

Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Kurir Mitra di Spx Indonesia

Veni Putri Utami^{1*}, Arief Satriansyah²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Penulis Korespondensi: veniputriutami@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of workload (X1) and work stress (X2) on courier performance (Y) at SPX Hub Kalideres. The research employed a quantitative method with a multiple linear regression approach. The sample consisted of 35 respondents who were active couriers at SPX Hub Kalideres. Data were collected through questionnaires and analyzed using IBM SPSS Statistics 26 through several tests, including validity test, reliability test, classical assumption test, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that workload (X1) has a positive and significant effect on courier performance (Y), indicated by a t-value of 2.946 greater than the t-table value of 2.447 with a significance level of 0.032, which is less than 0.05. Meanwhile, work stress (X2) has a negative but not significant effect on courier performance (Y), indicated by a t-value of -1.252 smaller than the t-table value of 2.447 with a significance level of 0.266, which is greater than 0.05. Simultaneously, workload (X1) and work stress (X2) do not significantly affect courier performance (Y), as shown by an F-value of 3.548 smaller than the F-table value of 6.94 with a significance level of 0.130, which is greater than 0.05. Therefore, it can be concluded that workload is a more dominant factor influencing courier performance compared to work stress. This research is expected to provide input for SPX Indonesia's management in designing human resource management strategies, particularly in workload management, to maintain optimal courier performance.*

Keywords: *Partner Couriers; Performance; Spx Indonesia; Work Stress; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) terhadap kinerja kurir (Y) pada SPX Hub Kalideres. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Sampel penelitian terdiri dari 35 responden yang merupakan kurir aktif SPX Hub Kalideres. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 26 dengan serangkaian uji, yaitu uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kurir (Y), dengan nilai t hitung 2,946 lebih besar dari t tabel 2,447 dan tingkat signifikansi 0,032 lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, stress kerja (X2) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja kurir (Y), ditunjukkan oleh nilai t hitung -1,252 lebih kecil dari t tabel 2,447 dengan signifikansi 0,266 lebih besar dari 0,05. Secara *simultan*, beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir (Y), yang ditunjukkan oleh nilai F hitung 3,548 lebih kecil dari F tabel 6,94 dengan signifikansi 0,130 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja kurir dibandingkan dengan stress kerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen SPX Indonesia dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait pengaturan beban kerja agar kinerja kurir tetap optimal.

Kata kunci: Beban Kerja; Kinerja; Kurir Mitra; Spx Indonesia; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era digital yang semakin berkembang, industri jasa pengiriman barang mengalami peningkatan signifikan seiring dengan meningkatnya aktivitas perdagangan elektronik (*e-commerce*). Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan pengiriman barang yang mengalami pertumbuhan pesat adalah SPX Indonesia, yang merupakan bagian dari ekosistem *Shopee*.

SPX Indonesia memiliki sistem operasional yang sangat bergantung pada tenaga kurir mitra untuk memastikan proses distribusi barang berjalan secara efisien dan tepat waktu. Kurir mitra merupakan elemen vital dalam rantai pasok terakhir (*last mile delivery*), sehingga kualitas kinerja mereka akan sangat menentukan tingkat kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan secara keseluruhan.

Namun demikian, di balik tingginya kebutuhan akan efektivitas kerja kurir mitra, terdapat permasalahan yang cukup kompleks terkait beban kerja dan tingkat stres kerja yang mereka alami. Beban kerja yang tinggi dapat terjadi karena tingginya volume paket yang harus dikirim dalam waktu yang terbatas, serta adanya tekanan untuk mencapai target harian yang ditetapkan oleh perusahaan. Beban kerja yang melebihi kapasitas fisik dan mental pekerja dapat menimbulkan kelelahan, penurunan motivasi, dan bahkan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja (Sutanto & Wibowo, 2021).

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Dalam konteks kurir mitra, stres kerja bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tekanan waktu, kondisi jalanan yang tidak menentu, interaksi dengan pelanggan yang kurang menyenangkan, serta kurangnya dukungan dari atasan maupun sistem kerja yang kurang fleksibel. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu fokus, menurunkan semangat kerja, dan pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja individu (Firmansyah & Sari, 2020).

Kinerja karyawan, dalam hal ini kurir mitra, merupakan hasil kerja secara keseluruhan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta situasi kerja. Kinerja yang baik mencerminkan sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, kinerja menjadi indikator utama untuk menilai kontribusi tenaga kerja terhadap pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, penting untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kurir mitra, terutama dalam aspek beban kerja dan stres kerja yang berpotensi menjadi penghambat kinerja optimal.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja telah dilakukan dalam berbagai konteks industri. Sebagai contoh, penelitian oleh (Dewi & Andriani, 2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa pengiriman. Sementara itu, studi oleh (Ramadhan & Haryanto, 2021) menegaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap penurunan produktivitas dan kualitas layanan. Meskipun demikian, penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja kurir mitra dalam konteks SPX Indonesia masih terbatas.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks operasional perusahaan jasa pengiriman seperti SPX Indonesia, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental bagi kurir mitra, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Menurut (Handoko, 2014), beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mencerminkan jumlah pekerjaan, tetapi juga mencakup kompleksitas, kesulitan, dan intensitas dari pekerjaan tersebut. Seseorang dikatakan memiliki beban kerja tinggi apabila jumlah tugas yang diberikan melebihi kemampuan fisik dan mentalnya.

Secara umum, beban kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu: (1) Beban Kerja Fisik, yaitu beban kerja yang berkaitan dengan aktivitas jasmani yang menuntut tenaga atau kekuatan fisik. Contohnya adalah mengangkat barang, berjalan dalam jarak jauh, atau bekerja dalam waktu yang lama tanpa istirahat yang cukup. (2) Beban Kerja Mental, yaitu beban kerja yang menuntut konsentrasi, pengambilan keputusan, perhatian, dan tanggung jawab psikologis. Misalnya tekanan waktu, multitasking, dan situasi kerja yang tidak pasti.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu fenomena psikologis yang sering dialami oleh individu dalam lingkungan kerja, khususnya pada sektor yang menuntut mobilitas tinggi dan tekanan waktu yang ketat seperti jasa pengiriman. Stres kerja terjadi ketika seseorang mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki untuk menghadapinya (Sutrisno, 2016).

Menurut (Siagian, 2015), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang sebagai respons terhadap tekanan dari lingkungan kerja. Ketegangan ini muncul karena adanya perbedaan antara tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi dan kemampuan individu dalam menyelesaikannya. Stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak buruk terhadap kesehatan mental dan fisik pekerja, serta menurunkan motivasi dan produktivitas.

Dengan demikian, pemahaman terhadap konsep stres kerja dan indikatornya menjadi penting dalam menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja kurir mitra. Penanganan stres kerja secara efektif dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja dan retensi tenaga kerja, terutama pada perusahaan yang mengandalkan sistem kemitraan.

Kinerja

Kinerja merupakan salah satu variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena menjadi indikator sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dalam konteks kerja kurir mitra di industri jasa pengiriman seperti SPX Indonesia, kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir dari proses kerja, tetapi juga mencerminkan tingkat kedisiplinan, ketepatan waktu, serta kepuasan pelanggan terhadap layanan yang diberikan.

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga oleh motivasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan kondisi psikologis seperti stres.

Dalam sistem kemitraan, penilaian kinerja memiliki tantangan tersendiri karena mitra tidak terikat secara struktural oleh peraturan perusahaan seperti halnya karyawan tetap.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut (Wibowo, 2016), beberapa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- a) Kemampuan kerja (*skill dan knowledge*)
- b) Motivasi kerja
- c) Kepemimpinan
- d) Lingkungan kerja
- e) Beban kerja dan stres kerja
- f) Sistem penghargaan

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah pengaruh dari beban kerja dan stres kerja sebagai dua faktor utama yang diasumsikan memengaruhi kinerja kurir mitra.

Indikator Kinerja

Untuk keperluan pengukuran dalam penelitian ini, indikator kinerja yang digunakan mengacu pada teori dari (Gomes, 2016) dan disesuaikan dengan kondisi kerja kurir mitra. Indikator-indikator tersebut meliputi:

- a) Kuantitas Pekerjaan
- b) Kualitas Pekerjaan
- c) Ketepatan Waktu
- d) Inisiatif
- e) Tanggung Jawab

Kinerja dalam Konteks Kurir Mitra

Kurir mitra, yang bekerja dalam skema non-formal, menghadapi dinamika kerja yang lebih fleksibel namun juga rentan terhadap ketidakstabilan pendapatan, jam kerja yang panjang, dan ekspektasi pelanggan yang tinggi. Hal ini menjadikan evaluasi kinerja mereka lebih kompleks dibandingkan karyawan tetap. Penelitian oleh (Pramudya & Ramadhan, 2021) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja mitra ojek dan jasa pengiriman daring, di mana meningkatnya tekanan kerja berdampak pada menurunnya kualitas layanan dan efektivitas kerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua variabel independen, yaitu beban kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel dependen, yaitu kinerja kurir mitra (Y) pada perusahaan SPX Indonesia.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengumpulan data numerik yang dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif kausal digunakan karena bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan sejauh mana beban kerja serta stres kerja memengaruhi kinerja kurir mitra, baik secara parsial maupun *simultan*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
VAR X1	P1	0,8822	> 0,334	Valid
	P2	0,8768		Valid
	P3	0,8195		Valid
	P4	0,7891		Valid
	P5	0,9081		Valid
	P6	0,8263		Valid
	P7	0,8404		Valid
	P8	0,8859		Valid
VAR X2	P9	0,8846		Valid
	P10	0,8141		Valid
	P11	0,8498		Valid
	P12	0,7975		Valid
	P13	0,8356		Valid
	P14	0,8902		Valid
	P15	0,8507		Valid
	P16	0,9023		Valid
VAR Y	P17	0,8741		Valid
	P18	0,8694		Valid
	P19	0,8476		Valid
	P20	0,8860		Valid
	P21	0,8554		Valid

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam kuesioner layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian, karena telah memenuhi syarat validitas instrumen. Validitas yang tinggi menunjukkan bahwa kuesioner ini mampu menggambarkan konstruk variabel yang diukur secara akurat dan sesuai dengan konteks penelitian.

Uji Rentabilitas

Kriteria yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ menunjukkan bahwa instrumen dikategorikan reliable.
- Semakin mendekati nilai 1, maka tingkat reliabilitas instrumen semakin tinggi.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Hasil Uji	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,953	0,60	Reliable
X2	0,950		Reliable
Y	0,971		Reliable

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pada ketiga variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yaitu:

- a. Beban Kerja (X1): 0,953
- b. Stres Kerja (X2): 0,950
- c. Kinerja Kurir (Y): 0,971

Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner tergolong *reliable* dan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur masing-masing variabel secara konsisten dan akurat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 26*.

Dalam pengujian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

- a. H_0 : Data *residual* berdistribusi normal
- b. H_1 : Data *residual* tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$, maka data *residual* berdistribusi normal (H_0 diterima).
- b. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $\leq 0,05$, maka data *residual* tidak berdistribusi normal (H_0 ditolak).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
			<i>Unstandardized Residual</i>
N			7
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>		<i>Mean</i>	0,0000000
		<i>Std.</i>	
		<i>Deviation</i>	3,20919606
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Extreme</i>	<i>Absolute</i>	0,282
		<i>Positive</i>	0,282
		<i>Negative</i>	-0,136
<i>Test Statistic</i>			0,282
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			.098 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>			
<i>b. Calculated from data.</i>			
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>			
<i>Sumber: data diolah peneliti (2025)</i>			

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,098, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data *residual* dalam penelitian ini berdistribusi normal. Artinya, asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dihasilkan oleh *software* IBM SPSS Statistics 26, dengan kriteria sebagai berikut:

- Nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan/atau nilai VIF > 10 menunjukkan adanya multikolinearitas.
- Nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		Collinearity Statistics	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Beban Kerja	0,710	1,408
	Stress Kerja	0,710	1,408
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Kurir			

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa:

- Variabel Beban Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,710 dan *VIF* sebesar 1,408.
- Variabel Stress Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,710 dan *VIF* sebesar 1,408.

Kedua variabel independen menunjukkan nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* yang lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi bebas multikolinearitas dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser*, yaitu dengan meregresikan nilai absolut *residual* terhadap variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) $\leq 0,05$, maka terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-28,729	39,025		-0,736	0,502
	Beban Kerja	0,212	0,188	0,575	1,128	0,322
	Stress Kerja	0,059	0,201	0,149	0,293	0,784
<i>a. Dependent Variable: ABS RES</i>						

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *software IBM SPSS Statistics 26*, diperoleh nilai signifikansi sebagai berikut:

- Variabel Beban Kerja memiliki nilai Sig. sebesar 0,322.
- Variabel Stress Kerja memiliki nilai Sig. sebesar 0,784.

Seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak untuk digunakan dalam analisis regresi lanjutan.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau nilai signifikansi (Sig.) $\geq 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji T Variabel X terhadap Y

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,122	32,813		0,278	0,792
	Beban Kerja	0,836	0,284	0,797	2,946	0,032
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Kurir						

a. Dependent Variable: Kinerja Kurir

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil *output* dari pengolahan data menggunakan *IBM SPSS Statistics 26*, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Nilai *t* hitung sebesar 2,946
- Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,032
- Jumlah responden sebanyak 35, sehingga derajat kebebasan (df) = $n - k = 35 - 2 = 33$
- Nilai *t* tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan $df = 33$ adalah 2,03452 (dapat dilihat dari distribusi *t* tabel)

Karena *t* hitung (2,946) > *t* tabel (2,03452) dan Sig. (0,032) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (*X*₁) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kurir (*Y*). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami kurir, maka akan diikuti dengan perubahan kinerja kurir, baik secara positif maupun negatif tergantung pada kapasitas dan dukungan kerja yang tersedia.

Uji T pada Variabel Stres Kerja (*X*₂) terhadap Kinerja Kurir (*Y*)

Kriteria pengambilan keputusan tetap merujuk pada:

- Jika *t* hitung > *t* tabel atau Sig. < 0,05, maka terdapat pengaruh signifikan.
- Jika *t* hitung < *t* tabel atau Sig. $\geq 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji T Variabel X terhadap Y.

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	Sig.
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(<i>Constant</i>)	167,974	49,775		3,375	0,020
	Stress Kerja	-0,550	0,439	-0,488	-1,252	0,266
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Kurir</i>						

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *IBM SPSS Statistics 26*, diperoleh hasil:

- Nilai *t* hitung sebesar -1,252
- Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,266
- Jumlah responden sebanyak 35 orang, sehingga derajat kebebasan (df) = $n - k = 35 - 2 = 33$
- Nilai *t* tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = 33$ adalah 2,03452

Dari hasil tersebut, diketahui bahwa:

- $t \text{ hitung } (-1,252) < t \text{ tabel } (2,03452)$
- $\text{Sig. } (0,266) > 0,05$

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X2) berpengaruh namun belum signifikan terhadap kinerja kurir (Y). Artinya, meskipun stress kerja dapat dirasakan oleh para kurir, tingkat stress yang dialami dalam kondisi saat ini belum cukup memengaruhi secara signifikan terhadap perubahan dalam kinerja kerja mereka, baik secara positif maupun negatif.

Uji F

Kriteria pengambilan keputusan dalam Uji F adalah sebagai berikut:

- Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} < 0,05$, maka terdapat pengaruh *simultan* yang signifikan.
- Jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $\text{Sig.} \geq 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh *simultan* yang signifikan.

Tabel 8. Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	109,635	2	54,817	3,548	.130 ^b
	<i>Residual</i>	61,794	4	15,448		
	Total	171,429	6			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Kurir

b. *Predictors:* (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *IBM SPSS Statistics 26*, diperoleh nilai sebagai berikut:

- F hitung sebesar 3,548
- Signifikansi (Sig.) sebesar 0,130
- Derajat kebebasan regresi (df_1) = jumlah variabel independen = 2
- Derajat kebebasan *residual* (df_2) = $n - k - 1 = 7 - 2 - 1 = 4$
- Berdasarkan tabel distribusi F pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 4$, diperoleh nilai F tabel sebesar kurang lebih 6,94427

Hasil uji menunjukkan bahwa:

- F hitung (3,548) $<$ F tabel (6,94427)
- Sig. (0,130) $>$ 0,05

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara *simultan*, variabel beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun secara individu variabel Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan, namun ketika diuji secara bersama-sama dengan Stress Kerja, kedua variabel ini belum menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan kinerja kurir secara keseluruhan dalam sampel penelitian ini.

Uji Koefisien

Uji Koefisien Determinasi Parsial

- a. Uji Koefisien Determinasi Parsial pada Variabel Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Kurir (Y)

Uji koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, analisis dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel Beban Kerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja Kurir (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Var X1 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	0,634	0,561	3,540
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui *IBM SPSS Statistics 26*, diperoleh nilai:

- a. *R Square* sebesar 0,634
- b. *Adjusted R Square* sebesar 0,561

Nilai *R Square* (0,634) menunjukkan bahwa 63,4% variabilitas atau perubahan pada Kinerja Kurir (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X1) secara parsial. Sementara sisanya, yaitu sebesar 36,6%, dijelaskan oleh variabel lain di luar model atau oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel eban kerja (X1) memberikan kontribusi sebesar 63,4% terhadap kinerja kurir (Y) secara parsial. Hasil ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki peran yang cukup besar dalam menjelaskan tingkat kinerja kurir secara individual, sehingga perlu mendapat perhatian khusus dalam upaya meningkatkan kinerja mitra kurir di SPX Indonesia.

b. Uji Uji Koefisien Determinasi Parsial pada Variabel Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Kurir (Y)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial
Var X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	0,239	0,086	5,109
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja				

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 26*, diperoleh nilai:

- R Square sebesar 0,239
- Adjusted R Square sebesar 0,086

Nilai R Square (0,239) menunjukkan bahwa sebesar 23,9% variabilitas pada Kinerja Kurir (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Stress Kerja (X2) secara parsial. Sementara sisanya, yaitu sebesar 76,1%, dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model atau oleh faktor eksternal lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 23,9% terhadap kinerja kurir (Y) secara parsial. Meskipun kontribusinya tidak sebesar variabel Beban Kerja, hasil ini tetap menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kurir. Oleh karena itu, perhatian terhadap manajemen stres dalam lingkungan kerja tetap menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia, khususnya mitra kurir di SPX Indonesia.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi *simultan* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen yang dimaksud adalah Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Kurir (Y).

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi *Simultan*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	0,640	0,459	3,930
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja				

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui *IBM SPSS Statistics 26*, diperoleh nilai:

- a. *R Square* sebesar 0,640
- b. *Adjusted R Square* sebesar 0,459

Nilai *R Square* (0,640) menunjukkan bahwa sebesar 64% variabilitas atau perubahan pada variabel Kinerja Kurir (Y) dapat dijelaskan secara *simultan* oleh dua variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2). Sementara sisanya sebesar 36% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* (0,459) digunakan untuk memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap populasi dengan mempertimbangkan jumlah variabel prediktor dalam model. *Adjusted R Square* yang lebih rendah dari *R Square* mencerminkan adanya penyesuaian terhadap kemungkinan bias akibat jumlah variabel bebas dalam model regresi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara *simultan*, variabel beban kerja (X1) dan stress kerja (X2) mampu menjelaskan 64% variasi yang terjadi pada variabel kinerja kurir (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki peran yang cukup signifikan secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja kurir, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan kedua aspek ini secara terpadu dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusianya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Kurir (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kurir (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,946 > t \text{ tabel } 2,776$ dengan tingkat signifikansi $0,032 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kurir diterima.

Pengaruh Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Kurir (Y)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kurir (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar $-1,252 < t \text{ tabel } 2,776$ dengan tingkat signifikansi $0,266 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja kurir ditolak.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) secara Simultan terhadap Kinerja Kurir (Y)

Hasil uji *simultan* (uji F) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kurir (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar $3,548 < F \text{ tabel } 6,94$ dengan tingkat signifikansi $0,130$

$> 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja dan stress kerja berpengaruh secara *simultan* terhadap kinerja kurir ditolak.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir. Secara simultan, beban kerja dan stres kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu bagi manajemen SPX Indonesia, disarankan untuk lebih memperhatikan distribusi beban kerja kepada kurir mitra agar tetap seimbang dan sesuai dengan kapasitas kerja masing-masing individu. Terkait dengan pengelolaan stres kerja, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, manajemen tetap diharapkan tidak mengabaikan aspek ini. Diperlukan adanya pengembangan program dukungan psikologis maupun pelatihan pengelolaan stres guna menjaga stabilitas emosional kurir dalam menghadapi tekanan kerja sehari-hari, karena stres yang tidak ditangani secara tepat berpotensi menimbulkan dampak negatif dalam jangka panjang, baik terhadap loyalitas maupun kepuasan kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja yang mungkin berpengaruh signifikan terhadap kinerja kurir. Selain itu, peningkatan kualitas operasional juga dapat dipertimbangkan oleh perusahaan, misalnya melalui pemberian insentif berbasis kinerja serta penerapan sistem monitoring yang adil dan transparan. Hal ini diharapkan dapat memotivasi kurir untuk bekerja lebih produktif tanpa merasa terbebani secara berlebihan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Ali, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan cleaning service Rumah Sakit Fatima Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 267–271. <https://doi.org/10.31850/decision.v3i2.1878>
- Anoraga, P. (2019). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 8–16. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1065>
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Carima, W. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan. *Schema: Journal of Psychological Research*, 7(2), 59–70. <https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.11031>
- Chandra, F. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap burnout. *Jurnal Maneksi (Manajemen Ekonomi dan Akuntansi)*, 13(1), 137–145. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2059>
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i4.9190>
- Firdaus, R. C., & Ariawan, J. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Inti Tekindo. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 144–155.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakman, H., Rahmat, M., & Nurlina, N. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(1), 27–34. <https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17>
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47–54. <https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2020). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Grasindo.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>

- Lesmana, J., Putra, F. D., & Kusumawati, M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada kurir Shopee Express di Kota Pasuruan). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Nusantara*, 8(1), 77–88.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 8(1), 24–33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Wijaya, D. S. H., Wahyuni, S., & Khoiriyah, N. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja kurir Shopee Express Hub Cikampek. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 52–60.