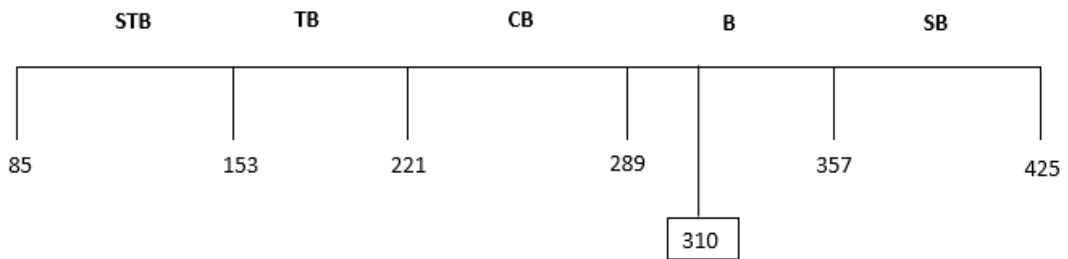
b. Deskriptif Kinerja

Tabel 8. Rekapitulasi Kinerja

Variabel	Indikator	No	Score	Keterangan
Kinerja	Kualitas Kerja	7	369	Sangat Baik
		8	359	Sangat Baik
	Kuantitas	9	347	Baik
		10	339	Baik
	Ketepatan Waktu	11	353	Baik
		12	326	Baik
	Efektif	13	334	Baik
		14	371	Sangat Baik
	Kemandirian	15	353	Baik
		16	321	Baik
Total Skor			3.103	Baik
Rata-rata			310	Baik

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan rekapitulasi data dari 85 responden, pertanyaan dari variabel kinerja dengan indikator efektif No.13 mendapat skor sebesar 334 sehingga masuk ke dalam kategori baik sedangkan dari pertanyaan No.14 indikator efektif mendapatkan nilai sebesar 370 sehingga masuk ke dalam kategori sangat baik.



Gambar 4. Rentang Skala Kinerja

Total rekapitulasi dari variabel kinerja mendapat nilai sebesar 3.103 dan rata-ratanya sebesar 310 dinyatakan bahwa variabel beban kerja masuk ke dalam kategori baik.

5) Uji verifikatif

- a. Uji regresi linear sederhana

Tabel 9. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.166	3.853		2.898	.005
	Beban kerja	1.334	.170	.653	7.861	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil regresi linear sederhana bahwa koefisien regresi variabel beban kerja adalah 1,334 Itu dapat diidentifikasi jika naiknya variabel beban kerja akan berpengaruh dengan nilai 1,334 terhadap peningkatan kinerja kurir. Berdasarkan perhitungan pada tabel, pemerataan regresi linear sederhana dapat ditulis : $Y = 11,166 + 1,334X$

1. Nilai konstanta sebesar 11,166 yang diartikan yakni apabila beban kerja (X) dengan nilai 0 maka nilai kinerja karyawannya (Y) tetap dengan sebesar 11,166.
2. Nilai koefisien regresi beban kerja adalah positif 1,334 itu bisa diartikan jika naiknya beban kerja (X) dengan 1 poin maka bisa terjadi peningkatan bagi variabel kinerja (Y) dengan sebesar 1,334.

b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.427	.420	7.080
a. Predictors: (Constant), Beban kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai (R Square) dengan sebesar 0,427 atau sebesar 42.7%. sedangkan 57,3% terdapat dari variabel yang tidak diteliti seperti variabel stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.

6) Uji hipotesis

a. Uji korelasi

Tabel 11. Uji korelasi

Correlations			
		Beban kerja	Kinerja
Beban kerja	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	85	85
Kinerja	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2024

Berdasarkan pada tabel 11 menunjukkan dan dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai korelasi ataupun keterkaitan (R) yaitu dengan sebesar 0,653, Maka bisa di jelaskan bahwa nilai korelasi di atas dinyatakan positif.

b. Uji t (parsial)

Tabel 12. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.166	3.853		2.898	.005
	Beban kerja	1.334	.170	.653	7.861	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2024

Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai (df) dalam penelitian ini adalah 85 responden. Dengan level signifikansi 0,05, nilai t tabelnya yang dihasilkan yaitu 1,663, sedangkan nilai t hitungnya mencapai 7,861. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitungnya lebih besar dari pada dengan t tabelnya ($7,861 > 1,663$). Selain itu, nilai t signifikan yang didapat adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif bagi kinerja karyawan.

Pembahasan

Deskriptif Beban Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dikategorikan baik secara menyeluruh di Hub Shopee Express Cikampek. Indikator tertinggi dalam deskripsi variabel beban kerja adalah "Kondisi pekerjaan" dengan nilai mean 4,3. Menandakan bahwa kurir bekerja dengan memperhatikan kondisi pekerjaan seperti fasilitas kerja sesuai dengan harapan kurir agar dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar. Namun, indikator yang paling rendah adalah "target yang harus dicapai" dengan mean 3,4. Meskipun termasuk dalam kategori baik, hal ini memperlihatkan bahwa target pekerjaan yang di berikan kepada kurir belum baik atau bisa di katakan target kerja tidak tetap standar beban kerja.

Deskriptif Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan variabel kinerja dikategorikan baik secara menyeluruh di Hub Shopee Express Cikampek. Indikator tertinggi dalam deskripsi variabel kinerja adalah "Kualitas Kerja" dengan nilai mean 4,3. Menandakan bahwa kurir bekerja dengan bersungguh-sungguh dengan penuh semangat dan menghindari kesalahan-kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan indikator yang paling rendah adalah "Kemandirian" dengan mean 3,7. Meskipun masuk ke dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa kurir harus meningkatkan rasa percaya diri lagi agar dalam melakukan suatu pekerjaannya kurir tidak bergantung kepada teman kerja ataupun kepada atasan.

Verifikatif Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kurir Shopee Express Hub Cikampek. Dengan nilai t signifikan yang didapat adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05 dan nilai Koefisien sebesar 1,334, Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya beban kerja maka kinerja kurir Shopee Express Hub Cikampek meningkat. Hal tersebut bisa terjadi karena dari kurir itu sendiri, ketika terjadi peningkatan beban kerja dia mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tepat. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 42,7% sementara sisanya yaitu sebesar 57,3% terdapat pada variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka, dengan ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif bagi kinerja. Seperti teori menurut (Rusda Irawati, 2021). Beban kerja yang dikelola dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan hasil kinerja yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian di Shopee Express Hub Cikampek, dapat di simpulkan bahwa:

1. Deskriptif variabel beban kerja pada Shopee Express Hub Cikampek ini sudah baik secara keseluruhan.
2. Deskriptif variabel kinerja pada Shopee Express Hub Cikampek ini sudah baik secara keseluruhan.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa parsial beban kerja berpengaruh positif bagi kinerja, oleh karena itu semakin baik beban kerja yang di berikan maka dapat menghasilkan kinerja yang baik.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja sangat berpengaruh bagi kinerja kurir. Dengan demikian, implikasi pada penelitian ini menekankan pentingnya memberikan target pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang kurir miliki, dan pentingnya memiliki kepercayaan diri lebih tinggi agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, sehingga dapat memberikan kontribusi kinerja yang baik untuk perusahaan.

Penelitian menunjukkan bahwa tingkat beban kerja mempengaruhi kinerja. yang mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif bagi kinerja. Mengingat bahwa beban kerja berpengaruh kepada pola pikir kurir dalam mengerjakan tugas, semakin optimal beban kerja yang diberikan, maka makin baik kinerja yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslian, Mas yogi (2019). Dampak persepsi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan umum pt. swabina gatra. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).
- Chandra, Rini & Dodi Adriansyah (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. mega auto central finance cabang di langsa (Vol. 6, No, 1, Mei 2017)
- Dwi Sihono, Raharjo (2022) *Jurnal Internasional: The Effect of Transformational Leadership, Workload, and Compensation on Employee Performance. Advances in Social Sciences Research Journal*, 9 (11). pp. 311-324. ISSN 2055-0286
- Fajriani, & Septiari (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. 3(1), 74-79..
- Fransiska, Yuliana & Zulaspan Tupti. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3, No. 2

- Irawati, rusda & dini arimbi carollina (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada pt. giken precision Indonesia. *jurnal Inovasi Bisnis* 5(1):51
- Maharani, Rahmi & Apri Budianto (2019). *Master of Management Studies Program*, Pengaruh beban kerja terhadap setres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. 3, 327
- Neksen, Alpin, Muhammad Wadud, Susi Handayani (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* e-ISSN: 2745-7257 Vol. 2, No. 2, Juni 2021
- Ohorela, Muhammad (2021). Dosen Prodi Manajemen & Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay, *Jurnal ekonomi & bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura*. pengaruh beban kerja terhhadap kinerja karyawan pada pt bank rakyat Indonesia cabang jayapura.
- Oscar, R (2022) *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*, Penerbit Deepublish (grup penerbitan CV Budi Utama).
- Retmawanto, Irfanadi, Enjang Suherman, & Dwi Epty Hidayaty (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening pada Karyawan PT Central Motor Wheel Indonesia. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2681–2696. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5350>
- Rohman, Malik Abdul & Rully Mochamad Ichsan (2021). Pengaruh beban kerja dan setres kerja terhadap kinerja karyawan pt Honda daya anugrah mandiri cabang sukabumi.
- Rolos, Jeky, Sofia Sambul, & Wehelmina Rumawas (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota (Vol. 6, Issue 4).
- Sugesti, Hesti & Hafiz Akbar (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada POS Internasional bagian ekspor di Kantor POS Indonesia MPC Bandung. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran* ISSN : 2087-3077 Volume 13, Nomor 1, Maret 2023
- Syahida, Nur, & Nanik Suryani (2018). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa. *Economic Education Analysis Journal* 7.2 : 610-623.
- Widianti, Puspa & Herlina Herlina (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB)* Vol. 1, No. 2, November 2023, page 81-92.
- Yudha, Bunasor Sanim, & Bonar Sinaga (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot : Vol. VI (Issue 1). *Pascasarjana Manajemen dan Bisnis Institut Pertanian Bogor*

Kampus IPB Padjajaran Bogor, Departemen Ekonomi Sumber daya dan Lingkungan, & Ekonomi dan Bisnis.