

Pengaruh Beban Kerja dan Target Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. Shopee Indonesia

Muhammad Nur Aziz¹, Eka Dyah Setyaningsih², Refany Novia Siboro³
Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

*Email : 64210582@bsi.ac.id ; eka.edy@bsi.ac.id; refany.rmv@bsi.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 16-08-2016
Disetujui 24-08-2026
Diterbitkan 26-08-2026

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of workload and work targets on the quality of employee performance at PT. Shopee Indonesia. The independent variables in this study are workload and work targets, while the dependent variable is the quality of employee performance. This research employed a quantitative method with a descriptive causal-associative approach. Data were collected by distributing questionnaires to employees of PT. Shopee Indonesia. The collected data were analyzed using several statistical tests, including the validity test, reliability test, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results of the multiple linear regression analysis produced the following equation: $Y = 4.941 + 0.389(X_1) + 0.406(X_2)$, where X_1 represents workload and X_2 represents work targets. Based on the t-test results, workload has a significant effect on employee performance ($t = 0.001$; $p = 0.005$), indicating that a reduction in workload can improve employee performance. Likewise, work targets also have a significant effect on employee performance ($t = 0.086$; $p < 0.001$ suggesting that appropriate work targets that do not place excessive pressure on employees can enhance the quality of employee performance. Furthermore, the simultaneous F-test ($F = 24.676$; $p = 0.000$) indicates that workload and work targets jointly have a significant effect on the quality of employee performance.

Keywords: Workload, Work Targets, Quality of Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Target Kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada PT. Shopee Indonesia. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja dan Target Kerja, sedangkan Variabel Dependen yaitu Kualitas Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif kausal. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Shopee Indonesia. Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan beberapa uji seperti, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, Uji F, dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 4.941 + 0,389 (X_1) + 0,406 (X_2)$ dimana X_1 adalah Beban Kerja dan X_2 adalah Target Kerja. Berdasarkan uji-t, Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 0,001$; $p = 0.005$), artinya Penurunan Beban kerja dapat meningkatkan target kerja dan kinerja karyawan dan Target

Kerja juga berpengaruh signifikan ($t = 0,086$; $p = >0.001$), yaitu Target Kerja yang sesuai dan tidak memberi tekanan pada karyawan akan meningkatkan target kerja dan Kualitas kinerja karyawan. Uji F simultan ($F = 24.676$; $p = 0.000$) menunjukkan kedua variabel bebas bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Target Kerja, Kualitas Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Aziz, M. N., Setyaningsih, E. D. ., & Siboro, R. N. . (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Target Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PT. Shopee Indonesia. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(5), 10055-10065. <https://doi.org/10.63822/qcvqap24>

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi, perusahaan dituntut meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja agar mampu bersaing. Salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan tersebut adalah kualitas kinerja karyawan karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini semakin penting pada perusahaan berbasis teknologi dan e-commerce yang memiliki pekerjaan dinamis serta menuntut kemampuan beradaptasi. Oleh karena itu, karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan perlu memiliki kinerja yang optimal agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif, efisien, tepat waktu, dan sesuai standar.

Permasalahan kualitas kinerja juga ditemukan pada lingkungan warehouse PT Shopee Indonesia. Berdasarkan data complaint buyer dalam satu tahun terakhir, terdapat keluhan terkait kerusakan produk sebesar 21%, barang tidak sesuai sebesar 48%, dan produk tidak lengkap sebesar 31%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kualitas proses operasional dan kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kualitas kinerja adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat menurunkan motivasi. Selain itu, target kerja juga berperan penting karena target yang realistis dan terukur dapat mendorong produktivitas, sementara target yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja. Dengan demikian, keseimbangan antara beban kerja dan target kerja diperlukan untuk mempertahankan kualitas kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja dan target kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Ramadhani et al. (2023) menemukan bahwa beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kinerja, sedangkan Prasiltia (2026) menunjukkan bahwa kejelasan target kerja dapat meningkatkan kualitas kinerja secara signifikan. Agustin (2023) juga menemukan bahwa beban kerja dan target kerja secara simultan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja dan target kerja dalam mendukung kualitas kinerja.

Meskipun demikian, masih terdapat research gap karena sebagian penelitian sebelumnya lebih banyak menguji beban kerja atau target kerja secara terpisah terhadap kinerja. Penelitian yang secara khusus menguji kedua variabel tersebut terhadap kualitas kinerja karyawan pada lingkungan warehouse perusahaan e-commerce di Indonesia masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya karena menguji pengaruh beban kerja dan target kerja secara simultan terhadap kualitas kinerja karyawan PT Shopee Indonesia dengan mempertimbangkan kondisi operasional dan fenomena complaint buyer yang terjadi.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) apakah beban kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan PT Shopee Indonesia; (2) apakah target kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan PT Shopee Indonesia; dan (3) apakah beban kerja dan target kerja secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan PT Shopee Indonesia. Hipotesis yang diajukan yaitu

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan;

H2: Target kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan; dan

H3: Beban kerja dan target kerja secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan PT Shopee Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kualitas kinerja karyawan, menganalisis pengaruh target kerja terhadap kualitas kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh keduanya secara simultan terhadap kualitas kinerja karyawan PT Shopee Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan PT Shopee Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola beban kerja dan menetapkan target secara optimal untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja merupakan tugas-tugas, tuntutan pekerjaan, maupun tanggungjawab yang dimiliki oleh individu untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Hasibuan (2019) menyebutkan bahwa tenaga kerja harus menyelesaikan pekerjaan mereka dalam waktu tertentu dengan mengusahakan semaksimal mungkin kemampuan yang individu miliki.

Target Kerja

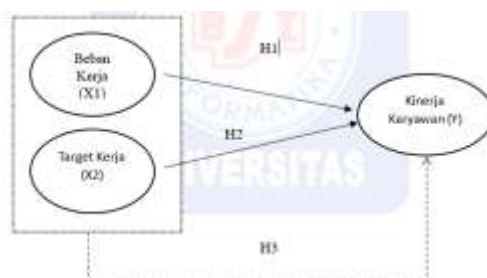
Karyawan harus memenuhi standar pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu yang didasarkan atas kualitas dan kuantitas, hingga kecepatan menyelesaikan suatu pekerjaan dimana hal ini dikenal sebagai target kerja. Di dalam manajemen SDM, alat yang sering digunakan untuk mengendalikan kinerja ialah target kerja sehingga operasional perusahaan dapat tetap berjalan secara efisien. Tanpa adanya target kerja yang jelas yang harus dicapai oleh individu, perusahaan tidak dapat melakukan evaluasi pada produktivitas tenaga kerja. Menurut Khaeruman (2021), target kerja yang jelas spesifik, dan menantang akan meningkatkan beban kerja karyawan karena individu memiliki arah kerja yang terukur.

Kualitas Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2024) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diberikan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing yang dinilai secara kualitas dan kuantitas.

Kerangka Penelitian

Melalui kerangka pemikiran ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai hubungan antara beban kerja (X1) dan target kerja (X2) terhadap kualitas kinerja karyawan (Y), sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di lingkungan warehouse PT.Shopee Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan (H1), pengaruh target kerja terhadap kinerja karyawan (H2), serta pengaruh beban kerja dan target kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (H3).



Hipotesis Penelitian

Studi yang di dalamnya terdapat perumusan hipotesis umumnya mempergunakan pendekatan kuantitatif, dimana hubungan antara variabel di uji dengan metode statistik. Pada studi ini, peneliti menggunakan dua variabel independen yaitu beban kerja (X1), dan target kerja (X2), serta variabel dependen kualitas kinerja karyawan (Y). Berdasarkan kerangka berpikir dan rumusan masalah, hipotesis penelitian yang di ajukan di antaranya:

Ho1 = tidak terdapat pengaruh beban kerja (X1) terhadap kualitas kinerja karyawan (Y).

Ha1 = terdapat pengaruh beban kerja (X1) terhadap kualitas kinerja karyawan (Y).

Ho2 = tidak terdapat pengaruh target kerja (X2) terhadap kualitas kinerja karyawan (Y).

Ha2 = terdapat pengaruh target kerja (X2) terhadap kualitas kinerja karyawan (Y).

Ho3 = beban kerja (X1) dan target kerja (X2) secara bersamaan (simultan) tidak memengaruhi terhadap kualitas kinerja karyawan (Y).

Ha3 = beban kerja (X1) dan target kerja (X2) secara bersamaan (simultan) memengaruhi terhadap kualitas kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif asosiatif kausal untuk menganalisis pengaruh beban kerja (X1) dan target kerja (X2) terhadap kualitas kinerja karyawan (Y) pada PT Shopee Indonesia. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 60 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner tertutup berbasis Google Form dengan Skala Likert lima poin. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26 untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Tahapan analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Uji validitas menggunakan Pearson Product Moment dengan kriteria r hitung $> r$ tabel dan signifikansi $< 0,05$, sedangkan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai $> 0,60$. Uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dengan kriteria normalitas signifikansi $> 0,05$, Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , serta signifikansi uji Glejser $> 0,05$. Selanjutnya, regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan target kerja terhadap kinerja karyawan:

$$Y = a + b_{1X_1} + b_{2X_2} + e$$

Keterangan: Y = kualitas kinerja karyawan; a = konstanta; b = koefisien regresi; X = variabel independen; dan e = error term.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F (simultan) untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kualitas kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristi Responden Sebagai Berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	44	73%
Perempuan	16	27%
Total	60	100%

Terlihat dari data diatas bahwa laki-laki menjadi mayoritas partisipan ini. Dari 60 reponden pada PT. Shopee Indonesia, 73% (44) adalah laki-laki dan 27% (16) adalah perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA / Sederajat	36	60%
D3	11	18%
S1	13	22%
Total	60	100%

Terlihat dari data diatas ada 36 (60%) dari responden yang pendidikan terakhirnya SMA, 11 (18%) lulusan D3 dan 13 (22%) adalah pendidikan terakhirnya S1.

Tabel 3. Karakteristik reponden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-2 Tahun	36	60%
2-3 Tahun	8	13%
> 4 Tahun	16	27%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 36 (60%) responden yang bekerja selama 1-2 tahun, 8 (13%) responden yang bekerja selama 2-3 tahun dan 16 (27%) reponden bekerja kurang dari 4 tahun di PT. Shopee Indonesia.

Tabel 4. Uji Validitas (*item-Total Statistics*)

Rhitung > Rtabel	N of Items
Hasil Rhitung > 0,2144	24

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel item-Total Statistics, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan mengukur variabel beban kerja (X1), Target Kerja (X2) dan Kualitas Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* berkisar antara 0,352 hingga 0,781. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari pada R tabel maupun batasan *Corrected Item-total Correlation* sebesar 0,2144, sehingga seluruh butir pernyataan dikatakan valid.

Nilai *Corrected Item-Total Correlation* menunjukkan tingkat hubungan antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total pada setiap variabel penelitian. Semakin tinggi nilai korelasi yang diperoleh, semakin baik kemampuan butir pernyataan dalam mengukur beban kerja, target kerja dan kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, item X1.5 memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* tertinggi, yaitu sebesar 0,781, sedangkan item X2.11 memiliki nilai terendah, yaitu 0,352. Meskipun merupakan nilai terendah, angka tersebut tetap berada di atas batas minimum yang telah ditetapkan sehingga masih memenuhi kriteria validitas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel beban kerja (X1), target kerja (X2) dan Kualitas Kinerja Karyawan (Y) telah memenuhi kriteria validitas. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Tabel 5. Uji Reliabilitas (*Reliability Statistics*)

Cronbach's Alpha	N of Items
Hasil Cronbach's Alpha > 0,60	24

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5, diketahui variabel Pengaruh beban kerja (X1), Target Kerja (X2), Kualitas Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai alpha Cronbach masing-masing sebesar 0,792, 0,695 dan 0,798, sesuai dengan tabel di atas. Instrumen untuk setiap variabel memenuhi persyaratan keandalan karena semua nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Karena konsistensi internalnya yang kuat, instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dianggap kredibel. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur variabel secara konsisten jika skor Alpha Cronbach lebih dari 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial) X1

		Coefficients^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11.507	3.244		3.547
	TX1	.603	.098	.630	6.174
					Sig.

a. Dependent Variable: TY1

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial) X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.263	4.164		1.744	.086
	TX2	.721	.124	.607	5.824	.000

a. Dependent Variable: TY1

Berdasarkan hasil uji parsial (uji T) pada Tabel 6, variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai T hitung sebesar 6,174 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel ($6,174 > 1,674$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan dan pada tabel 7 variabel Target Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,824 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($5,824 > 1,674$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka Target Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.770	2	120.385	24.676	.000 ^b
	Residual	278.080	57	4.879		
	Total	518.850	59			

a. Dependent Variable: TY1

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F-hitung sebesar $24,676 > 3,16$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, beban kerja dan target kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi seluruh persyaratan, yaitu residual berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi linear berganda layak digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja dan target kerja terhadap kualitas kinerja karyawan PT Shopee Indonesia.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari dua variabel bebas, yaitu beban kerja dan target kerja, terhadap variabel terikat yaitu kualitas kinerja karyawan. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda disajikan sebagai berikut:

$$Y = 4.941 + 0,389 (X1) + 0,406 (X2) + e$$

Hasil analisis tersebut dapat di Interpretasikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) = 4,941 Diartikan, bila variabel beban kerja (X_1) dan target kerja (X_2) dianggap konstan atau ada, bisa dikatakan skor kualitas kinerja karyawan (Y) ialah senilai 4,941. Ini menunjukkan kontribusi dasar terhadap kualitas kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Beban Kerja dan Target Kerja.
- Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) memiliki nilai yang positif yaitu sebesar 0,389. Menyatakan jika Beban Kerja menurun satu tingkat, maka kualitas kinerja karyawan meningkat sebesar 0,389.
- Nilai koefisien regresi variabel target kerja (X_2) memiliki nilai yang positif yaitu sebesar 0,406. Menyatakan jika Target Kerja menurun satu tingkat, maka kualitas kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,406.

Dalam uji hipotesis ini tujuannya adalah untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda, serta melalui pengujian secara parsial menggunakan uji T dan secara simultan menggunakan Uji f.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi Simultan (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.386	2.32330

a. Predictors: (Constant), TX1

Berdasarkan hasil tabel 9, menunjukkan bahwa nilai R Square diperoleh sebesar 0,397 atau 39,7% yang berarti bahwa Beban Kerja (X_1) dan Target Kerja (X_2) mampu memberikan kontribusi simultan terhadap variasi dari Kualitas Kinerja Karyawan (Y) sebesar 39,7%. sedangkan sisanya 60,3% (100% - 39,7%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kinerja karyawan (Y) PT Shopee Indonesia, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t-hitung $6,174 > t\text{-tabel } 1,672$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang efisien dapat membantu karyawan bekerja lebih fokus dan dalam kondisi fisik yang optimal, sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan fokus sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pekerjaan. Dengan demikian, semakin sesuai dan efisien beban kerja, semakin baik kualitas kinerja karyawan PT Shopee Indonesia.

2. Pengaruh Target Kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa target kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kualitas kinerja karyawan (Y) PT Shopee Indonesia, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t-hitung $5,824 > t\text{-tabel } 1,672$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa

target kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Sebaliknya, target yang terlalu tinggi dapat memberikan tekanan dan menyebabkan karyawan bekerja kurang optimal sehingga berpotensi menurunkan kualitas hasil pekerjaan. Dengan demikian, penyesuaian target kerja dengan kemampuan karyawan menjadi penting untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja PT Shopee Indonesia.

3. Pengaruh Variabel Beban Kerja dan Target Kerja Terhadap Variabel Kualitas Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan target kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan (Y) PT Shopee Indonesia, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F-hitung $24,676 > F\text{-tabel } 3,16$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penyesuaian beban kerja dan target kerja dengan kemampuan karyawan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif, meningkatkan fokus dan produktivitas, serta mendukung kualitas kinerja. Dengan demikian, pengelolaan beban kerja dan target kerja yang sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawab karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja dan mendukung kredibilitas perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan PT Shopee Indonesia, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung $6,174 > t\text{-tabel } 1,672$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Target kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung $5,824 > t\text{-tabel } 1,672$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, beban kerja dan target kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F-hitung $24,676 > F\text{-tabel } 3,16$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, semakin tepat pengelolaan beban kerja dan target kerja sesuai kemampuan karyawan, semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja dan target kerja secara seimbang agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara optimal. Untuk mengurangi beban kerja, perusahaan dapat membuat tim pendukung yang membantu menyediakan kebutuhan packaging dan barang consumables serta membantu proses packing untuk pesanan berukuran besar dan berat, sehingga kondisi fisik karyawan tetap terjaga. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi target kerja secara berkala melalui pemberian feedback, pembinaan, dan pendampingan. Apabila target belum tercapai, perusahaan perlu mengidentifikasi penyebabnya dan memberikan solusi berupa pelatihan, peningkatan koordinasi, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, maupun penyesuaian target sesuai kondisi operasional. Jika terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja dan target yang ditetapkan, perusahaan juga dapat melakukan penyesuaian pembagian tugas, penambahan sumber daya, penyempurnaan prosedur kerja, dan peningkatan kompetensi karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif, produktif, dan mampu mendukung peningkatan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2023). The Impact of Workload and Job Satisfaction On Employee Performance at Printing Service in Bogor City Area. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 1–14.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro. <https://id.scribd.com/document/729101308/644946086-Ghozali-Edisi-9-PDF>
- Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Khaeruman. (2021). *Meningkatarget kerja an Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV AA Rizky. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/15469/1/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL.pdf>
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Lumingkewas, E. (2023). *Konsep Dasar Manajemen: Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi*.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Nikmat, K. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Yayasan Insan Cendekia Indonesi Raya. <https://books.google.co.id/books?id=bTOXEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 7(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24960>
- Pramujadi, F., Lestari, D. S., & Augustinah, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Support Logistics Indonesia. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 2(1), 177–192. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sab/article/view/8118>
- Prasiltia, S. (2026). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. XYZ. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 13958–13966. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5945>
- Pratama, P. Y. S., & Wulanyani, N. M. S. (2018). Pengaruh Kuantitas, Kemampuan Komunikasi Interpersonal, Dan Perilaku Altruisme Anggota Kelompok Terhadap Social Loafing Dalam Proses Diskusi Kelompok Di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(01), 197. <https://doi.org/10.24843/jpu.2018.v05.i01.p18>
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 10(1), 39–56. <https://doi.org/10.35384/jemp.v10i1.526>