



The Effect Of Workload And Work Stress On Courier Performance At PT. Lazada Elogistics Tasikmalaya

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kurir Pada PT. Lazada Elogistics Cabang Kota Tasikmalaya

Lisma Puput Nandila ^{1)*}; Barin Barlian ²⁾; Dudu Risana ³⁾

^{1,2,3)} Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ lismaptn16@gmail.com ;²⁾ barinbarlian@unper.ac.id ;³⁾ dudu.risana2017@gmail.com

How to Cite :

Nandila, P. L., Barlian, B., Risana, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kurir Pada PT. Lazada Elogistics Cabang Kota Tasikmalaya. Jurnal Multidisiplin. 1(1). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [25 Agustus 2024]

Revised [24 September 2024]

Accepted [26 September 2024]

KEYWORDS

Workload, Work Stress, Courier Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja, stress kerja serta pengaruh beban kerja, stress kerja terhadap kinerja kurir pada PT Lazada Elogistics cabang Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, dan penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Data primer diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada 120 responden kurir PT Lazada Elogistics cabang Tasikmalaya, data sekunder diperoleh dari kajian pustaka serta pihak perusahaan. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja masuk dalam kategori baik, stress kerja masuk dalam kategori baik, dan kinerja kurir masuk dalam kategori baik. Secara parsial beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja kurir, dan stress kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja kurir. Beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kurir PT Lazada Elogistics cabang Tasikmalaya.

ABSTRACT

The Purpose of this research is to determine and analyze Workload, Work Stress on courier Performance at PT Lazada Elogistics Tasikmalaya. The Research Method used was a survey method, and sampling was carried out using a purposive sampling technique. Primary data was obtained directly by distributing questionnaires to 120 courier PT Lazada Elogistics Tasikmalaya respondents and secondary data was obtained from literature review and the company. Data were analyzed using path analysis. The research results show that Workload was in the good category, Work Stress was in the good category, and Courier Performance was in the good category. Partially, Workload has a positive effect on Courier Performance, and work stress has a positive effect on courier performance. Workload and work stress simultaneously influence the courier performance at PT Lazada Elogistics Tasikmalaya Branch.

PENDAHULUAN

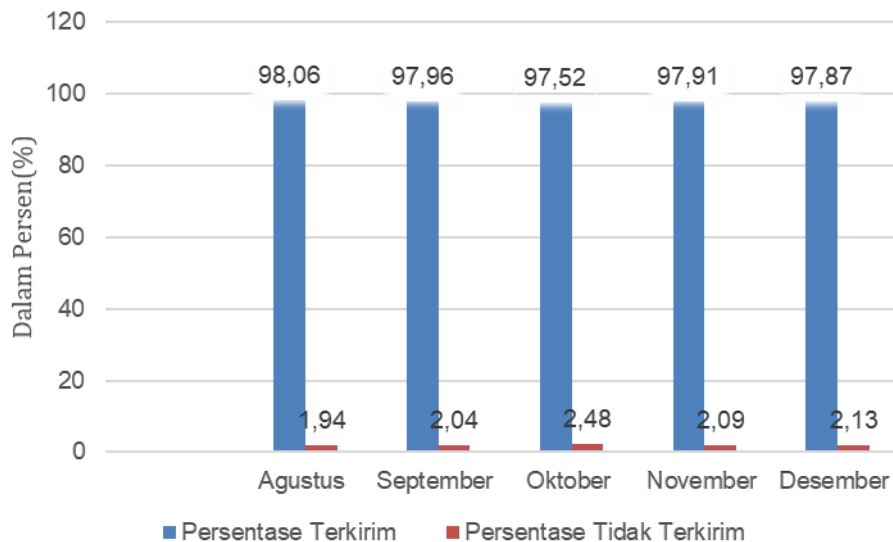
Aspek penting dalam suatu instansi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan, senantiasa melekat sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil tidak semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Menurut Aljabar (2020:05) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi.

Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk terus mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019:94) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Perusahaan dapat dikatakan berhasil ketika kinerja karyawannya baik. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan hasil yang optimal setra dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan menentukan bagaimana kelangsungan suatu perusahaan.

(Suryani,2020:2) entitas yang penting dalam suatu kinerja karyawan adalah salah satunya kurir. Kurir merupakan bagian penting yang dimiliki oleh jasa ekspedisi. Kurir memiliki tugas yang sangat

penting yaitu menjemput dan mengantarkan barang secara langsung sesuai permintaan para pelanggan. Selain bagi pelanggan, pelaku bisnis juga sangat membutuhkan jasa kurir untuk operasional bisnisnya. Apalagi bisnis yang bergerak di bidang e-commerce, pengiriman menjadi hal yang sangat penting. Meskipun aktivitas jual beli hingga pembayaran dilakukan secara online, tetapi proses pengiriman barang tetap dilakukan secara manual.

(Isnain,2018) PT Lazada Elogistics merupakan bagian dari Lazada Grup yang berjalan di bidang logistic atau ekspedisi pengiriman bagi customer pembelian produk di aplikasi lazada yang menjangkau pengiriman di seluruh wilayah Indonesia dan Asia Tenggara. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menggunakan perusahaan tersebut menjadi objek penelitian. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa kurir terdapat beberapa kendala yang dialami kurir saat proses pengiriman barang seperti: sulit menentukan alamat karena alamat yang tertulis tidak lengkap atau salah, penerima barang tidak bisa dihubungi, kendaraan kurir bermasalah, ataupun faktor cuaca seperti hujan.



Sumber: PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya (2023)

Gambar 1 Persentase Grafik Jumlah Paket Terkirim & Tidak Terkirim

Gambar menunjukkan bahwa kurir belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jumlah presentase yang terkirim pada bulan Agustus- Desember 2023 mengalami penurunan. Dengan rincian pada bulan Agustus presentase terkirim 98,06% lalu terjadi penurunan kembali pada bulan September menjadi 97,96% lalu terjadi penurunan kembali pada bulan Oktober sebesar 97,52% pada bulan November terjadi kenaikan kembali presentase terkirim 97,91% dan terjadi penurunan kembali pada bulan Desember sebesar 97,87%. Sedangkan untuk persentase paket tidak terkirim cenderung menurun pada bulan oktober persentase yaitu senilai 2,48%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat beberapa kurir yang kinerjanya belum mencapai standar.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Shinta & Laily (2019) beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Kadek Ferrania, 2017) menunjukkan bahwasannya beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Jcky, 2018) menyebutkan bahwasannya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Menurut Vanchapo (2020:37) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan- tekanan yang dihadapinya. Menurut Iskanto (2021) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir, dan kondisi fisik. Sedangkan menurut Paskow dan Libov (2017) menyatakan bahwa stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu (Moh Rizal, 2018) menyebutkan bahwasannya



stres kerja berpengaruh positif, sedangkan penelitian lain oleh (Rocky, 2019) menyebutkan bahwasannya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya menyadari bahwa tingkat kepentingan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan perusahaan. Tetapi sampai saat ini belum dapat diketahui pasti apakah beban kerja dan stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Lazda Elogistics Cabang Tasikmalaya. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu diteliti sejauh mana pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Menurut Shinta & Laily beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan baru seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut ke depannya. Menurut Vanchapo (2021: 1) beban kerja adalah beberapa aktivitas atau proses yang wajib dikerjakan oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam suatu waktu tertentu. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Berdasarkan beberapa pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan karyawan melalui kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut dalam jangka waktu tertentu.

Stres Kerja

Menurut Vanchapo (2020: 37) stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan – tekanan yang dihadapinya. Iskanto (2021) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi seseorang, proses berpikir, dan kondisi fisik. Menurut Paskow dan Libov (2017) menyatakan stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya. Akibat dari stres kerja yang dialami karyawan tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan sebagai respon terhadap tekanan lingkungan.

Kinerja Karyawan

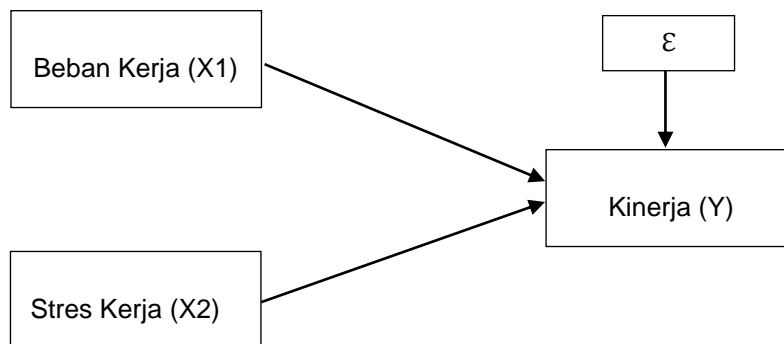
Pada hakikatnya kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, sebab dengan begitu organisasi dapat mengukur kemampuan serta tenaga yang telah dikeluarkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Dengan begitu, organisasi dapat berjalan dengan efektif di dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2019:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dari pengertian diatas bisa disimpulkan kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian seorang karyawan dalam melakukan tugas serta targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif memiliki tiga ciri di lapangan yaitu penelitian dari awal sampai akhir bersifat tetap, sehingga akan mengalami kesamaan judul laporan penelitian. Mengembangkan masalah yang sudah ditemukan sebelumnya. Dan masalah akan berbeda pada saat berada di lapangan karena telah terkonfirmasi dengan realita yang ditemukan (Nurwulandari dan Darwin, 2020). Dalam penelitian, penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Beban Kerja, Stress kerja Terhadap Kinerja Kurir Pada PT. Lazada Elogistics Cabang Kota Tasikmalaya.

Model penelitian adalah suatu gambaran umum yang dapat memperlihatkan bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Kurir pada PT Lazada Elogistics dengan menyajikan model penelitian yang berlandaskan kerangka pemikiran. Model dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar pada gambar berikut ini:



Gambar 2 Paradigma penelitian

Keterangan :

X1 = Beban Kerja

X2 = Stres Kerja

Y = Kinerja

ε = Koefisien Residu

Analisis Data

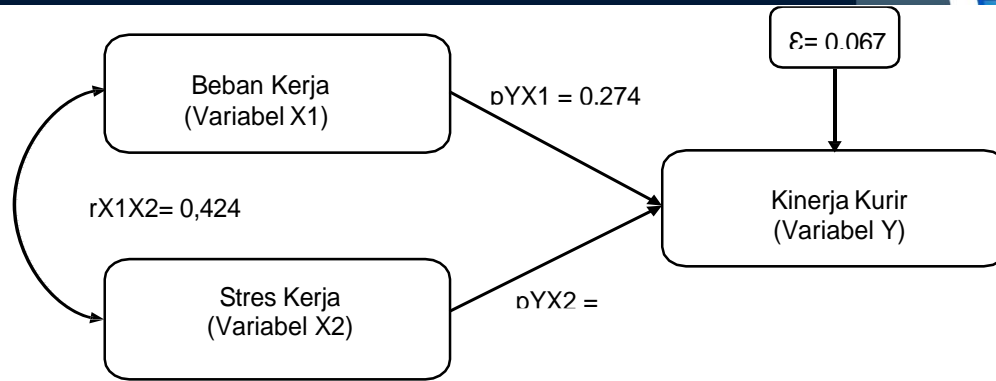
Teknik analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau path analysis. Analisis jalur merupakan suatu teknik analisis yang merupakan bentuk perluasan dari analisis regresi berganda (Ghodang, 2020: 11). Dalam analisis jalur ini dapat dilihat bagaimana pengaruh dari setiap variabel secara bersama-sama, selain itu tujuan digunakannya analisis jalur adalah untuk menunjukkan besarnya pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel yang terikat (Ghodang, 2020: 11).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Kurir Pada PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1), stres kerja (X2), terhadap kinerja kurir (Y) dapat dilihat dari indikator yang digunakan masing-masing variabel dengan menggunakan analisis jalur (path analysis) dan menggunakan SPSS versi 26.0. Selanjutnya data diolah untuk menghilangkan persamaan analisis jalur. Berikut ini merupakan visualisasi kedalam struktur beban kerja, stres kerja, dan kinerja kurir dari pengelolaan data gambar berikut:



Gambar 3 Hubungan Struktural Antara Variabel X1, X2, Terhadap Y

Gambar menunjukkan gambaran hubungan atau korelasi serta koefisien jalur antara variabel beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja kurir (Y). Hubungan korelasi antara variabel independen yaitu variabel beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) adalah sebesar 0,424. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya korelasi atau hubungan pada variabel independen yaitu $p\text{-value} = 0,424 \leq 0,05$. Beban kerja yang terjadi pada kurir PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya memiliki hubungan dengan stres kerja yang saling mempengaruhi. Pada koefisien jalur antara variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan dengan pengaruh langsung variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja yaitu sebesar $(0,274)^2 = 0,075$, sedangkan pengaruh variabel independen lainnya terhadap variabel dependen yang diteliti pada penelitian ini adalah pengaruh langsung stres kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) yaitu sebesar $(0,384)^2 = 0,147$.

Hasil koefisien yang menunjukkan regresi positif tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik atau rendah beban kerja dan stres kerja yang dimiliki oleh kurir PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya, maka kinerja tersebut juga akan semakin rendah. Pengaruh simultan pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil R square yang menunjukkan hasil sebesar 0,932, yang mana dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 93,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja yang dimiliki oleh kurir PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya berpengaruh terhadap kinerja yang dialami kurir tersebut sementara itu, koefisien jalur sejumlah 0,067 atau 6,7% dengan keseluruhan nilai pengaruh residu sebesar $\sqrt{0,067}$ atau sebesar 0,258 atau 25,8% sebagai faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja.

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

No.	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	0,1793	0,809	VALID
2	0,1793	0,821	VALID
3	0,1793	0,834	VALID
4	0,1793	0,847	VALID
5	0,1793	0,854	VALID
6	0,1793	0,823	VALID
7	0,1793	0,838	VALID

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

No.	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	0,1793	0,802	VALID
2	0,1793	0,799	VALID
3	0,1793	0,838	VALID
4	0,1793	0,837	VALID
5	0,1793	0,835	VALID
6	0,1793	0,865	VALID
7	0,1793	0,830	VALID
8	0,1793	0,763	VALID

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No.	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	0,1793	0,703	VALID
2	0,1793	0,743	VALID
3	0,1793	0,818	VALID
4	0,1793	0,781	VALID
5	0,1793	0,761	VALID
6	0,1793	0,298	VALID
7	0,1793	0,501	VALID
8	0,1793	0,558	VALID

Berdasarkan output yang telah dihasilkan, hasil uji validitas semua variabel penelitian ini valid karena nilai corrected item total correlation $>$ r tabel dengan rumus ($df = n-2$) dengan sig. 5%. Uji validitas ini dilakukan dengan ketentuan: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Dan semua indikator berada dalam $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan output yang telah dihasilkan, semua variabel penelitian dinyatakan reliabel dengan nilai Cronbach alpha $>$ 0.70 berarti reliable dan semua nilai indikator $r_{hitung} > r_{tabel}$. Yaitu variabel Beban Kerja (X1) 0,926, Stres Kerja (X2) 0,931 dan Kinerja Kurir (Y) 0,800 Reliabel.

Pembahasan

Pembahasan menyajikan hasil dari pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y) yang diperoleh dari hasil perhitungan analisis jalur secara keseluruhan hasil dari perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Tabel 4 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Antara Variabel Beban Kerja (X1) Dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Beban Kerja (X1)		
a.	Pengaruh langsung X1 terhadap Y	$(0,274) (0,274) = 0,075076$	0,075076
b.	Pengaruh tidak langsung X1 melalui X2	$(0,274) (0,424) (0,384) = 0,044611$	0,044611
	Pengaruh X1 total terhadap Y	$0,075076+0,044611$	0,119687
2	Stres Kerja (X2)		
c.	Pengaruh langsung X2 terhadap Y	$(0,384) (0,384) = 0,768$	0,768
d.	Pengaruh tidak langsung X2 melalui X1	$(0,384) (0,424) (0,274) = 0,044611$	0,044611
	Pengaruh X2 total terhadap Y	$0,768+0,044611$	0,812611
3	Total pengaruh X1 X2 terhadap Y	$0,119687+0,812611$	0,932298
4	Pengaruh lain yang tidak diteliti	$1 - 0,932298$	0,067702

Tabel menunjukkan suatu pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen dan dependen. Pada tabel tercantum pengaruh beban kerja terhadap kinerja secara langsung berpengaruh sebesar 0,075076 atau 7,50%. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan kurir dalam menjaga keseimbangan antara tugas dan tanggung jawab untuk pekerjaan serta dalam pengiriman barang. Tingkat beban kerja baik itu rendah maupun tinggi dapat berdampak pada kinerja yang dialami kurir sedangkan, pengaruh beban kerja melalui stres kerja secara tidak langsung berpengaruh sebesar 0,044611 atau 4,46%, hal ini berarti tingkat beban kerja yang dialami kurir dapat berpengaruh terhadap stres kerja, dimana hal itu dapat berdampak pula pada peningkatan atau penurunan kinerja. Kemudian untuk pengaruh beban kerja secara keseluruhan terhadap kinerja yaitu sebesar 0,119687 atau 11,96% hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja.



Sementara itu, pengaruh stres kerja terhadap kinerja secara langsung berpengaruh sebesar 0,768 atau 76,8%, hal ini dapat dilihat jika stres kerja yang dimiliki kurir tinggi, maka kinerja kurir tersebut dapat meningkat. Sedangkan pengaruh stres kerja melalui beban kerja secara tidak langsung berpengaruh sebesar 0,044611 atau 4,46%, hal ini berarti tinggi atau rendahnya stres kerja yang dirasakan kurir akan berdampak pada tinggi atau rendahnya beban kerja yang dialami kurir, dimana hal tersebut dapat berdampak pula pada peningkatan atau penurunan kinerja kemudian untuk pengaruh stres kerja secara keseluruhan terhadap kinerja adalah sebesar 0,812611 atau 81,26%, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kinerja.

Total pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja 0,932298 atau 93,22%, hal ini artinya, terdapat pengaruh dari variabel beban kerja stres kerja terhadap kinerja, dengan demikian maka semakin rendah beban kerja yang dialami oleh kurir maka kinerja kurir menurun. Kurir yang tidak merasakan beban kerja akan lebih fokus dalam bekerja dan memberikan kinerja yang maksimal, stres kerja yang dirasakan kurir tidak akan begitu membebani, sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan baik. Pada penelitian ini, variabel beban kerja lebih besar memengaruhi kinerja, karena berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,119687 atau 11,96%, sedangkan pengaruh stres kerja hanya sebesar 0,812611 atau 81,26%, artinya terdapat variabel atau faktor lain yang memengaruhi kinerja selain beban kerja dan stres kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja stres kerja berpengaruh terhadap kinerja kurir hal ini selaras dengan penelitian dari (Moh Rizal dkk, 2018) dengan judul "Pengaruh Stres kerja, beban kerja terhadap Kinerja karyawan di PT SUCOFINDO BANDUNG." Yang menyebutkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 5 Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.700	2	148.850	26.651	.000 ^b
	Residual	653.467	117	5.585		
	Total	951.167	119			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja secara simultan dapat dilihat dari hasil uji ANOVVA, dengan hasil uji terlampir. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 26,651 > F tabel dengan nilai Sig 0,000 ≤ Alpha 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima dalam hal ini diterimanya hipotesis Ha membuktikan adanya suatu pengaruh secara simultan dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja kurir PT Lazada ELogistics Cabang Tasikmalaya. Dengan kata lain model ini memiliki kesesuaian yang baik dan layak digunakan untuk menganalisis penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji T (Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.530	1.881		24.743	.000
	Total_X1	.190	.059	.274	3.223	.002
	Total_X2	.254	.056	.384	4.527	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai variabel beban kerja mempunyai tingkat Sig 0,02 < 0,05 dengan nilai t hitung 3,223 > t tabel 1,65798. Maka, Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Kurir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Variabel stres kerja mempunyai tingkat Sig. 0,00 < 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 4,527 > t tabel 1,65798. Maka, Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja kurir PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai beban kerja, stress kerja dan kinerja kurir PT Lazada Elogistics cabang Tasikmalaya sudah berada dalam klasifikasi baik untuk keseluruhannya. Banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dimulai dari pemanfaatan karyawan yang potensial untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan yang dinilai mampu oleh perusahaan, pemberian tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan, perhitungan bonus yang progressive semua upaya itu dilakukan untuk proses meningkatkan kinerja.
2. Beban kerja, Stres Kerja dan Kinerja kurir PT. Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya berada dalam kategori tinggi. Pengaruh simultan pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil output R square yang mana dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja yang dimiliki oleh kurir PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya berpengaruh terhadap kinerja yang dialami kurir.
3. Beban kerja pada kurir PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya berada dalam kategori baik dan memiliki pengaruh positif. Artinya, kurir tersebut mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dalam waktu yang telah ditetapkan dan dapat mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk bekerja serta memberikan yang terbaik dalam membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja kurir akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti standar operasional prosedur, target yang harus dicapai, dan kondisi pekerjaan.
4. Stres kerja pada kurir PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya berada dalam kategori baik dan memiliki pengaruh positif. Artinya kondisi kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya berada pada tingkat optimal ini. Disebabkan karena hubungan anatara stres dengan kinerja dapat digambarkan dengan kurva berbentuk U terbalik pada tingkat stres yang rendah kinerja kurir rendah. Pada kondisi ini kurir tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Jika suatu tingkat stres pada kurir optimal maka akan menghasilkan kinerja yang baik inilah yang dimaksud dengan kategori baik.
5. Kinerja kurir pada PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya berada dalam kategori baik. Artinya kurir tersebut masih memiliki dan mengimplementasikan beberapa indikator yang terbaik seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektifitas. Kurir PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya dalam melakukan pekerjaannya baik secara kualitas atau kuantitas sudah berdasar sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan begitupun hasil pekerjaannya telah dicapai berdasar persyaratan pekerjaan (job requirement).

Saran

Berdasarkan smpulan dari hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan bisa memberi manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Beban kerja pada PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya cenderung baik dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sebaiknya perusahaan memberikan beban pekerjaan yang tidak melebihi kemampuan kurir dan setiap pekerjaan yang melebihi kapasitas waktu sebaiknya dilakukan efisiensi dan efektivitas agar bisa mencapai pengiriman yang sesuai dengan target perusahaan sehingga kinerja kurir dapat meningkat.
2. Stres kerja pada PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya cenderung baik dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sebaiknya perusahaan selalu memberikan peluang untuk melakukan komunikasi dua arah dengan cara menciptakan suasana diskusi aman dan terbuka, membuka diskusi antara pimpinan dan kurir dengan fokus pada solusi dan selalu mengadakan evaluasi dan monitoring antar kurir dan pimpinan agar menciptakan solutif terbaik ketika terjadinya konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
3. Kinerja kurir pada PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya cenderung baik dan memiliki pengaruh positif. Sebaiknya para kurir mengetahui dalam pengukuran kinerja, kurir mengenal key performance indicators yang menjadi sarana untuk mengukur setiap tugas yang dilaksanakan perusahaan memberikan akses berupa wawasan yang diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat, menyederhanakan proses sehingga dalam melaksanakan tugasnya para kurir memperoleh



kemampuan untuk menyempurnakan layanan agar selaras dengan permintaan pelanggan dan melampaui harapan mereka sehingga target pengiriman pun tercapai.

4. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan tema Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini dikarenakan berdasarkan hasil penelitian yang kami lakukan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh sebanyak 31,3% sedangkan sisanya 68,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja kurir.
5. Bagi peneliti selanjutnya, karena penelitian ini dilakukan dengan berbagai keterbatasan, diharapkan dapat dilanjutkan dengan menetapkan perusahaan logistik sebagai objek penelitian karena mengingat terdapat beberapa variabel yang belum diteliti agar menghasilkan estimasi yang lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1) CV. Penerbit Qiara Media
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. AE Publishing.
- Ajabar, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Antonius (2020), *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media
- Abdullah, W., dan Utomo, T, (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2 (2), 146-158.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung. *eProceedings of Management*, 5(2).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jendral P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta-J. Sekr. Dan Manaj*, 3(1), 61-70.
- Damasta, M. I., & Widayanto, W. (2018). Pengaruh Kemudahan Transaksi Dan Shopping Convenience Terhadap Customer Satisfaction Melalui Keputusan Pembelian Dalam Transaksi Belanja Online (Studi pada Mahasiswa) FISIP Undip Pengakses Situs Lazada. Co. id). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7 (4), 147-154.
- Fransiska, Y., & Tupyti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Idayanti, E., Ayu, I. D. A., & Piartrini, P. S. (2020). The effects of communication, competency and workload on employee performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 29-37.
- Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 03(2), 142-148.
- Juwita, K (2021). *Perilaku Organisasi (Kesatu)*. Literasi Nusantara.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo persada.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lestrasi, 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.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273-286.
- Mayangsari, H. (2021). Pengaruh Perceived Risk dan Customer Experience terhadap Purchase Intention pada Aplikasi Lazada di Kota Padang. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(3).
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Ni Kadek Suryani & John Foeh (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung: Alfabeta.
- Nurdiansyah, Haris dan Robbi Saepul Rahman. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggi: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (2), 170-183.

- Nilacakra Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 5 (1), 245-261.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan (Doctoral dissertation, Udayana University)
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Rozarie, C. R. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Rohman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Cabang Sukabumi. *Administrasi Bisnis*, 6(4), 19-27.
- Rolos, J. K., Sambul, S.A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh babena kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Safitri, A. N. (2020). Pengaruh brand image, persepsi harga dan kualitas layanan terhadap minat beli ulang Lazada. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 1-9.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Eqien- Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 926-935.
- Shinta & Laily (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsoh Kota Surabaya. *Jurnal ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 9, No. 10, 1-14.
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). Effect of workload, competency, and career development on employee performance with organizational commitment intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 294-311.
- Sudarso, A., Purba, B., Ardiana, D. P. Y., Manullang, S. O., Krim, A., Purba, P. B., ... & Septarini, R. S. (2020). *Konsep e-bisnis*.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. 9D. I. S (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Tjiabrata, F. R.M Lumanauw., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasufupan: CV Qiara Media