

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru

Anne Monika Fristy*

Institut Teknologi dan Bisnis Master, Pekanbaru

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Pekanbaru. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Pekanbaru yang berjumlah 47 Karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Yaitu teknik penentuan sampling yang digunakan apabila seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa Beban kerja (X) = dengan t hitung = 3.934 > t table 1.679 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. maka H_0 ditolak. dan H_a diterima, artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Pekanbaru. Melalui hasil penelitian ini maka diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dilakukan perusahaan pada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

ARTIKEL HISTORI

Accepted 25 Juni 2022

KATA KUNCI

Beban kerja dan kinerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka seluruh aktivitas yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia merupakan hal penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata dan mengembangkan potensi sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Pengembangan potensi dan kualitas sumber daya manusia ini akan berkaitan dengan kinerja (performance) dari karyawan tersebut.

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: An.mon.fri@gmail.com

PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) pekanbaru menerapkan nilai-nilai perusahaan (corporate value) menjadi landasan berpikir, bertindak serta berperilaku. Nilai-nilai itu meliputi : (1) Integritas, (2) Profesionalisme, (3) Kepuasan konsumen, bahwa keberhasilan perusahaan tidak lepas dari beban yang diberikan standar sehingga kinerja karyawan akan lebih baik dan meningkat. Karena itu PT. JNE harus dapat memenuhi kebutuhan dan memuaskan konsumen dengan memberikan pelayanan yang terbaik dengan memperhatikan kepentingan perusahaan, dengan dukungan SDM yang terampil, ramah, senang melayani dan didukung teknologi unggul, (4) Keteladanan yaitu PT. JNE sebagai panutan yang konsisten bertindak adil, bersikap tegas dan berjiwa besar, tidak memberikan toleransi terhadap tindakan-tindakan yang tidak memberikan keteladanan, dan (5) Penghargaan kepada Sumber Daya Manusia, yaitu menghargai SDM sebagai asset utama perusahaan, karena itu PT. JNE selalu merekrut, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang berkualitas dan selalu memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kerjasama tim yang menciptakan sinergi untuk kepentingan perusahaan. Kesadaran akan nilai-nilai tersebut menjadi kekuatan filosofi bisnis PT. JNE dan menjadi budaya kerja perusahaan (corporate culture) yang solid dan berkarakter. Asdivayanti, A. (2019).

Berdasarkan nilai-nilai perusahaan (corporate value) sebagai landasan dalam berpikir, bertindak serta berperilaku, maka setiap karyawan harus memberikan kontribusi terbaiknya dan mengetahui tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam dirinya. Pihak manajemen perusahaan harus banyak memberikan perhatian dan usahanya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan karena kinerja karyawan yang membaik (Rivai & Fawzi, 2017:24).

Di era globalisasi saat ini, persaingan semakin ketat terutama di bidang jasa transportasi. Dalam perkembangannya, banyak perusahaan jasa transportasi yang mulai bertransformasi dari jasa pengiriman barang tradisional menjadi perusahaan jasa transportasi modern. Ini terjadi karena pertumbuhan ekonomi dan perkembangan teknologi semakin cepat. Pasar yang terus berubah menuntut pelaku bisnis untuk mempertahankan posisi kompetitif dan lebih baik dari pesaing.

Konsumen yang menjadi tujuan utama usaha dan merupakan kunci utama untuk memenangkan persaingan usaha ini, khususnya konsumen saat ini, merupakan konsumen yang sangat vital dalam memilih jasa dan barang yang akan dibeli. Keadaan ini menyebabkan setiap perusahaan berlomba-lomba mengembangkan strategi pemasaran produk yang tepat. Pelayanan yang berkualitas dapat membangun kepuasan dan loyalitas pelanggan, serta membantu mereka menjaga jarak dari pesaing. Jika pemasar atau perusahaan mengetahui kebutuhan dan kebutuhan pelanggan sehingga dapat mengambil langkah yang tepat, maka situasi yang ideal dapat tercapai. Merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa. Saat ini sudah banyak sekali jasa ekspedisi yang dikenal oleh masyarakat seperti JNE, TIKI, Pos Indonesia, J&T. Selain itu ada juga perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi yang telah berskala global (Internasional), seperti FedEx, DHL, dan lain-lain. Hal ini lah yang menyebabkan persaingan bisnis di bidang jasa kiriman dan paket dokumen menjadi semakin ketat. Perusahaan penyedia layanan pengiriman selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik guna untuk menarik konsumen. Salah satu jasa pengiriman terpopuler di Indonesia, yaitu JNE, dengan nama resmi PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (Tiki JNE), Perusahaan ini didirikan pada tanggal 26 November 1990 oleh H. Soeprapto Suparno. Awalnya perusahaan ini didirikan sebagai sebuah divisi dari PT Citra van Titipan Kilat (TiKi) untuk mengurus jaringan kurir internasional yang kegiatan usahanya terpusat pada penanganan kegiatan kepabeanan/impor

kiriman barang/dokumen serta pengantarannya dari luar negeri ke Indonesia. JNE merupakan penyedia layanan logistik terbesar dan terlengkap di Indonesia dan pelanggan pengguna jasa JNE juga banyak dan cukup diperhitungkan oleh para pesaing bergerak di bidang yang sama. JNE menyediakan dokumen pengiriman, kendaraan, paket, dll. Di Indonesia, kantor perwakilan PT. JNE terdapat 75-unit, 53-unit kantor cabang dan sebanyak 2.073 agen dan sub-agenya.

Terkait dengan transportasi dan laju pengiriman barang, saat ini pergerakan bisnis yang semakin cepat dan padatnya aktivitas di dunia nyata (offline) telah melahirkan dunia baru yang disebut dengan dunia online (internet). Bisnis online pun kian bermunculan dan akibatnya transaksi online serta pengiriman barang online pun kian marak yang pada akhirnya berujung kepada meningkatnya kebutuhan jasa pengiriman barang, di Indonesia para pebisnis atau pengusaha mulai merambah bisnis yang lebih inovatif lagi, demikian juga dengan perusahaan jasa yang akhir – akhir ini terus meningkat dari segi kualitas maupun omset, wajar saja jika omset perusahaan jasa sekitar 60 trilyun pertahun itu di karenakan ada sekitar 400 perusahaan yang tergabung dalam Asosiasi Perusahaan Jasa Pengiriman Ekspres Indonesia (Asperindo). Pertumbuhan ekonomi yang stabil dengan GDP (Gross Domestic Bruto) yang mencapai rata – rata 7% pertahun itu sangat kondusif, pada bidang perusahaan jasa. Terlebih lagi dengan adanya perusahaan jasa pengiriman, perdagangan antar pulau juga semakin berkembang.

Asdivayanti, A. (2019) menyatakan bahwa PT. JNE telah menjadi salah satu jasa yang terpercaya di dalam jasa pengiriman barang di Indonesia. Inovasi yang dilakukan JNE untuk meningkatkan minat dan keputusan pembelian penggunaan jasa ekspedisi. Pengguna jasa JNE mengalami peningkatan yang cukup baik, hal ini ditunjukkan JNE dianugerahi berbagai penghargaan di tahun 2016-2020, seperti, Indonesia Original Brand, Indonesian Customer Satisfaction Award 2016, HR Excelent Award, Service quality award, Indonesia E- Commerce Award 2016 dan The Best Industry Marketting Champion 2016 for logistic sector. Jumlah transaksi pengiriman JNE juga meningkat sebesar 30% secara konsisten setiap tahunnya, mulai tahun 2010, seiring dengan perkembangan e-commerce di era digital. Sampai dengan akhir tahun ini, kapasitas pengiriman JNE telah mencapai 16 juta paket setiap bulan dan diprediksi akan meningkat sekitar 30% sampai 40% di tahun depan. Perkembangan bisnis perusahaan menyerap lebih dari 25 ribu tenaga kerja dari berbagai bidang di seluruh Indonesia. Jumlah tersebut adalah 16 ribu karyawan kantor pusat dan cabang utama di 34 provinsi, ditambah dengan jumlah karyawan kantor perwakilan serta mitra atau agen JNE. Sistem pengelolaan karyawan oleh JNE pun mendapatkan penghargaan dalam bidang SDM yaitu Stellar Workplace Award 2020. Peningkatan infrastruktur dan perluasan jaringan terus dilakukan dan kini JNE memiliki lebih dari 6000 jaringan di seluruh nusantara. Ke depannya, diperkirakan jumlah jaringan akan bertambah sebesar 10% - 15% dan peluang kerjasama bagi masyarakat untuk menjadi mitra JNE terus terbuka.

JNE kini menjadi perusahaan kurir dan logistic terbesar yang didukung secara online yang tersebar luas di Indonesia, melayani pengiriman express, penanganan kepabean serta distribusi di Indonesia. Kepuasan pelanggan dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya adalah kualitas jasa, jika kualitas jasa yang diberikan oleh perusahaan JNE dapat dirasakan dengan baik oleh pelanggan, maka pelanggan akan dapat merasa puas.

Kondisi menurunnya kinerja karyawan diduga karena beban kerja yang terlalu tinggi. Sehingga karyawan tidak mampu melaksanakan tugas atau kewajiban yang dibebankan kepadanya. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan.

Hanani (2016:4) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.”, artinya semakin besar beban kerja yang diterima akan berdampak pada kinerja karyawan. Permasalahan beban kerja lainnya juga di hadapi oleh karyawan dimana karyawan merasakan bahwa jumlah karyawan yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga harus menyelesaikan pekerjaan di luar waktu jam kerja.

Selain itu juga peneliti memperoleh informasi melalui wawancara dari beberapa karyawan yang menyampaikan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tergolong tinggi harus memberikan pelayanan prima kepada konsumen serta tanggung jawabnya. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan cara meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Menurut Monika dalam Lukito (2019) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Hart & Staveland dalam Lukito (2019) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya:

1. Kondisi Pekerjaan. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.
2. Penggunaan Waktu Kerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
3. Target yang Harus Dicapai. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2013:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2018:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Moeheriono (2014), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi.

Menurut Rivai (2017:309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Itu sebabnya kinerja seseorang dipengaruhi tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik lagi bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kinerjanya secara baik dan diharapkan menghasilkan mutu kerja yang baik.

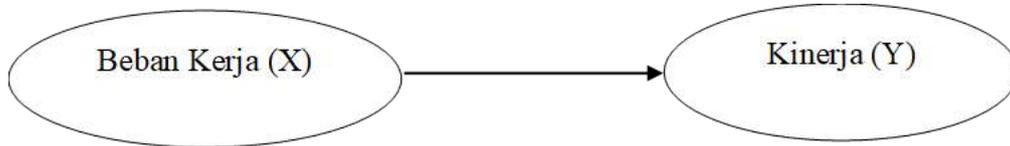
Kinerja

Menurut Handoko (2014), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. **Motivasi**
Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki untuk mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaannya.
2. **Kepuasan Kerja**
Mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaan.
3. **Tingkat Stress**
Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
4. **Kondisi Pekerjaan**
Kondisi Pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi pekerjaan dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyaliran dalam ruang kerja dan sebagainya.
5. **Sistem Kompensasi**
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan mereka.
6. **Desain Pekerjaan**
Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Dengan adanya desain pekerjaan yang jelas, maka karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai pekerjaan yang diberikan.

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2018:48) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

3. Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Ha : Diduga bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Pekanbaru.

Ho : Diduga bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Pekanbaru.

4. Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mencoba mengukur sesuatu dengan tepat. Dalam penelitian bisnis, metodologi kuantitatif biasanya mengukur perilaku, pengetahuan, pendapat, atau sikap konsumen. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Pekanbaru yang berjumlah 47 Karyawan.

5. Hasil dan Pembahasan

Untuk melihat pengaruh beban kerja terhadap kinerja, maka digunakan analisa regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 25.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.887	3.894		2.282	.027
	BEBANKERJA	.605	.154	.506	3.934	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = a + b1X1$$

$$\text{Kinerja} = 8.887 + 0.605X$$

Hasil penelitian, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut:

1. Nilai r hitung ($df = n-2, = 47-2=45$ dan $\alpha=0,05$, maka $r \text{ tabel} = 0,2876$, Untuk r_{hitung} dapat Metode Corrected Item-Total Correlation. Berdasarkan hasil perhitungan maka diketahui bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena r hitung lebih besar r tabel.
2. Persamaan regresi $Y = a + b1X1$ atau $\text{Kinerja} = 8.887 + 0.605X$. Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa : 1) Nilai Konstanta sebesar (a) 8.887, artinya adalah apabila beban kerja (X) dianggap konstan maka kinerja adalah 8.887. 2) Beban kerja (X) = 0.605 terhadap kinerja adalah positif terbukti dari hasil $b = 0.605$ yang berarti bahwa setiap kenaikan beban kerja satu satuan akan dapat menaikkan kinerja sebesar 0.605 satuan.
3. Tingkat signifikansi penelitian ini adalah 5% atau 0.05. Berarti di dapat nilai t table sebesar 1.679. Maka terbukti bahwa beban kerja (X) = dengan t hitung = $3.934 >$ dari t table 1.679 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. maka H_0 ditolak. dan H_a diterima, artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Pekanbaru.
4. Nilai $R = 0,506$. Hal ini berarti beban kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Sedangkan nilai r-square (koefisien determinasi) sebesar 0,256. Hal ini berarti beban kerja memberikan kontribusi sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Pekanbaru sebesar 25.6% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 25.6\%) = 74.4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini.

Beban kerja (X) = dengan t hitung = $3.934 >$ dari t table 1.679 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. maka H_0 ditolak. dan H_a diterima, artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Eka Kurir (JNE) Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015) Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja Karyawan BRI Cabang Krekot pada tingkat signifikansi 5% ($p = 0.10882$), maka hipotesis awal terima H_0 dengan t hitung 13.45 lebih besar dari t tabel 1.96.

Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu beban kerja internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja eksternal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Melalui hasil penelitian ini maka diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dilakukan perusahaan pada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Hasil yang menunjukkan variasi beban kerja antar departemen menunjukkan bahwa beberapa faktor seperti jenis pekerjaan, tuntutan tugas, dan tanggung jawab berkontribusi pada perbedaan ini. Departemen dengan tingkat interaksi pelanggan yang tinggi mungkin menghadapi tekanan lebih besar dibandingkan dengan departemen yang lebih internal.

Temuan bahwa sejumlah karyawan merasa beban kerja mereka terlalu berat menggarisbawahi perlunya manajemen beban kerja yang efektif. Perusahaan perlu mempertimbangkan alokasi tugas yang lebih seimbang, pembagian waktu yang rasional, dan dukungan sumber daya yang memadai untuk menghindari terjadinya stres dan kelelahan pada karyawan.

Analisis statistik menunjukkan hubungan yang signifikan antara beban kerja yang berlebihan dan penurunan kinerja. Karyawan yang merasa terbebani oleh beban kerja cenderung mengalami penurunan produktivitas, tingkat kesalahan yang lebih tinggi, dan bahkan peningkatan absensi. Penurunan motivasi dan kepuasan kerja juga bisa muncul. Ini menunjukkan pentingnya menyeimbangkan beban kerja agar karyawan tetap dapat memberikan hasil kerja yang optimal.

Temuan ini memberikan landasan bagi manajemen PT. JNE Pekanbaru untuk mengambil tindakan. Langkah-langkah seperti revamping alokasi tugas, pengaturan tenggat waktu yang realistis, dan pelatihan untuk mengatasi tekanan kerja dapat membantu meminimalkan dampak negatif beban kerja berlebihan. Juga, memfasilitasi komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan mengenai beban kerja dan tantangan yang mereka hadapi bisa menjadi langkah konstruktif.

6. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. JNE Pekanbaru. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menghambat karyawan dalam mencapai potensi maksimal mereka. Karyawan yang menghadapi beban kerja yang berlebihan dapat mengalami penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, serta penurunan motivasi dan kepuasan kerja.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT. JNE Pekanbaru untuk memperhatikan manajemen beban kerja agar karyawan dapat tetap produktif dan menjaga kesejahteraan mereka. Beberapa langkah praktis yang dapat diambil adalah:

1. **Pengaturan Tugas yang Seimbang:** Manajemen perlu memastikan bahwa alokasi tugas kepada setiap karyawan seimbang dan realistis. Menghindari penumpukan tugas pada sejumlah karyawan akan membantu mencegah stres dan kelelahan.
2. **Pelatihan dan Pengembangan:** Memberikan pelatihan yang sesuai kepada karyawan dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menangani tugas-tugas dengan lebih efektif. Ini juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kinerja keseluruhan.
3. **Dukungan Manajemen:** Manajemen perlu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan dapat berbicara terbuka tentang beban kerja yang mereka alami. Ini bisa mencakup sesi perbincangan, umpan balik, dan sarana untuk mengajukan masalah terkait beban kerja.
4. **Fleksibilitas dan Penyesuaian:** Pemberian fleksibilitas dalam pengaturan kerja, seperti bekerja dari jarak jauh atau jam kerja yang lebih fleksibel, dapat membantu karyawan menyesuaikan beban kerja dengan kebutuhan dan keseimbangan hidup mereka.
5. **Monitoring dan Evaluasi Rutin:** Manajemen perlu secara rutin memantau dan mengevaluasi beban kerja karyawan. Jika ditemukan tanda-tanda beban kerja yang berlebihan, langkah-langkah perbaikan dapat segera diambil.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, PT. JNE Pekanbaru dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Manajemen beban kerja yang efektif tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga dapat berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Referensi

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asdivayanti, Asdivayanti (2019). *Kualitas Pelayanan PT. JNE Express Kota Parepare dalam Meningkatkan Daya Saing (Analisis Manajemen Bisnis Syariah)*. Undergraduate thesis, IAIN Parepare.
- Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefulllah. 2014. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Prenada media.
- Flippo, Edwin B. 2015. *Manajemen Personalia*. Jilid 1. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Hanani, Achmad, 2016. *Executive Compensation Management*, Jakarta : PT. Elekmedia Competindo
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Edisi 2* Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia.
- Koesomowidjojo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, lingkungan kerja, Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Lupiyoadi, 2011, *Manajemen Pemasaran, Edisi 2, Salemba Empat*, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT.Rosda.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja : Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mukhtar, M. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan Dan Ukm Provinsi Sulawesi Barat. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 14-30.
- Mutiara S. Panggabean, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Nurwahyuni, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)*.
- Pratama, I dan Wahyuningtyas, F. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*. Vol.1. No. 1 Juli 2021, 264 – 277
- Putra, A. S. (2015). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok
- Rivai, V & Sagala, E.J. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota
- Rucita, S. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan PT. Abadi Mukti Kirana)* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Santoso, 2016, *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Siagian Sondang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry . 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi di Lengkapi dengan Metode R&D*. Bandung. CV Alfabeta.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.