

**ANALISIS BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA VAN TITIPAN KILAT (TIKI)  
(STUDI KASUS : KARYAWAN TIKI CABANG JOHAR KARAWANG)**

<sup>1</sup>Ananda Pertiwi Nurbasari, <sup>2</sup>Puji Isyanto  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Buana Perjuangan Karawang

<sup>1</sup>[mn21.anandanurbasari@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.anandanurbasari@mhs.ubpkarawang.ac.id), <sup>2</sup>[puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id](mailto:puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id)

Submitted: 27 June 2024

Accepted: 6 July 2024

Published: 7 July 2024

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan kondisi kerja karyawan di TIKI Cabang Johar Karawang yang berfokus pada efisiensi, ketelitian, dan pengelolaan beban kerja. Pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dalam menghadapi tantangan global di era kemajuan teknologi. Perusahaan dan karyawan adalah bagian yang saling terkait dan bersinergi satu sama lain. Perusahaan dan karyawan harus saling membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan yang ideal. Yang harus diperhatikan adalah penyampaian beban kerja yang wajar, beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai batas kemampuan karyawan akan memberikan efek yang buruk. Kinerja karyawan yang baik di PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Cabang Johar Karawang dipengaruhi oleh beban kerja yang dihadapi. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah Karyawan di TIKI Cabang Johar Karawang mampu mengelola pekerjaan secara efektif dan efisien. Namun, ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti kedisiplinan kehadiran dan pengurangan kesalahan dalam penginputan data. Meskipun masih ada ruang untuk perbaikan, secara keseluruhan kondisi kerja di TIKI Cabang Johar Karawang sudah cukup baik.

**Kata kunci :** Beban Kerja, Kinerja, Karyawan

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to describe the working conditions of employees at TIKI Johar Branch in Karawang which focuses on efficiency, accuracy, and workload management. The importance of effective Human Resources (HR) management in facing global challenges in the era of technological advancement. Companies and employees are interrelated and synergize with each other. Companies and employees must help each other to achieve ideal goals. What must be considered is the delivery of a reasonable workload, excessive workload and not according to the limits of employee abilities will have a bad effect. Good employee performance at PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Johar Karawang Branch is influenced by the workload faced. This research method uses qualitative methods by conducting observations, interviews, and documentation. The results of this study are Employees at TIKI Johar Karawang Branch are able to manage work effectively and efficiently. However, there are several aspects that need to be improved, such as discipline in attendance and reducing errors in data entry. Although there is still room for improvement, overall the working conditions at TIKI Johar Karawang Branch are quite good.*

**Keywords:** Workload, Performance, Employee

**PENDAHULUAN**

Di masa kemajuan dan peningkatan mekanis yang sedang berlangsung, hal ini menuntut SDM yang berkualitas dan keseriusan yang tinggi. Saat ini, peningkatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) telah berkembang dengan cepat, mengharuskan seseorang untuk memiliki kemampuan penalaran yang imajinatif dan tegas untuk dapat menyelesaikan tantangan global. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu perkumpulan (personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan), potensi manusia sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi, manusia yang merupakan sumber daya dan kapabilitas sebagai modal (non material) dalam perkumpulan bisnis yang dapat diakui keberadaannya baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang secara hirarkis dapat dilihat keberadaannya (Ndraha, 1999 dan Hasibuan, 2000). Seperti yang diindikasikan oleh M.T.E. Hariandja (2002). Sumber daya

manusia merupakan salah satu elemen utama dalam sebuah organisasi yang dilihat dari berbagai faktor selain modal. Oleh karena itu, Sumber daya manusia perlu diawasi dengan baik dengan tujuan agar kelangsungan hidup dan produktivitas perusahaan dapat meningkat.

Kinerja secara keseluruhan adalah perbuatan atau hasil dari pekerjaan. Kinerja dapat diartikan hasil kerja atau kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh seorang individu, perkumpulan (asosiasi) atau tugas pada waktu tertentu. Kinerja harus terlihat dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam tanggung jawabnya. Pada akhirnya, kinerja individu adalah cara yang digunakan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat juga akan mempengaruhi/berpengaruh pada prestasi organisasi tempat pekerja yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai (Sedarmayanti, 2018). Kinerja adalah hasil yang dicapai untuk suatu tugas yang telah diselesaikan sesuai dengan kewajibannya selama periode tertentu.

Salah satu komponen yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja adalah beban kerja (Moorhead dan Griffin, 2013). Beban kerja merupakan salah satu faktor organisasi pada kelompok faktor tuntutan tugas. Beban kerja dicirikan sebagai volume atau konsekuensi dari pekerjaan atau catatan tentang akibat-akibat dari pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh berbagai sejumlah individu dalam waktu tertentu (Moekijat, 2004). Beban kerja yang berat, tidak hanya berpengaruh pada pencapaian kinerja, namun di samping itu pada kondisi mental karyawan. Perusahaan dan karyawan adalah bagian yang saling terkait dan bersinergi satu sama lain. Perusahaan dan karyawan harus saling membantu satu sama lain untuk mencapai tujuan yang ideal. Yang harus diperhatikan adalah penyampaian beban kerja yang wajar, beban kerja yang berlebihan dan tidak sesuai batas kemampuan karyawan akan memberikan efek yang buruk. Beban kerja berlebihan yang diberikan kepada karyawan dapat menurunkan hasil kinerja karyawan tersebut, hal ini dikarenakan ketidakmampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan dan keadaan kapasitas yang dimiliki pekerja tidak sesuai dengan permintaan yang seharusnya diselesaikan, terlalu banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan bisa membuat karyawan bekerja melebihi penetapan waktu kerja.. Hal ini sesuai dengan Pasal 21 ayat (1) dan (2) UU PKWT No.35/2021 yang menyebutkan bahwa waktu kerja paling lama 7 jam untuk 6 hari kerja dan 8 jam untuk 5 hari kerja, dengan asumsi perusahaan menggunakan tenaga kerja selama 12 jam setiap hari dan waktu kerja normal adalah 8 jam per hari, maka pada saat itu perusahaan wajib membayar 4 jam upah lembur.

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern munculnya keberadaan penyedia jasa pengangkutan atau pengiriman barang. Salah satu jasa pengangkut atau pengiriman barang yang ada di kota Karawang adalah TIKI (PT. Citra Van Titipan Kilat) dimana perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa pengiriman atau ekspedisi barang . Sekarang semakin banyak jasa ekspedisi yang membuat persaingan semakin ketat. Terdapat beberapa fenomena masalah terkait dengan kinerja karyawan contohnya kurir mengirimkan paket terlambat, kurir mengirimkan paket tidak sesuai alamat disebabkan karena pelanggan salah dalam menuliskan alamat, pelanggan menerima paket tidak sesuai pesanan (paket tertukar). Contoh fenomena diatas menggambarkan bahwa beban kerja yang berlebih mengakibatkan karyawan menjadi stress dan kurang fokus sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis mengambil judul “**Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) (Studi Kasus : Karyawan TIKI Cabang Johar Karawang)**”

## KAJIAN TEORI

### Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020: 1) "Beban kerja adalah berbagai proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam waktu tertentu, dengan asumsi bahwa seorang pekerja dapat menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai tugas yang diberikan, maka pada saat itu, ini tidak berubah menjadi beban kerja. Namun, jika pekerja tidak membuahkan hasil, tugas dan kegiatan itu menjadi beban kerja". Sementara itu, menurut Munandar yang dikutip oleh Budiasa (2021: 30) "Beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada pekerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan kemampuan dan kesanggupan tenaga kerja". Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Meshkati dalam (Tarwaka, 2015), menyatakan bahwa beban kerja dapat dicirikan sebagai perbedaan antara batas atau kapasitas tenaga kerja dengan permintaan pekerjaan yang harus dihadapinya. Jadi dapat disitasikan bahwa beban kerja merupakan seberapa banyak pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu, kelompok, atau suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Budiasa (2021: 35), dimensi atau indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban mental adalah beban kerja yang muncul ketika pekerja melakukan aktivitas mental/psikis di tempat kerja mereka. Indikator beban mental adalah: bekerja dengan tingkat kesulitan yang tinggi dan bekerja tidak sesuai dengan kemampuan.
2. Beban waktu adalah beban kerja yang muncul ketika pekerja diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Indikator beban waktu adalah: kecepatan dalam mengurus pekerjaan, waktu tenggat yang ditentukan, harus mencapai target, lembur (over time) dan tidak ada waktu senggang.
3. Beban fisik adalah beban kerja yang mempengaruhi kondisi medis, misalnya, kerangka tahan tubuh, jantung, pernapasan dan organ-organ peraba dalam tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi kerja. Indikator beban fisik adalah: pekerjaan berlebih, tugas ekstra, dan fasilitas kesehatan.

### Kinerja Karyawan

Menurut Suntoro yang dikutip oleh Indrasari (2017: 50) "kinerja karyawan adalah konsekuensi dari pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu atau kumpulan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan hirarkis dalam jangka waktu tertentu". Sementara itu, menurut Mangkuprawita yang dikutip oleh Silaen et al (2021: 3) "kinerja adalah ketersediaan seorang individu atau kelompok untuk melakukan suatu gerakan dan menyelesaikannya sesuai dengan kewajibannya dengan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan". (Marwansyah, 2016:229) mengatakan bahwa "eksekusi adalah pencapaian atau prestasi seseorang mengenai tugas yang dibebankan kepadanya". (Rivai dan Sagala, 2013:548-549) menyatakan "kinerja karyawan merupakan satu fungsi dari motivasi dan kemampuan". Jadi dapat disitasi bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan mutu sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan sebelumnya mengingat kewajiban yang diberikan. Karyawan harus memiliki tingkat keinginan dan tingkat kapasitas tertentu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dalam hal mengurus bisnis, karyawan harus memiliki pemahaman yang jelas tentang apa saja yang akan mereka lakukan dan bagaimana melakukannya, karena keinginan dan keahlian saja tidak cukup efektif. Pekerjaan karyawan dalam sebuah organisasi terlihat jelas dari hasil kerjanya kemudian ditunjukkan pada prestasi kerja. Untuk mencapai tujuan organisasi harus memperhatikan kinerja karyawannya, hal tersebut sangatlah penting. Untuk mengetahui seberapa maksimal kinerja yang diberikan oleh karyawan digunakan indikator kerja.

Menurut Robbins yang dikutip oleh Silaen dkk (2021:6), adapun dimensi dan indikator yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan, ini menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang diciptakan oleh orang-orang atau kumpulan sebagai pesyaratan yang menjadi standar kerja. Indikator kuantitas adalah: a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan fokus hasil yang harus diciptakan per individu per satu jam kerja b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan c. Hasil yang cepat dan tanpa kendala.
2. Kualitas pekerjaan, setiap pekerja dalam perusahaan harus memenuhi kebutuhan spesifik untuk memiliki pilihan untuk menciptakan pekerjaan sesuai kualitas yang diminta oleh pekerjaan tertentu. Indikator kualitas adalah: a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan manual aktivitas b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan manual peninjauan c. Kualitas yang terbaik
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki kualitas yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan dengan pekerjaan lain. Indikator ketepatan waktu adalah: a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang tidak ditentukan. b. Menggunakan waktu kerja secara ideal untuk menciptakan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang telah ditentukan. Indikator kehadiran: a. Datang tepat waktu b. Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan untuk bekerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh seorang pekerja saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin perlu diselesaikan oleh setidaknya dua orang pekerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kapasitas mereka untuk bekerja sama dengan pekerja lainnya. Indikator kerja sama adalah: a. Membantu atasan dengan memberikan ide untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan dalam perusahaan b. Memperhatikan rekan kerja satu sama lain c. Membantu rekan kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Kualitatif**

Penelitian ini dilakukan di PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) cabang Johar Karawang, yang berlokasi di Jl. Veteran Johar Kel. Karawang Wetan Kec. Karawang Timur Kab. Karawang Jawa Barat 41314. Dalam penelitian dengan judul “Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Van Titipan Kilat (TIKI) Studi Kasus : Karyawan TIKI Cabang Johar Karawang”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menggambarkan sistem kerja di TIKI Cabang Johar Karawang. Subjek dari penelitian ini adalah pekerja TIKI Cabang Johar Karawang. Sugiyono (2013:347) memberikan pengertian bahwa metode penelitian kualitatif adalah teknik penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana analisis adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, prosedur pengumpulan data dilakukan secara gabungan (triangulasi), analisis data bersifat induktif/subyektif, dan hasil eksplorasi subyektif lebih menekankan makna dari pada spekulasi.

### **Populasi dan Sampel**

Penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi, karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan hasil kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ke tempat lain pada situasi sosial yang memiliki kesamaan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari. Sampel pada penelitian kualitatif bukan dinamakan responden tetapi sebagai narasumber, atau partisipan, informan dalam

penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif, juga bukan disebut sampel statistic, tetapi sampel teoritis, karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori.

Karena penelitian kualitatif berangkat dari kasus tertentu yang ada pada situasi sosial tertentu dan temuan-temuan kajiannya tidak akan diberlakukan ke populasi, tetapi ditransferkan ke lokasi lain pada situasi sosial yang memiliki kemiripan dengan situasi sosial pada kasus yang dipelajari, maka penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi. Sampel pada penelitian kualitatif tidak disebut responden melainkan sebagai narasumber atau informan dalam penelitian. Sampel dalam penelitian kualitatif, juga tidak disebut contoh faktual, tetapi sampel teoritis, karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori.

### Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penulis melakukan wawancara langsung dengan 4 karyawan yang berbeda untuk mendapatkan informasi tentang beban kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi untuk memahami sistem kerja pada TIKI Cabang Johar Karawang dan mengumpulkan data melalui wawancara langsung untuk mendapatkan informasi tambahan tentang sistem kerja dan beban kerja pada perusahaan. Data yang dikumpulkan, dianalisis dan disederhanakan untuk memperoleh informasi yang relevan, kemudian disajikan dalam bentuk yang mudah dipahami, dan akhirnya kesimpulan yang ditarik berdasarkan analisis data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Profil Narasumber

Jumlah narasumber pada penelitian ini sebanyak 4 orang, yang diperlukan untuk membantu dalam memperoleh informasi melalui wawancara langsung. Berikut profil narasumber meliputi nama, divisi bagian, usia dan jenis kelamin

No.	Nama	Divisi Bagian	Usia	Jenis Kelamin
1	Irvan	Bagian Lapangan	27 Tahun	Laki-Laki
2	Buyung	Bagian Lapangan	36 Tahun	Laki-Laki
3	Riri	Bagian Lapangan dan Kantor	24 Tahun	Laki-Laki
4	Wawan	Bagian Lapangan dan Kantor	24 Tahun	Laki-Laki

Tabel 1. Profil Narasumber

Variabel	Dimensi	Indikator	Teknik Pengumpulan Data & Alat Bantu	No Pertanyaan
Beban Kerja (X)	Beban Mental	Bekerja dengan tingkat kesulitan yang tinggi	Teknik Pengumpulan Data <ul style="list-style-type: none"> <li>Wawancara Langsung</li> <li>Dokumentasi</li> </ul>	1, 2
		Bekerja tidak sesuai kemampuan		
		Kecepatan dalam	Alat Bantu <ul style="list-style-type: none"> <li>Handphone</li> </ul>	3, 4, 5

	Beban Waktu	mengurus pekerjaan	• Alat Tulis		
		Harus mencapai target			
		Tidak ada waktu senggang			
	Beban Fisik	Pekerjaan berlebih			6, 7, 8
		Tugas ekstra			
		Fasilitas Kesehatan			
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Pekerjaan	Melakukan pekerjaan sesuai target	•		
		Hasil yang cepat tanpa kendala			9, 10
	Kualitas Pekerjaan	Menghasilkan kualitas yang terbaik			11, 12
		Melakukan pekerjaan sesuai SOP			
	Ketepatan Waktu	Menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang di tentukan			13
	Kehadiran	Datang tepat waktu			14
	Kemampuan Kerja Sama	Menghargai sesama rekan kerja			15, 16
		Membantu rekan kerja			

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Dari hasil penelitain yang digunakan melalui kegiatan wawancara dengan pihak TIKI Cabang Johar diperoleh gambaran mengenai bagaimana beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil wawancara :

- a. Bekerja dengan tingkat kesulitan yang tinggi

- Karyawan tidak merasa sulit berkonsentrasi ketika menyelesaikan pekerjaan, tetapi ketika datangnya customer secara bersamaan karyawan merasa ada kekhawatiran ketika customer takut menunggu lama.
- b. Bekerja tidak sesuai kemampuan  
Karyawan tidak merasa tertekan ketika melakukan pekerjaan walau ia belum memahaminya dan merasa sulit, dikarenakan karyawan menganggap hal tersebut sebagai bahan belajar dan pembelajaran.
  - c. Kecepatan dalam mengurus pekerjaan  
Karyawan tidak merasa cemas dikarenakan ia selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu yang diberikan. Resiko ketika telat mengantarkan itu sudah tutup sementara berkas harus sudah dikirim ke pusat yang di Jakarta. Sebelum jam 22.00 WIB biasanya pihak kantor TIKI Cabang Johar sudah menyelesaikannya ketika jam 20.00 WIB jadi pekerjaan selesai sebelum tenggat waktu yang diberikan.
  - d. Harus mencapai target  
Karyawan tidak merasa terbebani oleh tanggungjawab untuk mencapai target dikarenakan semua karyawan selalu mencapai target, ia melakukan pekerjaannya sesuai kemampuan dan keahliannya jadi pekerjaan menjadi lebih mudah untuk diselesaikan secara cepat. Tetapi ada masa dimana karyawan merasa terbebani dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang bercabang dan harus selesai tepat waktu.
  - e. Tidak ada waktu senggang  
Karyawan merasa memiliki waktu untuk melakukan hal-hal yang disukai diluar pekerjaan terlebih jika ia ada keperluan yang mengharuskan untuk libur bekerja pihak perusahaan TIKI Cabang Johar Karawang mempermudah per izinan tersebut, minimal malam hari sebelum memutuskan untuk izin tidak bekerja dikarenakan ada suatu keperluan diluar pekerjaan, tetapi tidak boleh mendadak karena supaya ketika rolling job tidak berantakan.
  - f. Pekerjaan berlebih  
Karyawan tidak merasa kelelahan otot dikarenakan untuk pengantaran paket jarang ada barang yang muatannya berat, dan jumlah pengantaran pun masih stabil. Jika ada barang yang berat misalnya sepeda, pengantaran paket menggunakan mobil jadi karyawan tidak merasa kesulitan dan berat untuk mengantar paket tersebut karena telah disesuaikan dengan kondisi.
  - g. Tugas ekstra  
Sebenarnya karyawan merasa terbebani dengan tugas tambahan yang diberikan (overjob) tetapi karyawan harus tetap profesional untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
  - h. Fasilitas Kesehatan  
Fasilitas yang diberikan cukup memadai tersedianya kotak P3K untuk karyawan
  - i. Melakukan pekerjaan sesuai target  
Dalam 3 bulan terakhir kuantitas target telah sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.
  - j. Hasil yang cepat tanpa kendala  
Tidak ada kendala dalam mencapai kuantitas target, malah telah melebihi target yang telah ditetapkan.

- k. Menghasilkan kualitas yang terbaik  
Pelanggan dan atasan cukup puas dengan hasil kinerja karyawan, tetapi pernah ada waktu dimana karyawan kurang focus dalam bekerja misalnya salah menginput alamat pelanggan.
- l. Melakukan pekerjaan sesuai SOP  
Tidak pernah melanggar SOP untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP.
- m. Menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang di tentukan  
Karyawan harus lebih berkonsentrasi dan focus dalam menyelesaikan pekerjaan, harus berhati-hati ketika menginput data dan dicek kembali agar tidak terjadi kesalahan sehingga harus mengulang dua kali untuk menginput data yang dimana jika menginput data dua kali itu akan memakan waktu.
- n. Datang tepat waktu  
Terdapat karyawan yang tidak masuk tetapi tidak izin terlebih dahulu, absen tanpa alasan. Maka uang gaji kan dipotong.
- o. Menghargai sesama rekan kerja  
Karyawan bersedia bekerja sama dan berkolaborasi untuk membantu sesama rekan kerja walaupun berbeda jobdesc.
- p. Membantu rekan kerja  
Karyawan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan kepada sesama rekan kerja lain, karena sama-sama saling belajar dan terjalin kerja sama yang baik antar karyawan.

## PEMBAHASAN

Karyawan di TIKI Cabang Johar di Karawang menunjukkan kapasitas yang kuat untuk mengatasi tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi. Karyawan tetap dapat fokus dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, meskipun ada kekhawatiran ketika banyak pelanggan yang datang pada saat yang bersamaan. Karyawan tidak merasa tertekan ketika mereka diberi tugas yang tidak mereka pahami sepenuhnya, namun mereka melihatnya sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang. Mereka juga memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik, yang berarti pekerjaan selalu selesai sebelum tenggat waktu, yang mengurangi kecemasan tentang kapan pekerjaan akan selesai. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan memudahkan mereka untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Namun, ada kalanya beban kerja terasa sangat berat, terutama ketika banyak tugas yang harus diselesaikan tepat waktu. Karyawan masih memiliki waktu untuk kegiatan pribadi di luar pekerjaan, dan perusahaan memudahkan mereka untuk mendapatkan izin asalkan permintaannya tidak mendadak. Hal ini menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.

Karena pengiriman paket biasanya tidak melibatkan barang-barang berat, pekerjaan ini tidak menimbulkan ketegangan fisik yang signifikan. Jika ada pengiriman barang yang berat pengiriman menggunakan mobil, mengurangi kemungkinan kelelahan otot. Karyawan menjalankan tugas tambahan yang menuntut dengan profesionalisme, menunjukkan dedikasi mereka pada posisi tersebut. Fasilitas kesehatan perusahaan, seperti kotak P3K, menunjukkan bahwa perusahaan peduli dengan kesehatan dan keselamatan karyawannya.

Efisiensi dan efektivitas kerja karyawan ditunjukkan dengan fakta bahwa target kuantitas pekerjaan selalu terpenuhi dalam tiga bulan terakhir, bahkan seringkali melebihi target. Meskipun terkadang terjadi kesalahan seperti salah memasukkan alamat, pelanggan dan atasan puas dengan kualitas pekerjaan. SOP selalu diikuti oleh karyawan, menunjukkan kepatuhan dan disiplin yang tinggi. Karyawan perlu meningkatkan konsentrasi dan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan penginputan. Aturan kehadiran karyawan ditegakkan dengan ketat, dan

ketidakhadiran yang tidak sah akan berakibat pada pemotongan gaji. Karyawan bersedia membantu dan mengarahkan rekan kerja lainnya, menunjukkan kerja sama dan kolaborasi yang sangat baik. Hasilnya, semua orang mendapat manfaat dari kolaborasi dan saling belajar di tempat kerja. Secara keseluruhan, kondisi kerja di TIKI Cabang Johar Karawang menunjukkan kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan mereka, pandangan positif terhadap tantangan, dan tempat kerja yang mendorong kerja sama dan kesejahteraan karyawan.

## KESIMPULAN

Karyawan di TIKI Cabang Johar Karawang mampu mengelola pekerjaan secara efektif dan efisien. Mereka secara konsisten mencapai tujuan perusahaan dan memiliki sikap positif terhadap tantangan. Mereka memandang tugas-tugas yang menantang sebagai kesempatan belajar. Kolaborasi karyawan, fasilitas kesehatan yang memadai, dan kemudahan perijinan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Namun, ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti kedisiplinan kehadiran dan pengurangan kesalahan dalam penginputan data. Meskipun masih ada ruang untuk perbaikan, secara keseluruhan kondisi kerja di TIKI Cabang Johar Karawang sudah cukup baik.

## SARAN

1. Peningkatan Ketelitian  
Perusahaan dapat mengadakan pelatihan khusus yang berfokus pada peningkatan akurasi dan konsentrasi untuk mengurangi kesalahan di tempat kerja, terutama saat memasukkan data.
2. Metode Pemantauan  
Untuk menjaga kedisiplinan, terapkan sistem pemantauan yang lebih ketat untuk kehadiran karyawan. Memberikan kompensasi bagi karyawan yang memiliki partisipasi yang baik dapat menjadi inspirasi tambahan.
3. Umpan Balik dan Evaluasi  
Untuk terus meningkatkan kualitas kerja dan menunjukkan penghargaan atas prestasi karyawan, berikan evaluasi dan umpan balik kepada karyawan terkait kinerja mereka secara teratur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Deolla, Alvinasa Ladiopisli Azaiscent, Slamet Widodo, and Praningrum. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Kurir J&T Express Kota Bengkulu." *The Manager Review* 4(2):485–508. doi: 10.33369/tmr.v4i2.25846.
- Khoerul ummah. 2022. "Pengaruh Beban Kerja." *Pengaruh Beban Kerja* (8.5.2017):2003–5.
- Santanu, Tita Rachtawati, and Amaliyah Fira Madhani. 2022. "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express)." *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11(04). doi: 10.34308/eqien.v11i04.1260.
- Cen, C.C. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang Sidempuan: PT Inovasi Pratama Internasional.
- Pratama, A. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Bandung: Penerbit Widina.
- Salam, Agus. (2023) *Metode Penelitian Kualitatif*. Sumatera Barat: CV Azka Pustaka.