

**The Influence Of Workload And Incentives
On Courier Performance At Pt Lazada Elogistics Tasikmalaya Branch**

**Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif
Terhadap Kinerja Kurir Di Pt Lazada Elogistics
Cabang Tasikmalaya**

Rian Cahya Purnama¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana²⁾; Mila Karmila³⁾

Study Program Of management, Faculty Of Economic and Business, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: 1) rianc423@gmail.com; 2) kusumaagdhi@unper.ac.id; 3) milaakparsil@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [30 Mei 2024]

Revised [30 Juni 2024]

Accepted [03 Juli 2024]

KEYWORDS

Workload, Incentive,
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 yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan perkataan survei kepada 120 responden yang berdomisili Kota Tasikmalaya. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan Hasil pengujian ini membuktikan bahwa beban kerja dan insentif berpengaruh signifikan baik secara simultan terhadap kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya. Berdasarkan hasil pengujian, secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja kurir dan insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of workload and incentive on the performance case on the courier PT Lazada Elogistics Tasikmalaya Branch. The research method used in a quantitative method with with a survey approach to 120 respondents who live in Tasikmalaya city. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the results of this test, it proves that workload and incentives have a significant effect simultaneously on courier performance at PT Lazada Elogistics Tasikmalaya Branch. Based on the test results, workload partially has a significant negative effect on courier performance and incentive partially have a positive effect on courier performance PT Lazada Elogistics Tasikmalaya Branch.

PENDAHULUAN

Berkembangnya bisnis perdagangan saat ini mendorong para pelaku bisnis agar bisa menyelurkan produknya kepada para pelanggan. Pelaku bisnis membutuhkan *partner* untuk menyalurkan barangnya yaitu perusahaan dalam bidang pengiriman barang dan jasa ekspedisi disini sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan untuk memperluas jangkauan bisnisnya. Terlebih lagi di kondisi seperti saat ini, dimana masyarakat bisa berbelanja dengan sangat mudah bisa melalui online dengan perantara *e-commerce*. Hal ini membuat jasa ekspedisi semakin berkembang dan semakin diminati karena semakin banyak orang yang mengirim barang dari satu daerah ke daerah lain.

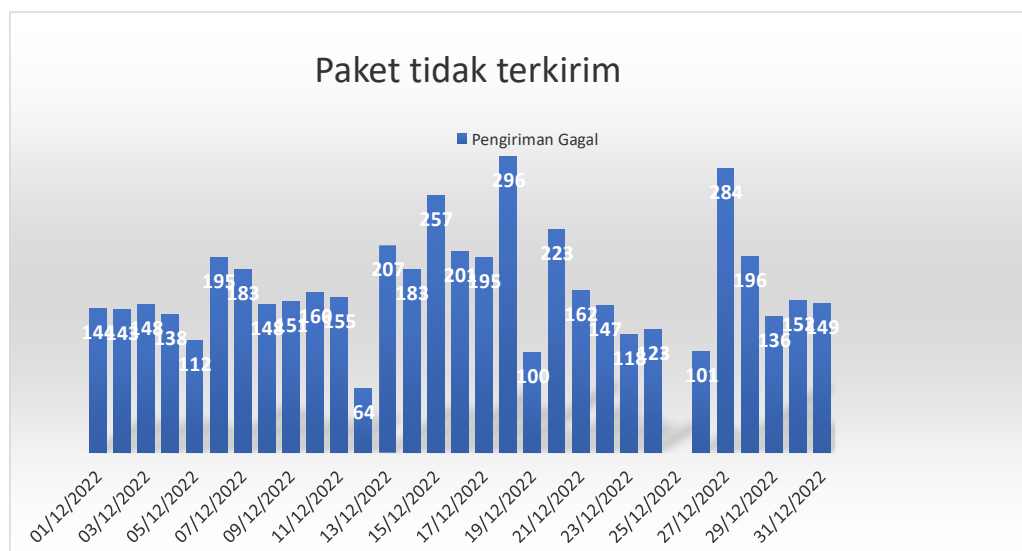
Kurir merupakan bagian yang sangat penting yang dimiliki oleh jasa ekspedisi. Kurir memiliki tugas yang sangat penting yaitu menjemput dan mengantarkan barang secara langsung sesuai permintaan para pelanggan. Selain bagi pelanggan, pelaku bisnis juga sangat membutuhkan jasa kurir untuk operasional bisnisnya. 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.

Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi manusiawi yang merupakan aset bagi organisasi. SDM berfungsi sebagai penggagas suatu organisasi untuk mewujudkan keberadaan organisasi tersebut. SDM merupakan suatu pondasi yang memiliki kedudukan penting dalam suatu organisasi. Artinya sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi organisasi dan menjadi penggerak untuk

mewujudkan tujuan ataupun eksistensinya. Sumber Daya manusia harus dikelola sebaik- baiknya, agar tercipta suatu kinerja yang tinggi. Tercapainya suatu tujuan suatu organisasi bisa dilihat dari berbagai aspek, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan (Atmaja & Ratnawati, 2018).

Salah satu yang dapat dilakukan perusahaan untuk terus mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintaro dan Daryanto, 2017). 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 sumbangan yang optimal serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan, dengan kata lain kinerja karyawan menentukan bagaimana kelangsungan suatu perusahaan.

PT Lazada *Elogistics* merupakan bagian dari Lazada Grup yang berjalan dibidang logistik atau ekspedisi pengiriman bagi *customer* pembelian produk di aplikasi lazada yang pengiriman diseluruh wilayah Indonesia dan Asia Tenggara. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menggunakan perusahaan tersebut menjadi objek penelitian. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Shinta & Laily (2019) "Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Karyawan yang memiliki beban kerja yang berat akan membuat efisiensi kerja karyawan tersebut tidak maksimal dan akan berdampak terhadap penurunan kinerja tersebut, menurut Rumawas, dkk. (2018) jika beban kerja meningkat maka mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya, beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Menurut Sinambela (2019 : 238) menyatakan bahwa insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak langsung tetap atau bersifat variabel tergantung kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2018: 183) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan kinerja.



Gambar 1 Laporan Penilaian Kinerja
Sumber : PT Lazada *Elogistics* Cabang Tasikmalaya (2022)

Gambar 1 menunjukkan bahwa kurir belum bisa mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Jumlah pengiriman paket yang gagal di kirim pada bulan Desember 2022 mengalami peningkatan. Dengan rincian pada tanggal 15 desember 257 paket yang gagal mengalami peningkatan, lalu terjadi peningkatan paket pada tanggal 18 agustus 296 paket yang gagal terkirim dan terjadi peningkatan kembali pada tanggal 27 desember 284 paket yang gagal terkirim dan terjadi penurunan paket yang gagal pada tanggal 29 desember 136 paket yang gagal terkirim. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat beberapa kurir yang kinerjanya belum mencapai standar. 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, kehujanan diperjalanan, lembur akibat barang yang belum selesai antar dan juga kelelahan. Salah satu penilaian dari kinerja kurir adalah seberapa banyak dan mampu mendistribusikan paket kepada penerima (konsumen) sebagaimana telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada hari – hari biasa, jumlah standar paket yang harus diantar ke konsumen untuk masing masing kurir adalah sebanyak 100-150 paket. Apabila kurir mengantar paket melebihi standar 100-150 paket tersebut, maka kurir akan menerima bonus sebesar Rp. 700 per paket, sementara apabila tidak dapat mencapai standar maka tidak akan mendapatkan *reward*. Sementara pada hari hari khusus, seperti adanya momen diskon marketplace 11.11, 12.12 atau *flash sale*, jumlah paket yang masuk ke logistik dan harus diantar oleh kurir akan meningkat 3-4 kali lipat dari hari biasa hingga 400-450 paket. Hal ini berdampak pada jumlah paket yang harus diantar sesuai wilayah kerjanya.

PT Lazada *Elogistics* Cabang Tasikmalaya menyadari bahwa tingkat kepentingan manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan perusahaan, tetapi sampai saat ini belum dapat diketahui pasti apakah beban kerja dan insentif dapat mempengaruhi kinerja kurir di PT Lazada *Elogistics* Cabang Tasikmalaya. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu diteliti sejauh mana pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja kurir di PT Lazada *Elogistics* Cabang Tasikmalaya.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memusatkan perhatian pada unsur manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertugas mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh sumber daya insani yang merasakan kepuasan kerja dan bekerja secara memuaskan.

Menurut Marwansyah (2020:3) bahwa: "Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian upah dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial". Selanjutnya menurut Handoko (2019:4) menyatakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi".

Adapun menurut Hasibuan (2019:10) bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat". Pendapat lain diungkapkan oleh Sutrisno (2019:6) bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, nilai dan memberikan gaji kepegawai pada, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan".

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui fungsi manajemen guna mencapai tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Beban Kerja

Seorang karyawan atau pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi pastinya memiliki beban kerja masing masing. Sebuah kewajiban bagi seseorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan standar perusahaan. Beban kerja selayaknya sesuai dengan kemampuan karyawan. Menurut Vanchapo (2020 : 1) beban kerja adalah beberapa aktivitas atau proses yang wajib dikerjakan oleh seorang karyawan atau pegawai dalam suatu waktu tertentu. Sedangkan menurut Hutabarat (2018 : 7) beban kerja adalah usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas maupun kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan.

Insentif

Pada hakikatnya pemberian insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atau prestasi ekstra yang melebihi standar yang telah diterapkan serta telah disetujui bersama. Insentif memberikan penghargaan dalam bentuk pendapatan ekstra untuk usaha ekstra yang dihasilkan oleh karyawan yang kinerjanya diatas standar, diberikan sebagai pendapatan tambahan diluar gaji atau upah yang telah ditentukan perusahaan. Perusahaan mengharapkan adanya gairah yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti yang lebih positif. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Sedangkan bagi karyawan, insentif digunakan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhan.

Menurut Mangkunegara dalam Ruslan et al (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuantujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:365) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi strandar yang ditentukan. Dengan mengamsusikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Sedangkan menurut larasati (2018:99) Insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Berdasarkan pendapat diatas, insentif merupakan imbalan dari luar gaji yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tingi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh oerorganisasi sebagai balas jasa dan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan), atau dengan kata lain insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada segenap pekerjaannya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja

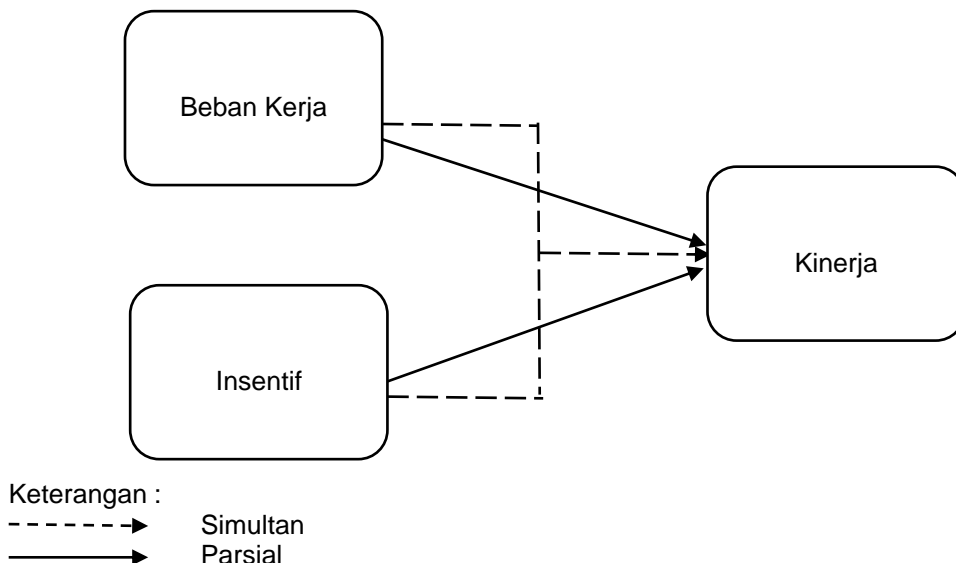
Pada hakikatnya kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, sebab dengan begitu organisasi dapat mengukur kemampuan serta tenaga yang telah dikeluarkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Dengan begitu, organisasi dapat berjalan dengan efektif di dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia pertahun periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

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 Wibowo (2017: 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan kinerja atau performance kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan sebuah Kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang diajukan penelitian ini yaitu :

1. Diduga terdapat pengaruh beban kerja, insentif secara simultan terhadap kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya
2. Diduga terdapat pengaruh beban kerja, insentif secara parsial terhadap kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya
3. Diduga terdapat pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Yang menjadi objek pada penelitian ini adalah beban kerja, insentif dan kinerja kurir sedangkan subjek penelitian ini adalah PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mempengaruhi pengaruh Beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya adalah dengan menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono (2019:2) Metode penelitian survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *field research*, diperoleh melalui :

1. Wawancara
Menurut Sugiyono (2019:214) wawancara yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
2. Kuesioner
Menurut Sugiyono (2019:219) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. Studi Dokumentasi
Menurut Hardani dkk (2020:149) dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara pengumpulan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini mudah dibandingkan dengan metode pengumpulan data yang lain.
Penelitian melakukan studi dokumentasi dengan cara mengumpulkan datadatan fakta lapangan berdasarkan dokumen yang telah disediakan oleh PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya, sebaran tenaga kerja, serta tugas dan wewenang masing-masing jabatan.

Alat Analisis Data

Dalam penelitiann ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan terlebih dahulu menguji dengan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas mengenai variabel Beban Kerja menunjukkan bahwa r hitung $<$ r Tabel. Sehingga uji validitas pada Beban kerja terpenuhi. Hasil uji validitas mengenai insentif menunjukkan r hitung $<$ r Tabel, sehingga uji validitas pada Insentif terpenuhi. Hasil uji validitas mengenai Kinerja menunjukkan r hitung $<$ r Tabel, sehingga uji validitas pada Kinerja terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya dari hasil uji reliabilitas angka yang didapat dari hasil perhitungan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai alpha cronbach's $>$ 0,6. Sehingga uji reliabilitas pada Komitmen organisasi, Motivasi kerja dan Kinerja terpenuhi.

PEMBAHASAN

Pembahasan meliputi analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Sebelumnya data tanggapan responden yang berbentuk skala ordinal diskalakan menjadi skala interval dengan menggunakan method successive interval (MSI). Semua pengujian menggunakan SPSS versi 26. Hasil pengujian hipotesis klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4159.50382986
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.064
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas yang diperoleh dari pengolahan data SPSS versi 26 dapat dilihat hasilnya menunjukkan bahwa nilai asymp sig sebesar 0,077, artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	31821.176	4185.712			7.602	.000		
beban kerja	-.164	.077	-.179		-2.123	.036	.850	1.176
Insentif	.547	.078	.588		6.989	.000	.850	1.176

- a. Dependent Variable: kinerja

Hasil pengujian uji normalitas SPSS versi 26 dapat dilihat hasilnya menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel Beban Kerja 0,850 > 0,1 dan nilai VIF 1,176 < 10. Pada variabel Insentif nilai tolerance sebesar 0,850 > 0,1 dan nilai VIF 1,176 < 10. Sehingga dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	831.780	2846.509			.292	.771
beban kerja	.044	.053	.084		.840	.403
insentif	.002	.053	.004		.044	.965

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian uji heteroskedastisitas dapat dilihat Pada uji Glejser variabel X1 terhadap variabel Y menunjukkan nilai signifikansi 0,403. Sedangkan dari uji Glejser variabel X2 terhadap variabel Y menunjukkan hasil X2 0,965. Nilai propabilitas setiap variabel menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 untuk itu dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak terjadi masalah hesteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.544 ^a	.296	.284	4194.90450	2.062

a. Predictors: (Constant), insentif, beban kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat hasil uji autokorelasi ini menggunakan Durbin-Watson $DW < DW < 4-DU$ ($1.7361 < 2.062 < 2.2636$). artinya tidak terjadi autokorelasi dan uji asumsi klasik terpenuhi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a									
Model ¹	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	31821.176	4185.712			7.602	.000			
beban kerja	-.164	.077	-.179		-2.123	.036	.049	-.193	-.165
Insentif	.547	.078	.588		6.989	.000	.519	.543	.542

a. Dependent Variable: kinerja

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja kurir lazada elogistic, menggunakan analisis berganda dengan SPSS versi 26. Hasilnya dapat dilihat Hasilnya didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 31821.176 - 0.164X_1 + 0,547X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 31821.176 menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1), Insentif (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar 31821.176.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja yaitu sebesar -164. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel Beban Kerja dan Kinerja. Hal ini artinya jika variabel Beban Kerja mengalami kenaikan 1% maka sebaliknya variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar -164. Dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Insentif (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,547. Hal ini menunjukkan jika Insentif mengalami kenaikan 1% maka kinerja akan naik 0,547 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.544 ^a	.296	.284	4194.90450	.296	24.624	2	117	.000

a. Predictors: (Constant), insentif, beban kerja

Nilai koefisien korelasi (R) dari perhitungan regresi sebesar 0.544 artinya bahwa tingkat hubungan Beban Kerja dan Insentif terhadap Kinerja secara simultan memiliki hubungan yang sedang karena berada diantara nilai 0,40 – 0,599 sesuai kriteria halaman 57 dapat dikatakan beban kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi dapat dilihat Hasilnya sebesar 0,296. Artinya bahwa variabel beban kerja dan insentif memiliki pengaruh secara bersama-sama 29,6% terhadap kinerja kurir Lazada Elogistics. Sedangkan sisanya 70,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lainnya. Yang artinya, jika beban kerja, insentif dan kinerja semakin baik, maka akan berpengaruh terhadap kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	866613544.299	2	433306772.150	24.624	.000 ^b
	Residual	2058875181.167	117	17597223.771		
	Total	2925488725.467	119			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), insentif, beban kerja

Selanjutnya diperoleh hasil uji hipotesis atau uji F dari perhitungan SPSS versi 26, dapat dilihat hasilnya diperoleh bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka kaidah keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya beban kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir Lazada Elogistics. Karena beban kerja yang berlebihan menyebabkan kualitas pekerjaan yang buruk karena kelelahan fisik dan konsentrasi yang menurun, pengendalian diri, dan akurasi kerja yang buruk bagi kurir. Jika penerapan insentif yang tepat kepada kurir dapat menjadi salah satu aspek peningkatan semangat kerja karyawan yang lebih tinggi karena kurir merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerjanya, sehingga kurir akan lebih giat dan dapat meningkatkan prestasinya. Dengan begitu, mereka akan menghasilkan kinerja yang maksimal seperti mampu mencapai standar kerja atau target perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja dan Insentif secara Parsial terhadap Kinerja Kurir Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a									
Model ²	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	31821.176	4185.712			7.602	.000			
beban kerja	-.164	.077	-.179		-2.123	.036	.049	-.193	-.165
Insentif	.547	.078	.588		6.989	.000	.519	.543	.542

a. Dependent Variable: kinerja

Untuk mengetahui tingkat signifikansi beban kerja terhadap kinerja dengan melihat nilai sig. Hasilnya menunjukkan nilai sig 0,036 < 0,05 yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan dengan arah negatif secara parsial terhadap beban kerja kurir Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya. Jika beban kerja semakin tinggi maka kinerja kurir semakin menurun, sedangkan jika beban kerja rendah maka kinerja kurir tinggi. Dengan demikian, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi insentif terhadap kinerja dengan melihat nilai sig. Hasilnya menunjukkan nilai sig 0,000 < 0,05 yang berarti insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja kurir Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja kurir adalah dengan memberikan insentif, karena dengan adanya insentif karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan perhatian terhadap prestasi yang dicapainya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis regresi linier berganda mengenai pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya, maka dapat disimpulkan :

1. Beban kerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya berada pada klasifikasi tinggi, pemberian insentif kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya berada pada klasifikasi tinggi, Kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya berada pada klasifikasi tinggi.
2. Beban kerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya dan insentif kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja dan pemberian insentif maka semakin meningkat kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya.
3. Beban kerja di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya secara parsial berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap Kinerja Kurir di PT Lazada Elogistics Tasikmalaya. Hal ini berarti jika beban kerja tinggi maka kinerja kurir rendah sedangkan jika beban kerja rendah maka kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya tinggi.
4. Insentif kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya. Semakin tinggi Insentif maka kinerja kurir di PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya akan meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis mengenai variabel beban kerja, menunjukkan bahwa pernyataan "Perusahaan menetapkan jumlah paket dengan waktu yang seimbang". Artinya kurir tidak semua merasa puas dengan jumlah paket yang berbeda setiap harinya yang disesuaikan dengan paket yang datang, akan tetapi meskipun setiap hari paket harus dikirimkan beda jumlahnya target yang harus

- dikirim oleh kurir harus mencapai target yaitu 100%. Disarankan kepada perusahaan untuk mengevaluasi kembali kesesuaian pemberian waktu kerja dan diberikan jumlah target yang transparan kepada kurir.
2. Berdasarkan hasil analisis mengenai variabel insentif, menunjukkan bahwa pernyataan klasifikasi tinggi dengan pernyataan "Keadilan insentif yang diberikan sudah jelas sesuai dengan hasil kerja kurir kepada perusahaan". Artinya kurir PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya merasa kurang puas atau tidak adil dalam memberikan insentif sesuai dengan hasil kerja atau target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut ditunjukkan dengan susahny mencapai target yang diteapkan perusahaan. Disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan *reward* agar mendorong kurir lebih semangat dan puas dengan hasil yang diraihny.
 3. Berdasarkan hasil analisis mengenai variabel kinerja kurir, menunjukkan bawa pernyataan "Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik" dan pernyataan "Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat". Memiliki nilai terendah dari pernyataan lainnya. Disarankan kepada kurir PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya untuk lebih menfesiennkan waktu dalam melakukan pengiriman paket sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
 4. Tanggapan yang diberikan kurir PT Lazada Elogistics Cabang Tasikmalaya pada penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh pihak perusahaan untuk dapat terus memperhatikan beban kerja yang diberikan dan pemberian insentif guna mencapai tingkat kinerja kurir yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
 5. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk tidak melakukan penelitian dengan variabel diluar penelitian ini yang akan mempengaruhi terhadap kinerja kurir seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, semangat kerja dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau : Zanafa Publishing.
- Ahyar, Hardani, *and* dkk. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu
- Anggiani, Sarfiliany. (2018). Kewirausahaan : Pola Pikir, Pengetahuan, dan Keterampilan Edisi Kedua. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Antonius. (2020). Beban Kerja dan Stress Kerja. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.
- Atmaja,H., & Rahnawati, S, (2018). Riset Ekonomi Manajemen. Riset Ekonomi Manajemen,21-35. <http://jurnal.untidar.ac.id>
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makasar : Penerbit Aksara Timur.
- Bintaro & Daryanto.(2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.Yogyakarta: Gava media.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, In Pelatihan dan Pengembangan.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penetbit Universitas Diponogoro : Semarang
- Hadari Nawawi. (2017). Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang 162 Kompetitif. Yogyakarta : UGM Press.
- Harsono. (2017). Kepelatihan Olahraga. Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2013). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta : Rajawali
- Hutabarat, J. (2017). Dasar- Dasar Pengetahuan Ergonomi. Malang : Media Nusa Kreatif.
- Hutabarat, J. (2018). Kognitif Ergonomi, Malang : Mitra Gajayana
- Koesomowidjojo, S, R, M. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Mangkunegara, A.A.A.P (2019). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Revika Aditama
- Priansa. (2016). Perencanaan Dan Pengembangan SDM. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- S.P Hasibuan, D.H. M. (2020) . Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi revisi. Jakarta:PT Bumi Aksara9.
- Sinambela,Lijan Poltak dan Sarton Sinambela.(2019). Manajemen Kinerja: Penge lolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja. Depok: Rajawali Pers.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.I). Yogyakarta : CV Andi Offset.

- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV. Budi Utama : Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta : Andi Offser.
- Suryani, Ni Kadek et al., (2020). *Kinerja Sumber daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. NILLACAKRA. Bandung.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pertama. Ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur : CV. Penerbit Qiara Media
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Adam, V., Wulandari, J., & Aprillia, H. D. (2020). Analisis Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Bandar Lampung. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 3(2), 106-116.
- Adityawarman, Yudha, Bunasor Sanim, and Bonar M. Sinaga. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot." *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 6, no. 1 (2015): 34-44.
- Aisah, S. N. (2022). pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. bumiraya investindo mill sebanti kotabaru). *Jurnal Maritim*, 4(1), 31-38.
- Anggareni, P. A I., Sujana, I. W., & Noviyanti, N. N A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali .*Jurnal Emas*, Vol. 3, No. 8, 200-213.
- 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).
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal ekonomi*, 20(3), 373-382.
- Bimantara, A. M., Dotulong, L. O., & Lengkong, V. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 1261-1271.
- Chandra, R, & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Parameter*, 670-678.
- Diana, Yana.(2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *Housekeeping Departement* Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools* 53(9): 193-205
- Efendi, Ruslan, Junita Lubis, Elvina 2020. Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Milano Panai Tengah.
- Hengky Kosasih. (2019). Analisis Pendidikan, Budaya Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Murni Sadar Medan. *Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis*, 7.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precesion Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51, <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- K.R. Rolos, Jecky, Sofia, A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 6, No. 4 Tahun 2018. ISSN 2338-9605. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi.
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putri, K. J. A., Suryani, N. N., & Salain, P. P. P. (2022). pengaruh insentif, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada eden hotel kuta bali. *emas*, 3(2), 79-87.
- Rumawas, dkk. (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.6, No.4.
- Rusniati, R., Ahri, R. A., Haeruddin, H., Kurnaesih, E., Alwi, M. K., & Patimah, S. (2023). Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun 2022. *Journal of Muslim Community Health*, 4(2), 66-78.
- Said, A. B., & Kusman, M. (2022). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada sicepat ekspres Cabang Majalengka. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 509-517.
- Shinta & Laily (2019) Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsubkota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol.9, No. 10, 1-14

- Sukma, E. A., Nikmah, F., & Ulya, I. (2021). pengaruh beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pt. perkebunan nusantara xii wonosari kebun teh malang. *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 15(2), 203-209.
- Suryani, N. K, Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020) Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian. Nillacakra.
- Susilo, H., & Rahayu, Y. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Driver PT. Indomarco Prismaatama Distribution Center Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(2), 113-121.
- Yulianto, R. M., & Apriyanti, A. (2022, October). pengaruh beban kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan (Studi Pada J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun). In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Zain, E. M., Rawi, R. D. P., Andjar, F. J., & Balok, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 128-131.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 1(1), 33-52.