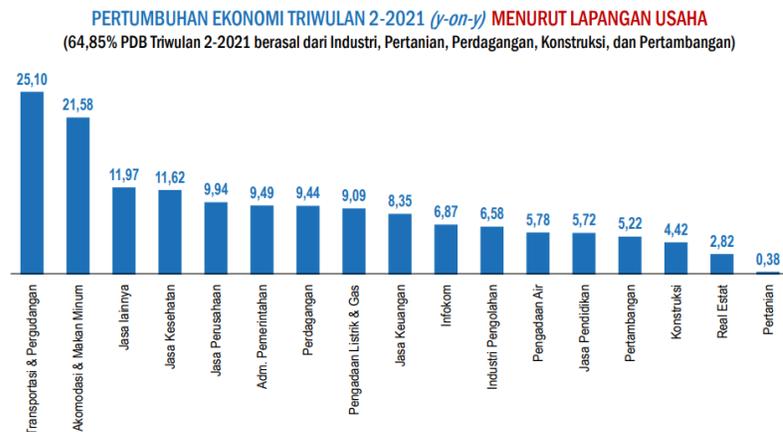


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis sektor logistik di Indonesia menjadi usaha yang saat ini mengalami tingkat pertumbuhan yang tinggi, hal ini disebabkan karena adanya kebutuhan masyarakat yang meningkat dan perkembangan teknologi yang semakin kompleks, terlebih pada masa Covid-19 dimana sektor logistik memiliki potensi yang baik karena adanya perubahan kebiasaan masyarakat untuk berbelanja secara *online* (Badan Pusat Statistik, 2021). Sektor logistik optimis akan terus berkembang pada tahun 2022 apabila pelaku industri memperkuat dan memperluas segmen pasar (Kinantya, 2021). Perkembangan bisnis logistik yang semakin pesat mengharuskan perusahaan dapat beroperasi secara efektif dan efisien di segala aspek dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan (Sylvira Ananda Azwar *et al.*, 2021).

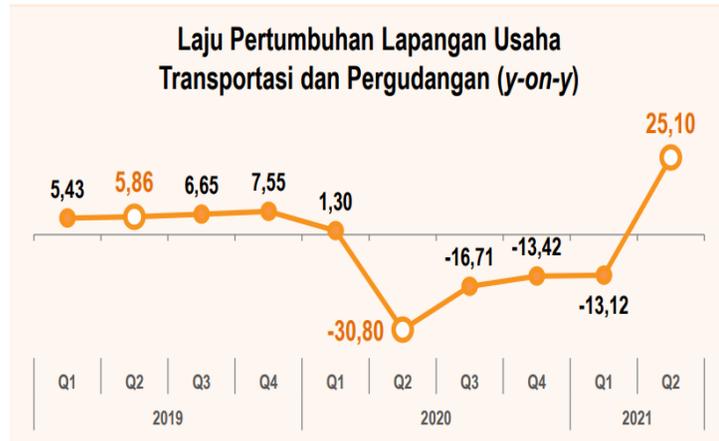


Gambar 1. Pertumbuhan Ekonomi Triwulan 2-2021 Menurut Lapangan Usaha

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2021)

Data di atas menggambarkan pada triwulan 2-2021 pertumbuhan ekonomi menurut lapangan usaha salah satunya dipengaruhi oleh sektor transportasi dan pergudangan, dimana laju pertumbuhan usaha transportasi dan pergudangan mencapai 25,10%, hal ini dikarenakan adanya peningkatan moda

transportasi umum dan bongkar muat ekspor impor Indonesia. Pertumbuhan sektor logistik juga harus didukung oleh layanan digitalisasi dengan memahami dan memanfaatkan perkembangan teknologi yang baik (Kinantya, 2021).



Gambar 2. Pertumbuhan Usaha Transportasi dan Pergudangan

Sumber: (Badan Pusat Statistik, 2021)

Kegiatan logistik memiliki peranan penting dalam proses bisnis perdagangan karena logistik berperan sebagai pendistribusian suatu barang dari produsen sampai ke konsumen (Lutfiansyah, 2019). Seiring pertumbuhan sektor logistik tentunya untuk menjalankan usaha tersebut dibutuhkan peran sumber daya manusia sebagai aset penting yang dituntut untuk dapat bekerja dengan maksimal dalam mencapai target maupun visi misi perusahaan yang telah dibuat (Lutfiansyah, 2019). Manajemen sumber daya manusia didedikasikan dalam mengelola semua individu yang terlibat dalam mendorong kesuksesan bisnis dan mencapai keunggulan kompetitif serta mendapatkan keuntungan (Oehlhorn *et al.*, 2020). Keunggulan kompetitif penting bagi sumber daya manusia yang merupakan roda kegiatan operasional, sehingga jika performa sumber daya manusia di suatu organisasi itu baik maka juga akan meningkatkan kinerja usahanya (Iskandar, 2018).

Perusahaan membutuhkan individu yang terampil dan termotivasi, sumber daya manusia berkaitan dengan menemukan, mempekerjakan, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja yang sesuai dengan tuntutan perusahaan (Oehlhorn *et al.*, 2020). Kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, seringkali

pencapaian target dan tujuan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia (Amirudin & Romadhona, 2022). Perusahaan perlu memiliki peran penting dari sumber daya manusia dalam mengendalikan, mengoperasikan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya yang ada, hal ini juga bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (Amirudin & Romadhona, 2022). Pencapaian target perusahaan dapat dilihat dari manajemen SDM yang dikelola dan diukur dari kinerja sumber daya manusia individu maupun tim yang terbentuk pada struktur organisasi di Perusahaan (Iskandar, 2018). Pengelolaan SDM agar dapat menentukan arah tujuan perusahaan dan keberlangsungan perusahaan secara berkelanjutan (Lumunon *et al.*, 2019).

Kinerja karyawan sebagai faktor penting dalam kelangsungan operasional perusahaan, kinerja merupakan sebuah aktivitas untuk mencapai suatu target, visi dan misi, serta tujuan perusahaan secara kuantitas maupun kualitas (Marzuki *et al.*, 2022). PT The Lorry Online Indonesia ingin membangun performa dengan menciptakan *value* bagi pelanggan, meningkatkan kehidupan *driver-partners*, membangun produk dan teknologi yang terbaik. Kinerja sangat bergantung kepada karyawan, oleh karena itu suatu bentuk keterlibatan karyawan ke perusahaan dapat disebut sebagai kinerja (Marzuki *et al.*, 2022). Kinerja karyawan yaitu hasil yang didapat dari proses selama bekerja yang telah dilaksanakan pegawai dalam periode tertentu, kesuksesan perusahaan sangat ditentukan oleh hasil kinerja karyawan sehingga pengukuran kinerja harus dilakukan secara adil dan transparan (Azmy, 2022).

Tabel 1. Penilaian Kinerja PT The Lorry Online Indonesia

Tahun	Kuartal	Nilai Kinerja (%)	Target
2021	Q2	84,80	100
2021	Q3	90,10	100
2021	Q4	89,30	100
2022	Q1	85,40	100
Rata-Rata Nilai Kinerja		87,65	100

Sumber: Data Rata-Rata Kinerja Karyawan PT The Lorry Online Indonesia, Data diolah, 2022

Tabel di atas merupakan hasil penilaian kinerja karyawan PT The Lorry Online Indonesia yang telah dirata-ratakan dan diukur per-kuartal atau per tiga bulan sekali. Dapat dilihat bahwa hasil kinerja tertinggi dicapai pada Q3 tahun 2021 sebesar 90,10%,

namun pada kuartal selanjutnya terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu Q4 tahun 2021 sebesar 89,30% serta Q1 tahun 2022 sebesar 85,40%. Hal tersebut menjadi perhatian perusahaan karena dikhawatirkan kinerja karyawan kedepannya akan selalu menurun atau tidak ada peningkatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Nafis Qurthubi sebagai *Human Resources Executive* PT The Lorry Online Indonesia mengenai penilaian kinerja karyawan,

”Peningkatan kinerja karyawan pada Q3 tahun 2021 disebabkan meningkatnya kebutuhan logistik, mendekati akhir tahun permintaan terhadap logistik tinggi, penjualan *e-commerce* meningkat, pelaku bisnis berlomba menjual produk untuk menghabiskan persediaan barang demi mencapai omzet akhir tahun, jadi tidak jarang pelaku bisnis memanfaatkan momen dengan mengadakan cuci gudang, flash sale, dan tanggal cantik. Peristiwa itu melibatkan perusahaan logistik untuk mengirim barang, sehingga jasa The Lorry dibutuhkan dan hal ini mempengaruhi kenaikan kinerja karyawan terutama pada divisi Sales dan Operasional yang memiliki target *revenue*. Tingginya permintaan logistik membuat kuantitas target karyawan mudah tercapai dan tanggung jawab akan semakin besar, target dapat tercapai dengan adanya inisiatif dan kerja sama antar karyawan, sehingga semakin mudah target untuk dicapai maka diharapkan karyawan dapat mempertahankan kualitas kerjanya. Tetapi nyatanya pada Q4 tahun 2021 pencapaian kinerja karyawan menurun, dengan permintaan tinggi, beban kerja juga tinggi, beban kerja tinggi tentu membutuhkan karyawan lebih, permasalahan kami memang kekurangan karyawan yang disebabkan belum ada budget untuk menambah karyawan”

PT The Lorry Online Indonesia merupakan perusahaan *non-assetable* atau tidak memiliki armada pribadi, sehingga apabila terdapat permintaan dari customer, divisi sales harus berkoordinasi dengan divisi operations untuk menyediakan armada yang berasal dari vendor untuk dapat men-*support* pengiriman. Standar kerja pada sales adalah dengan mengambil keuntungan minimal sebesar 10%, sedangkan operations harus mencari vendor dengan harga di bawah 10%, kedua divisi tersebut memiliki target *revenue*, penurunan kinerja karyawan lebih banyak berasal dari divisi Sales B2B dan Operations. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja yaitu, sulitnya menyaingi harga dengan kompetitor karena sudah banyak perusahaan logistik di Indonesia saat ini, selain itu karyawan dibebankan untuk andil dalam project dimana

project tersebut di luar dari target yang ditetapkan, serta kurangnya sumber daya manusia yang ada.

Sebagai upaya untuk mencapai target, perusahaan mempunyai beberapa cara yang bertujuan agar dapat mengoptimalkan kerja dan kinerja karyawan, tetapi terkadang perusahaan justru memberikan pekerjaan yang berlebih kepada pegawai. Beban pada pekerjaan yang cukup tinggi atau berlebihan dapat mengakibatkan *overload* dalam pekerjaan, hal ini dapat membuat pekerjaan lainnya tidak bisa diselesaikan dengan baik pada jam kerja yang ditentukan, sehingga beberapa karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya di luar jam kerja (Rohman & Ichsan, 2021). Perusahaan dan karyawan harus dapat menciptakan hubungan yang saling membutuhkan sehingga akan ada proses timbal balik (Lumunon *et al.*, 2019). Beban kerja yang diberikan untuk karyawan dapat memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerjanya, beban kerja yang tidak sesuai dengan individu karyawan akan berdampak pada penurunan performa karyawan serta perusahaan, tetapi di samping itu jika beban kerja yang diberikan terlalu rendah atau tinggi maka akan membuat pekerjaan menjadi kurang efisien (Poluan, 2018). Adanya kekurangan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu penyebab beban kerja yang tinggi, kurangnya karyawan pada perusahaan membuat beban kerja yang diterima akan lebih besar (Poluan, 2018).

PT The Lorry Online Indonesia ialah perusahaan yang bergerak pada bidang ekspedisi logistik, dengan menyediakan jasa angkut barang untuk pindahan kantor atau rumah, sampai distribusi dari suatu gudang ke gudang lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan Nafis Qurthubi sebagai *Human Resources Executive* di PT The Lorry Online Indonesia,

“Jika berbicara mengenai usaha logistik pastinya akan berpengaruh kepada jam kerja. Jam kerja di PT The Lorry Online Indonesia yaitu mulai jam 09.00-18.00 WIB, tetapi karena bergerak di sektor logistik dimana armada yang membawa barang-barang berat untuk melakukan pengiriman atau distribusi biasanya beroperasi saat malam, sekitar jam 00.00 - 05.00 WIB. Hal ini membuat divisi yang bertanggung jawab harus memantau atau memonitor armada tersebut di luar jam kerja, tentunya juga melibatkan divisi lain. Sehingga karyawan mau tidak mau harus bekerja di luar jam kerja, di hari libur, maupun di akhir pekan.”

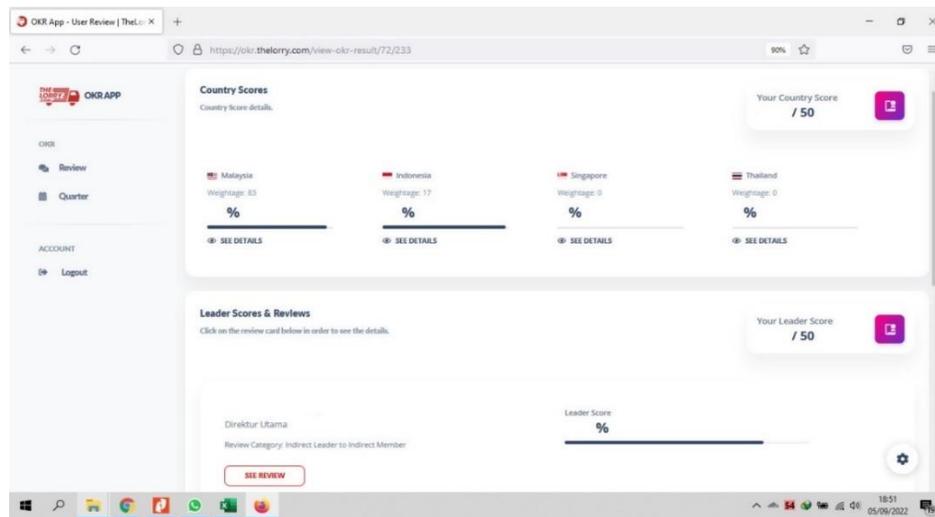
Tabel 2. Hasil Pra Survei Beban Kerja

Pernyataan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
Karyawan mampu memahami pekerjaan yang diberikan.	4	40%	6	60%
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus mengerjakannya di luar jam kerja.	2	20%	8	80%
Karyawan mampu untuk mencapai target yang diberikan.	6	60%	4	40%
Rata-Rata	4	40%	6	60%

Sumber: "Data Diolah 2022"

Hasil pra survei di atas dapat dilihat jika hanya 4 dari 10 karyawan dengan persentase 40% mampu memahami pekerjaan yang diberikan, sedangkan 60% nya merasa terkadang atau bahkan tidak memahami pekerjaan yang diberikan. Seharusnya, karyawan bisa memahami pekerjaan yang diberikan agar dapat menyelesaikannya dengan baik. Terkait penggunaan waktu kerja, karyawan merasa jam kerja yang ditetapkan 8 jam perhari tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dikarenakan sebanyak 8 karyawan dengan persentase 80% merasa harus tetap bekerja di luar jam kerja. Selain itu, untuk pencapaian target yang diberikan, sebanyak 4 karyawan dengan persentase 40% merasa belum mampu mencapai target, hal ini salah satunya dapat disebabkan karena karyawan terkadang tidak dapat memahami pekerjaannya.

Adanya perkembangan teknologi menyebabkan sebagian perusahaan telah bermigrasi dari penilaian kinerja manual ke penilaian kinerja elektronik atau *e-performance* untuk kemudahan administrasi, kecepatan, efisiensi, dan efektivitas (Michael-Ofre & Opusunju, 2021). Penilaian kinerja manual yang membutuhkan pertemuan untuk berdiskusi secara *one-on-one* dan berakhir menumpuknya dokumen penilaian kinerja (Michael-Ofre & Opusunju, 2021). Dengan menggunakan sarana elektronik, *e-performance* berbentuk *website* menyediakan fitur untuk mengevaluasi kinerja karyawan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, umpan balik, dan menetapkan tujuan untuk kinerja di masa depan serta hasil kinerja dievaluasi kembali setelah periode tertentu untuk menilai apakah tujuan atau target yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah tercapai (Michael-Ofre & Opusunju, 2021).



Gambar 3. Website E-Performance PT The Lorry Online Indonesia

Sumber: PT The Lorry Online Indonesia, Data diolah, 2022

PT The Lorry Online Indonesia menggunakan sistem OKR atau *Objective Key Results* sebagai penilaian kinerja yang selanjutnya di-input ke dalam sistem website. OKR adalah kerangka berpikir kritis secara berkelanjutan yang berupaya memastikan karyawan bekerja sama dan menyatukan upaya mereka untuk membuat kontribusi yang terukur dalam mencapai tujuan, OKR menghubungkan tujuan perusahaan, tim dan individu karyawan secara terstruktur, dalam bentuk hasil yang terukur, yang menyebabkan semua staf bekerja bersama dalam satu arah (Ogheneogaga, 2021). Penilaian OKR membantu untuk memantau hasil dari tujuan yang diharapkan (Widodo & Cahyono, 2020). *Objective* yang berarti tujuan perusahaan yang ingin dicapai oleh individu atau tim pada waktu tertentu serta dengan ketersediaan sumber daya, sedangkan *Key Results* berarti langkah-langkah terukur yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan (Ogheneogaga, 2021).

Dalam website e-performance PT The Lorry Online Indonesia terlampir target yang harus dicapai oleh karyawan, realisasi kerja secara kuantitas, serta review manajer secara kualitas. Dalam hal ini, Nafis Qurthubi sebagai *Human Resources Executive* mengaku dengan adanya e-performance dapat memudahkan penilaian kinerja karyawan pada PT The Lorry Online Indonesia dan penilaian tersebut dapat dilihat secara detail.

Annisa Maulinda, 2022

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENERAPAN E-PERFORMANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada PT The Lorry Online Indonesia)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

Tabel 3. Hasil Pra Survei Penerapan *E-Performance*

Pernyataan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
<i>Website e-performance</i> OKR dapat digunakan dengan mudah.	3	30%	7	70%
<i>E-performance</i> memudahkan karyawan dalam mencatat dan melihat target yang harus dicapai.	6	60%	4	40%
<i>E-performance</i> memudahkan dalam mencatat realisasi kerja sebagai penilaian kinerja.	7	70%	3	30%
Rata-Rata	5	53%	5	47%

Sumber: "Data Diolah 2022"

Hasil pra survei di atas dapat dilihat bahwa hanya 3 dari 10 karyawan dengan persentase 30% merasa penerapan *e-performance* OKR dapat dengan mudah digunakan, sedangkan 70% nya merasa terkendala dalam menggunakan *e-performance* karena tidak mudah digunakan. Jika karyawan terbiasa menggunakan *e-performance* maka tentunya dapat mendukung pekerjaan karyawan. Dikarenakan karyawan belum terbiasa menggunakan *e-performance* maka, sebanyak 4 karyawan dengan persentase 40% merasa kesulitan untuk melihat target-target yang harus dicapai serta sebanyak 3 karyawan dengan persentase 30% merasa kesulitan untuk membuat *daily report* atau realisasi kerja setiap harinya. Penjelasan lebih lanjut dengan *HR Executive The Lorry*, karena tidak terbiasa mengoperasikan *e-performance*, karyawan sering kali lupa meng-*input* laporan harian ke dalam *website e-performance*.

Kepuasan kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa senang dengan pekerjaannya yang melibatkan perasaan karyawan terhadap situasi lingkungan kerja serta pekerjaan dari karyawan itu sendiri yang sesuai dengan harapan dan keinginannya (Nabawi, 2019). Karyawan tentunya memiliki tingkat perasaan terhadap kepuasan kerja yang berbeda, hal ini bergantung pada persepsi masing-masing karyawan, jika jenis pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan akan meningkat (Nabawi, 2019). Kinerja karyawan dibentuk dari perasaan puas sehingga hasil capaian pekerjaan karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan (Susanto, 2019). Karyawan yang disiplin dan semangat saat bekerja menggambarkan sikap kepuasan yang memungkinkan individu tersebut

senang atas pekerjaannya (Putri & Supriadi, 2022). Kepuasan kerja dapat dilihat dari perasaan karyawan mengenai suka atau tidak suka terhadap suatu pekerjaannya (Baehaki & Faisal, 2020). Perasaan positif dengan rasa nyaman terhadap pekerjaannya menggambarkan kepuasan kerja pada karyawan, tetapi jika perasaan negatif dan tidak nyaman yang didapatkan terhadap pekerjaannya maka dapat terjadi ketidakpuasan pada karyawan (Nurhasan, 2017).

Tabel 4. Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja

Pernyataan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan karyawan.	5	50%	5	50%
Karyawan merasa upah yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.	3	30%	7	70%
Perusahaan memberikan peluang promosi jabatan sesuai dengan performa karyawan.	4	40%	6	60%
Atasan memberikan dukungan serta perintah yang jelas kepada karyawan saat bekerja.	5	50%	5	50%
Rekan kerja yang bersikap baik membuat karyawan merasa nyaman selama bekerja.	9	90%	1	10%
Rata-Rata	5	52%	5	48%

Sumber: "Data Diolah 2022"

Hasil pra survei di atas dapat dilihat sebanyak 5 dari 10 karyawan merasakan pekerjaan yang dijalankan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Selain itu, hanya 3 dari 10 karyawan dengan persentase 30% merasa upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaannya, sedangkan 70% nya merasa upah yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan karena tidak sebanding dengan waktu kerja serta usaha yang dikeluarkan. Terkait kenaikan jabatan, karyawan merasa belum ada kesempatan untuk naik jabatan dikarenakan terdapat 6 karyawan dengan persentase 60% merasa tidak ada peluang untuk dipromosikan. Selanjutnya, terdapat jawaban seimbang dimana 5 karyawan merasa atasan memberikan arahan yang baik sedangkan 5 karyawan lainnya merasa atasan terkadang memberikan perintah yang belum jelas atau tidak dapat dimengerti. Mengenai rekan kerja, karyawan The Lorry merasa hubungan dengan rekan kerja terjalin baik dikarenakan terdapat 9 karyawan merasa rekan kerja bersikap baik sehingga membuat nyaman saat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Mudrika *et al.*, (2021) beban kerja dapat diminimalisir dengan menyesuaikan kompetensi karyawan dan latar belakang pengalaman serta pendidikan karyawan sehingga karyawan dapat mengerjakan tanggung jawabnya secara maksimal dimana dapat dibuktikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang membahas penerapan sistem *e-performance* oleh (Muazamsyah & Ardianti (2022) menyatakan *e-performance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan mempunyai pengaruh positif karena *e-performance* dapat memudahkan karyawan mengakses pekerjaan dimana saja dengan aman serta target pekerjaan untuk karyawan lebih tersusun secara sistematis. Hasil penelitian lain yang membahas kepuasan kerja yang dilakukan oleh Susanto (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula.

Perbedaan hasil penelitian Ahmad *et al.*, (2019) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengenai *e-performance* oleh Michael-Ofre & Opusunju (2021) menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan dari *e-performance* terhadap kinerja. Selain itu, hasil penelitian Adiyasa & Windayanti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kesenjangan hasil penelitian tersebut menjadi sebuah *research gap* pada penelitian ini.

Terdapat *research gap* dan fenomena yang terjadi di PT The Lorry Online Indonesia, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil topik penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Penerapan E-Performance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT The Lorry Online Indonesia)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang di atas, masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT The Lorry Online Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh penerapan *e-performance* terhadap kinerja karyawan di PT The Lorry Online Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT The Lorry Online Indonesia yang dimediasi kepuasan kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh penerapan *e-performance* terhadap kinerja karyawan di PT The Lorry Online Indonesia yang dimediasi kepuasan kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT The Lorry Online Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada uraian perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT The Lorry Online Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara penerapan *e-performance* terhadap kinerja karyawan di PT The Lorry Online Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT The Lorry Online Indonesia yang dimediasi kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara penerapan *e-performance* terhadap kinerja karyawan di PT The Lorry Online Indonesia yang dimediasi kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT The Lorry Online Indonesia.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian yang diuraikan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi peneliti maupun pembaca dan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang beban kerja, penerapan *e-performance*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat digunakan sebagai acuan atau landasan untuk perusahaan dalam menggali dan mengelola beban kerja, penerapan *e-performance*, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Selain itu dapat membantu perusahaan dalam pengendalian internal untuk mempertahankan sumber dayanya, membuat perusahaan lebih loyal, dan lebih baik dalam memajukan perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan.

- b. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat mengkaji dan menerapkan ilmu maupun wawasan yang berkaitan dengan Manajemen SDM yang telah diterapkan saat kuliah di Program Sarjana Manajemen. Serta dapat dijadikan sebagai bahan untuk memperluas pengetahuan tentang pengaruh antara beban kerja dan penerapan *e-performance* terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja dan dapat diterapkan manajemen sumber daya manusia di masa depan.