

## **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POS INTERNASIONAL BAGIAN EKSPOR DI KANTOR POS INDONESIA MPC BANDUNG**

**Hesti Sugesti – Bambang Triputranto - Hafizh Akbar**

**Program Studi D4 Manajemen Perusahaan,  
Universitas Logistik dan Bisnis Internasional**

**Email : [hesti@ulbi.ac.id](mailto:hesti@ulbi.ac.id) , [bambang@ulbi.ac.id](mailto:bambang@ulbi.ac.id), [hafisakbar08@gmail.com](mailto:hafisakbar08@gmail.com)**

### **ABSTRACT**

*The development of company has many factors to improve employee performance at the company, currently Pos Indonesia is ranked 3, quoted from Ulasku.com-List of the Best Indonesian Expeditions In 2022, this is an impents for Pos Indonesia to strengthen or maintain the position of its rivals. One of the development The company can be see from the performance of its employees, Worklood is a series of tasks that must be carried out by individuals, organizations or companie. This research is a causal associative study using quantitative methods. A causal associative study is a study designed to determaine the effect between two or more variables. This study was designed to determine whether there is an effect of Workload (X) on employee performance (Y). Based on the results of the research that the author has examined, it can be concluded that the research hypothesis is accepted which indicates the influence off workload on employeepformance. So it can be concluded that  $H_0 = \text{Workload has no effect on Employee Performance} = \text{rejected}$ ,  $H_1 = \text{Workload affects Employee Performance} = \text{accepted}$ . As for suggestions for MPC Bandung to always reassess the tasks that must be done by its employees*

**Keywords:** *Workload, Employee Performance*

### **1. PENDAHULUAN LATAR BELAKANG**

Kantor Pos MPC Bandung ialah cabang perusahaan yang didirikan PT. Pos Indonesia yang bergerak di bidang proses pendistribusian barang atau paket yang berasal dari agen pos, kantor cabang pembantu pos, dan kantor pos yang berada diseluruh Jawa Barat. Kantor Pos MPC Bandung merupakan bagian penting untuk mendistribusikan barang dan jasa ke daerah-daerah yang terpencil penanggungjawab pendistribusian barang dan jasa di wilayah kerjanya dan proses pengiriman barang atau paket yg berasal dari Indonesia yang akan dikirim ke luar Indonesia dan barang telah dikirim dari luar Indonesia ke Indonesia.

Dalam proses distribusi dikantor MPC Pos Jawa barat terdapat banya divisi seperti *outgoing*, pendistribusian, Pos Internasional. Pos Internasional mempunyai divisi ekspor dan divisi impor, divisi impor adalah divisi yang berfungsi melakukan pendistribusin barang yang berasal dari luar Indonesia untuk di distribusikan di daerah Jawa Barat, divisi ekspor melakukan pengiriman keluar negri yang berasal dari seluruh kantor pos yang berada di seluruh Jawa Barat dan hanya terdiri dari 2 orang pegawai pos yang mengurus

semua kegiatan ekspor dimulai dari paket yang akan dikirim dari berbagai daerah di Jawa Barat hingga barang keluar yang mana dilakukan oleh 2 karyawan tersebut. Setiap karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sehingga target yang telah ditentukan atau semua paket atau barang dapat diproses dengan waktu yang telah ditetapkan oleh karena itu karyawan harus menunjukkan performa yang baik demi mencapai kinerja karyawan yang ada seperti di tabel 1.1 dimana jumlah barang yang masuk dalam bentuk perhari dari tanggal 1 Maret 2022 sampai 31 Maret 2022.

Tabel 1. 3 Total barang yang masuk dan barang yang keluar

BULAN	TOTAL BARANG YANG MASUK	TOTAL BARANG YANG DIKIRIM
FEBRUARI	2.076	2.066
MARET	4.203	4.173
APRIL	3.762	3.714
TOTAL	10.041	9.953

Sumber: Olahan Penulis, 2022

Berikut data karyawan dan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan divisi *Ekspor* Pos Indonesia:

Tabel 1. 4 Jumlah karyawan beserta jobdesk

No	Nama	Jabatan	Jobdesk
1.	Nordin Shaleh	Asisten manajer pos internasional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Puri terima.</li> <li>2. Puri kirim.</li> <li>3. Pengiriman retur.</li> <li>4. Retur kiriman.</li> <li>5. Surat teguran untuk agen atau kantor pos.</li> <li>6. Neraca pengiriman.</li> <li>7. Entry pengiriman.</li> <li>8. Pemeriksaan barang atau paket.</li> <li>9. Insert data harian.</li> <li>10. Sortir barang paket</li> </ol>

2.	Kista ntatri atmaj A	Staff asisten manajer pos internasio al	1. Puri terima. 2. Puri kirim. 3. Sortir 4. barang atau paket. 5. Pemeriks asan barang atau paket. 6. Pengecek anberat barang atau paket. 7. Insert 8. data barang yangtidak memiliki data 9. <i>manifest</i> .
----	-------------------------------	--	---

Sumber: Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dan banyaknya *jobdesk* yang

dikerjakan dalam sehari sehingga membuat karyawan POS Internasional bagian *ekspor* kantor POS MPC bandung sehingga membuat karyawan meraa terbebani dan kewalhan dalam melakukan tugasnya dan sering barang yang harus dikirim dihari yang sama.

## B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh beban kerja

terhadap kinerja karyawan Pos Internasional MPC bagian *Ekspor*?

## C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diPT. POS MPC Bandung bagian *ekspor*?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Beban Kerja

Beban kerja adalah kuantitas kerja yang menjadi tanggung jawab seseorang. Pengertian dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Ratnasari, 2017.

Indikator Beban Kerja Menurut Suci R. Mar'ih koesoemowidjojo, 2017:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target yang Harus Dicapai

### Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2015) dalam (Safitri, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Dessler (2015) indikator untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Produktivitas
3. Pengetahuan Pekerjaan
4. Bisa diandalkan
5. Kehadiran
6. Kemandirian
- 7.

**PARADIGMA PENELITIAN**



Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian

Sumber: Olahan Penulis, 2022

**III. METODE PENELITIAN**

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu mengetahui apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan kantor MPC PT. Pos Indonesia Bagian Pos Internasional bagian Ekspor yang menangani restrukturisasi, maka metode penelitian digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Sugiyono (2014) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai berikut :

“Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2014), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Kemudian pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung  $\geq$  r table maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung  $<$  r table maka item dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2014).

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Priyatno (2014) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Metode Uji One Sample Kolmogrov-Smirnov Uji One Sample Kolmogrov-Smirnov digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal poisson uniform atau exponential

Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikan  $>0,05$ .

Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity  $\leq 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

- a. Hipotesis ditolak apabila nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ . Berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai probability signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Untuk mengukur besarnya nilai variable X1, X2 terhadap variasi (naik turunnya) Y digunakan goodness of fit R-Square (R<sup>2</sup>) R<sup>2</sup> ini juga disebut dengan koefisien determinasi, dan nilainya berkisar antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ) nilai semakin mendekati 1 berarti semakin tepat garis regresi untuk meramalkan nilai variabel terkait Y (Priyatno, 2014).

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi yang dihasilkan signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis

$H_0$  : t hitung  $<$  t tabel, tidak ada hubungan yang signifikan antara beban karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Bagian Pos Internasional

$H_1$  : t hitung  $>$  t tabel, ada hubungan signifikan antara beban karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Pos

Indonesia Bagian Pos Internasional.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. 23 Hasil Uji Validitas Variabel X

No. Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	0.361	0,509	Valid
2	0.361	0,497	Valid
3	0.361	0,751	Valid
4	0.361	0,683	Valid
5	0.361	0,647	Valid
6	0.361	0,781	Valid

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2022

Tabel 4. 24 Hasil Uji Validitas Variabel Y

No. Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	0.361	0,555	Valid
2	0.361	0,746	Valid
3	0.361	0,698	Valid
4	0.361	0,736	Valid
5	0.361	0,690	Valid
6	0.361	0,759	Valid
7	0.361	0,728	Valid
8	0.361	0,869	Valid
9	0.361	0,715	Valid
10	0.361	0,851	Valid
11	0.361	0,751	Valid
12	0.361	0,839	Valid

Sumber; Hasil Olahan Penulis, 2022

Dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Y Kinerja Karyawan dengan menggunakan nilai signifikan 5% atau 0.05 yang dinyatakan dengan nilai 0,361 menghasilkan suatu data yang dikatakan valid.

#### UJI RELIABILITAS

Tabel 4. 25 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach	Keterangan
----------	----------	------------

L	Alpha	an
(X)Beban Kerja	0,936	Reliabel
(Y) Kinerja karyawan	0,942	Reliabel

Sumber; Hasil Olahan Penulis, 2022

Dengan data di atas penulis dapat menyimpulkan bahwasannya variabel X hasil nilai dari *Cronbach Alpha* ialah 0,936, dan Y hasil nilai dari *Cronbach Alpha* ialah 0,940. Oleh karena itu variable dikatakan reliable dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

#### ANALISIS DESKRIPTIF

Tabel 4. 26 tabel rekapitulasi setiap indikator variabel Beban Kerja (X)

No	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1	Kondisi Pekerjaan	237	300	79%	Baik
2	Penggunaan Waktu	226	300	75,3%	Baik
3	Target yang Harus Dicapai	250	300	83,3%	Baik

Sumber olahan penulis, 2022

Berdasarkan hasil rekapitulasi responden pada variabel Beban Kerja diketahui indikator Target yang Harus Dicapai memiliki nilai tertinggi

dengan skor aktual sebesar 250 dengan nilai persentase sebesar 83,3%, hal tersebut karyawan kantor MPC POS berusaha memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4. 27 rekapitulasi responden setiap indikator variabel Kinerja karyawan (Y)

No	Indikator	Total Skor Aktual	Total Skor Ideal	Persentase	Kategori
1	Kualitas kerja	350	450	78%	Baik
2	Produktifitas	493	600	82%	Baik
3	Pengertian pekerjaan	359	450	80%	Baik
4	Bisa diandalkan	242	300	81%	Baik
5	Kehadiran	246	300	82%	Baik
6	kemandirian	244	300	81%	Baik

Berdasarkan hasil rekapitulasi responden pada variabel Kinerja Karyawan diketahui indikator Produktifitas memiliki nilai tertinggi dengan skor aktual sebesar 493 dan nilai skor ideal sebesar 600 dengan nilai persentase sebesar 84%, hal tersebut karyawan kantor MPC POS

memiliki nilai produktifitas yang baik.

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden berdasarkan Kinerja Karyawan

t o t a l	Instrumen															t o t a l	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
s k o r a k t u a l	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
	0	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	1	3	1	1	11
s k o r i d e a l	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber: Olahan Penulis, 2022

Berdasarkan perhitungan, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden dalam Kinerja Karyawan MPC Pos Bandung adalah sebesar **81%** dari hasil tersebut Kinerja Karyawan MPC Pos Bandung adalah Baik. karena **81%** itu ada diantara 68.01 – 84.00, maka hasilnya

dinyatakan Baik.

### UJI NORMALITAS

Tabel 4. 29 Uji Normalitas

One-Sample Test		Kolmogorov-Smirnov Test
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.62573542
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.148
	Negative	-.148
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Data diolah dengan program IBM SPSS *Statistics* 18 (2022)

Dari hasil uji Normalitas yang dilakukan bahwa setiap Variable memiliki nilai *Asymotic Significant* (2 tailed) sebesar 0,090 menunjukkan jika nilai tersebut lebih besar dari nilai 0,05 dinyatakan terdistribusi normal.

### UJI LINIERITAS

Tabel 4. 30 Uji Linieritas

Coefficients <sup>a</sup>				
1	Unstandar dized Coefficient s	Standard ized Coefficie nts		Si g.
Model B	Std. Error	Beta	t	
(Const ant)	- .707		-.103	.919
X	2.025	.281	.806	.000

a. Dependent Variable: Y Sumber:  
Data diolah dengan  
program IBM SPSS *Statistics* 18  
(2022)

Dapat dilihat berdasarkan hasil uji linearitas bahwa hasil yang diperoleh dalam uji linearitas Beban Kerja(X) terhadap Kinerja (Y) dengan nilai konstant -0,707, sedangkan untuk nilai X 2,025.

### UJI F

Tabel 4. 31 Hasil Uji F secara Simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1150.841	1	1150.841	51.929	.000 <sup>b</sup>
Residual	620.525	28	22.162		
Total	1771.367	29			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X  
Sumber: Olahan Penulis  
Menggunakan SPSS, 2022

Kesimpulan yang dapat dipetik dari penjelasan diatas adalah F hitung 51,929 > F tabel 3,340, Maka menunjukkan bahwa Beban Karyawan berpengaruh Kinerja Karyawan dengan besar nilai signifikan 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang bermakna bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Beban Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 4. 32 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.637

a. Predictors: (Constant), X Sumber:  
Hasil Olahan Penulis  
Menggunakan SPSS, 2022

KD =  $r^2 \times 100\%$

KD =  $0,650 \times 100\%$

KD = 65 %

Dapat diartikan bahwa pengaruh Beban Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 65%. Dan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu variabilitas Kinerja Karyawan dapat diterangkan dengan menggunakan variabel Beban Karyawan adalah sebesar 65%. Dan lebih lanjut besarnya pengaruh X terhadap Y dapat dikategorikan kedalam kategori “Cukup Tinggi” dengan rentang pengaruh mencapai 61%-80%.

### V. KESIMPULAN DAN SARAN KESIMPULAN

- 1) Beban Kerja pada karyawan Pos International MPC Bandung termasuk kedalam kategori baik. Perhitungan ini merupakan hasil rekapitulasi keseluruhan indikator Beban Kerja, yaitu Kondisi Pekerjaan, Waktu Kerja, target yang harus dicapai dimana indikator target yang harus dicapai memiliki skor tertinggi dan Penggunaan Waktu dengan skor terendah. Hasil ini menunjukkan bahwa Beban Kerja yang dimiliki karyawan Pos International MPC Bandung mampu mempengaruhi kinerja pada perusahaan.
- 2) Kinerja karyawan pada karyawan Pos International MPC Bandung termasuk kedalam kategori baik.

Perhitungan ini merupakan hasil rekapitulasi keseluruhan elemen-elemen kinerja karyawan, yaitu Kualitas kerja, Produktifitas, pengetahuan Pekerjaan, Bisa Diandalkan, kehadiran, dan Kemandirian dengan produktifitas dan kehadiran memiliki skor tertinggi dan skor terendah kualitas kerja Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan kantor MPC Pos Indonesia Bagian Pos Internasional Bagian Ekspor mampu menghasilkan hasil kerjayang baik.

- 3) Uji hipotesis yang dilakukan terhadap Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pos International MPC Bandung diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan

## SARAN

Bagi Pos International MPC Bandung Saran yang dapat diajukan berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan adalah diharapkan Pos International MPC Bandung dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja bagi para karyawan Pos International MPC Bandung . Salah satu cara untuk mempertahankan kinerja yang ada dengan tetap memperhatikan Beban Kerja karyawan melalui pengukuran kembali *Jobdesk* yang sesuai dengan kemampuan setiap karyawan. Oleh karena itu perlu dipertahankan sisi kinerja karyawan dan jumlah *Jobdesk* yang dikerjakan.

Bagi Peneliti Selanjutnya Saran yang dapat diajukan kepada peneliti selanjutnya berdasarkan kesimpulan di atas adalah: Diharapkan peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak sumber mengenai Beban Kerja agar dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan lebih

baik dan lebih lengkap lagi. Peneliti selanjutnya diharap dapat mengambil jumlah sampel yang lebih menyeluruh dan mengambil data dengan lebih menyeluruh untuk mengembangkan hasil penelitian.

## VI. REFERENSI

Maharani, R. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review Volume 3 Number 2 Page (327-332)*, 3(2), 327–332.

Priyatno, D. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.

Rawung, M. D., Roring, M., & Siwi, M. O. (2018). Person Organization Fit - Satisfaction and Tenure.pdf. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 1–10.

Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248.

<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan*.

Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.

<https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>