

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(PADA SALAH SATU PENYEDIA JASA PENGIRIMAN DI MEDAN BELAWAN)**

Irwan Nopian Sinaga¹, Betania Pakpahan²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan^{1,2}

Email: sinaga.irwann@gmail.com¹, betaniapakpahan342@gmail.com²

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan dari segi pencapaian kinerja berdasarkan target kerja sejak 2021 hingga 2023, beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja non fisik yang kurang Pada salah satu jasa pengiriman di Medan Belawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 35 orang. Metode penelitian dengan metode kuantitatif. Sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dan regresi linier berganda. Alat analisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Hasil analisis regresi berganda yaitu $Y = 11,231 + 0,618X_1 + 1,083X_2 + e$ yang menunjukkan beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Uji parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,383 (38,30%), sehingga dapat dikatakan bahwa 38,30% variasi variabel bebas beban kerja dan lingkungan kerja non fisik pada model dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan pada salah satu jasa pengiriman di Medan Belawan. Sisanya sebesar 61,70% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan, MSDM, Jasa Pengiriman*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Peran sumber daya manusia adalah yang terpenting dalam berbagai kemajuan dan situasi keadaan apapun. Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional. Sejalan dengan hal tersebut, permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, baik itu sektor swasta maupun pemerintahan, tidak dapat dipungkiri, tenaga kerja menjadi unsur terpenting yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Busro, 2018).

Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh setiap kinerja karyawan yang terdapat di dalamnya.

Beban kerja karyawan menjadi salah satu faktor yang penting untuk dipertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja.(Fitri Anggreani, 2021)

Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk karyawan. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis).

Beban kerja terbagi menjadi 3 diantaranya yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang berat atau ringan berdampak pada terjadinya efisiensi kerja. Beban kerja yang sedikit atau terlalu ringan berdampak pada kelebihan tenaga kerja, kelebihan tersebut menyebabkan perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan dengan produktivitas yang sama sehingga menyebabkan terjadinya inefisiensi biaya. Maka sebaliknya jika perusahaan kekurangan tenaga kerja atau banyaknya beban kerja dengan kapasitas karyawan yang sedikit, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik karyawan bahkan psikologis karyawan dan karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja karena terlalu lelah.

Oleh sebab itu, perusahaan harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai target perusahaan. Jika sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas karyawan yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan karyawan akan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga kinerja akan menurun yang menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal.

Pesatnya perubahan yang semakin dinamis, menuntut percepatan dan pertumbuhan lingkungan kerja yang dinamis pula, aman, serta nyaman bagi setiap karyawannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, seperti dalam pemberian fasilitas karyawan yang harus memadai, tempat kerja yang luas, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kerja secara non fisik diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Dengan lingkungan kerja yang nyaman akan dapat menciptakan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, sehingga pihak manajemen mengukur kinerja karyawannya berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan. Dalam kaitan ini, kinerja karyawan pada Jasa Pengiriman di Medan Belawan diketahui bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan. Rekapitulasi kinerja karyawan pengantar barang Jasa Pengiriman di Medan

Belawan pada tahun 2021 mempunyai nilai presentase sebesar 98,18%, dengan realisasi sebesar 54.000. Pada tahun 2022 kinerja karyawan pengantar barang Jasa Pengiriman di Medan Belawan mengalami penurunan sebesar 9.01% sehingga nilai presentase kinerja karyawan pengantar barang sebesar 89,17%, dengan realisasi sebesar 53.500, yang lebih rendah 500 poin dibandingkan tahun realisasi 2021. Pada tahun 2023 kinerja karyawan pengantar barang Jasa Pengiriman di Medan Belawan mengalami penurunan sebesar 7,79% sehingga nilai presentase kinerja karyawan pengantar barang sebesar 81,38%, dengan realisasi sebesar 52.900, yang mana lebih rendah 600 poin dibandingkan realisasi tahun 2022. Dapat disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan pengantar barang Jasa Pengiriman di Medan Belawan cenderung menurun dari tahun 2021 hingga tahun 2023.

Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan mengurangi beban kerja yang diterima karyawan. Akibat dari kelebihan beban kerja maka karyawan sering bekerja dengan jam kerja lembur atau jam kerja lebih. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmayeni & Kusumah, 2023) menunjukkan bahwa pekerjaan atau beban kerja yang berlebih merupakan alasan utama penyebab stress diantara karyawan. Diperoleh juga hasil yang menunjukkan bahwa tidak adanya waktu santai yang diberikan kepada karyawan selama jam kerja dan kelebihan beban kerja secara statistik memiliki dampak negatif signifikan pada kinerja karyawan. Jasa Pengiriman di Medan Belawan mengalami kelebihan jam kerja yang melebihi batas dimana rata-rata jam bekerja produktif adalah 8 jam. Dengan demikian, secara kuantitas belum terjadi adanya peningkatan kinerja karyawan pada Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Data lembur karyawan merupakan sebuah tolak ukur dari beban kerja yang diterima karyawan. Jika semakin banyak beban kerja yang diterima karyawan maka semakin sering karyawan bekerja dengan jam kerja lembur sehingga karyawan bekerja lebih lama dari waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Bahwa karyawan Jasa Pengiriman di Medan Belawan mengalami kelebihan jam kerja sepanjang tahun 2021 hingga 2023. Hal ini dikarenakan banyaknya barang yang masuk untuk kemudian dikirimkan ke pemesan, atau sebaliknya, barang yang tidak diterima pelanggan ataupun di retur. Hal ini dapat meningkatkan jam kerja, dan tentunya beban kerja. Tentunya kegiatan lembur karyawan ini bertujuan dalam upaya pencapaian target karyawan, yang mana target bulanan paket kiriman sebanyak 3000 sampai 5000 paket. Jika target bulanan tidak tercapai, maka tidak akan menerima bonus, dan hanya menerima gaji pokok saja. Namun jika berlangsung secara terus menerus dengan tidak mencapai target, maka karyawan tersebut akan dipertimbangkan kembali untuk bekerja, dan segera dicarikan penggantinya untuk bekerja.

Lingkungan kerja non fisik menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pengantar barang Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Masih ditemukan keluhan karyawan terkait kondisi lingkungan kerja non fisik. Untuk lingkungan kerja non fisik, berdasarkan hasil dari pra survey penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara secara terbuka. Diperoleh bahwa hubungan antara atasan dengan karyawan ataupun sesama karyawan masih ada yang tidak harmonis karena sering terjadi kesalahpahaman ketika bekerja. (Rahmayeni & Kusumah, 2023) Selain itu sering terjadinya rasa kecemburuan sosial antara sesama karyawan karena perbedaan waktu ketika izin libur bekerja yang secara langsung dapat dirasakan setiap karyawan. Fenomena permasalahan lingkungan kerja yang ditemukan peneliti melalui pengamatan awal juga menunjukkan bahwa, keadaan lingkungan kerja yang ada di Jasa Pengiriman di Medan Belawan, ini belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman. Hal ini terlihat adanya beberapa permasalahan yang terjadi pertama, hubungan rekan kerja setingkat yang terlihat biasa saja, tanpa ada bertegur sapa. Kedua hubungan atasan dengan karyawan yang sebatas rekan kerja, namun tidak ada saling memotivasi dan pengarahan secara rutin. Ketiga kerja sama antar karyawan, karena merupakan karyawan pengantar barang, hanya fokus pada target masing-masing sehingga mengabaikan kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan target pekerjaannya.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Serangkaian standar yang ditetapkan suatu organisasi dalam menetapkan suatu kinerja karyawannya. Dua jenis perilaku atau tugas pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja karyawan pekerjaan yakni tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan seluk beluk pekerjaannya, terutama penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan tersebut. tugas perilaku berkaitan dengan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antarpersona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri. (Farida & Hartono, 2016; Hasibuan, 2017)

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Fitri Anggreani, 2021). Lebih lanjut (Fitri Anggreani, 2021), kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Adenuddin Alwy, 2022; Hasan, 2022; Syaifullah, 2022). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu dan menghasilkan suatu prestasi dalam pekerjaannya. Lebih lanjut Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. (Pauji & Nurhasanah, 2022; Santika, 2020; Utamy et al., 2020)

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi. Selain itu kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil yang dapat dicapai oleh suatu organisasi. Dengan demikian dapat dilihat bahwa kinerja dalam suatu organisasi harus memenuhi fungsi serta aturan yang ditetapkan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Beban Kerja

Beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang mendefinisikan “beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu”. Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underlead*). Menyatakan, “Beban kerja adalah suatu pekerjaan yang memiliki beban, baik beban fisik, mental ataupun beban sosial yang harus di tanggung oleh tenaga kerjanya sesuai dengan jenis pekerjaannya”. Beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat dipengaruhi oleh

faktor somatis dan faktor psikis, sedangkan faktor eksternal dikarenakan oleh faktor lingkungan sekitar yaitu tugas-tugas, organisasi kerja, lingkungan kerja. (Mufidah, 2017; Pauji & Nurhasanah, 2022; Wicaksana & Rachman, 2018)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Beban Kerja adalah keseluruhan susunan pekerjaan yang dialami seseorang dari pekerjaan di hari itu termasuk organisasi, lingkungan, pribadi (fisik, psikologis dan psikologi) dan faktor situasional. Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Beban Kerja adalah segala pekerjaan yang dibebankan atau diberikan untuk dikerjakan dan dijalankan oleh seorang karyawan. Karyawan memiliki kendali dan tanggung jawab dalam melaksanakan beban kerja yang telah diterima dan dipercayakan kepadanya. Sehingga seorang karyawan harus mampu menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan beban kerja yang doiberikan kepadanya.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Sesuatu yang mempengaruhi kinerja karyawan, berkaitan erat dengan keadaan dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong semangat dan motivasi seseorang untuk merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, dan beriteraksi di dalamnya. Menurut (Lilipaly et al., 2023), lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, baik secara individu maupun kelompok, lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerjanya. Lingkungan kerja non fisik memberikan respon langsung yang dirasakan secara fisik maupun mental bagi karyawan saat menjalankan pekerjaannya. Faktor-faktor lingkungan kerja non fisik) secara umum lingkungan kerja non fisik yaitu, faktor lingkungan non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. (Lilipaly et al., 2023; Rahmayeni & Kusumah, 2023)

Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang dirasakan karyawan secara langsung dilapangan. Hal ini berkaitan erat dengan lingkungan sosial pekerjaan, perlakuan rekan kerja, maupun atasan. Selain itu pada jasa pengiriman lingkungan non fisik ini erat akitannya dengan interaksi dengan para pelanggan, kopnsumen jasa pengiriman, sehingga lingkungan non fisik pada jasa pengiriman tidak hanya berasal dari internal perusahaan, juga dipengaruhi faktor eksternal perusaan dari para pengguna jasa pengiriman.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiarto, Prof. Dr. Ir & Setio, Hongyanto Ir., 2021) Metode yang digunakan untuk menganalisis data

dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. (Habibi, 2022) Analisis ini digunakan untuk mendiskripsikan variabel independen dan variabel dependen. Dengan mendeskripsikan item-item dari masing-masing variabel. Setelah semua data terkumpul, selanjutnya adalah mengelola data kemudian mentabulasikan kedalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data..

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan objek/subjek yang berada didalam tempat yang akan diteliti. Objek ini bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam lain, tergantung apa yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono dalam (Sagala, 2022) : Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini dapat adalah seluruh karyawan pengantar barang di Jasa Pengiriman di Medan Belawan, dengan total karyawan berjumlah 35 karyawan. Menurut Sugiyono dalam (Sagala, 2022) Teknik sampel jenuh merupakan teknik dalam penentuan sampel, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan yang bekerja di Jasa Pengiriman di Medan Belawan.

Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah diperoleh secara langsung meliputi dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, dalam (Butar, 2023)). Data Primer ini disebut juga data asli atau data baru. Data ini berisikan antara lain jawaban atas angket (pernyataan) yang disebarkan kepada seluruh karyawan dan hasil observasi. Dalam hal ini peneliti melakukannya langsung pada Kantor Camat Medan Area Devisi SDM. (Siswanto & Sari, 2023)

2) Data Sekunder

Merupakan data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel, dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian (Cholida Nasution & Samosir, 2023). Data sekunder juga merupakan data yang diperoleh/dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. (Novalin Bako & Halawa, 2022)

Metode Pengumpulan Data.

Pengumpulan data yang tepat sangat penting, karena menentukan baik buruknya suatu penelitian. Metode pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan berbagai cara. Proses pengumpulan data merupakan bagian atau tahap penting bagi penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah; Observasi, Wawancara (Interview), Angket (Kuesioner), dan Studi Dokumentasi. (Makbul, 2021; Raharjo, 2008; Tasya Awlia, 2020)

HASIL**Hasil Uji Statistik****Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengolahan data secara statistik menggunakan *software* SPSS versi 22, diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,231 + 0,618X_1 + 1,083X_2 + e$$

Interpretasi Model:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 11,231 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model akan mengalami penurunan kinerja karyawan sebesar 11,231 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik tidak ditingkatkan, maka kinerja karyawan menurun sebesar 11,231 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b1 sebesar 0,618 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel beban kerja sebesar 0,618 yang menunjukkan bahwa ketika beban kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,618 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b2 sebesar 1,083 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 1,083 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,083 satuan.

Uji Hipotesis**Uji Parsial (Uji t)**

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Uji t Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,231	9,657		1,163	0,253
Beban Kerja	0,618	0,297	0,315	2,080	0,046
Lingkungan Kerja non fisik	1,083	0,373	0,440	2,902	0,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 22

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel beban kerja (0,046) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,080 > t_{tabel} 2.03693$ ($n-k-1=35-2-1=32$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel beban kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada salah satu penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja non fisik (0,007) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,902 > t_{tabel} 2.03693$ ($n-k-1=35-2-1=32$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada salah satu penyedia Jasa

Pengiriman di Medan Belawan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada salah satu Jasa Pengiriman di Medan Belawan, secara simultan variabel dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F pada output perhitungan dengan tingkat alpha 5%. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 5% maka terdapat pengaruh antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	480,380	2	240,190	11,537	0,000 ^b
Residual	666,191	32	20,818		
Total	1146,571	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja non fisik, Beban Kerja

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 22

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000 dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 11.537 > F_{tabel} 4.15$ ($df_1 = k-1=2-1=1$) sedangkan ($df_2 = n-k-1, 35-2-1=32$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada salah satu penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya hubungan variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada salah satu penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,647 ^a	0,419	0,383	4,563

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja non fisik, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 22

Perolehan tabel R di atas, diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,647 artinya secara bersama-sama beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Area memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian nilai Adjusted R Square adalah

sebesar 0.383 (38,30%). Sehingga dapat dikatakan bahwa variasi variabel bebas beban kerja dan lingkungan kerja non fisik pada model memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada salah satu penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan sedangkan sisanya sebesar 61,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. \

PEMBAHASAN

Hasil penelitian diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji parsial (uji t) dengan nilai signifikansi 0,046 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,080 > t_{tabel} 2.03693$. Maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a . artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Wicaksana & Rachman, 2018) bahwa, beban Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. Beban kerja yang karyawan (kurir) pengantar barang pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan, memiliki beban yang berorientasi pada target dan ketepatan waktu pengantaran barang. Beban kerja berorientasi pada target akan menuntut setiap karyawan dapat mencapai target pekerjaan dalam kurun waktu yang ditentukan. Jika target yang ditentukan tercapai atau bahkan lebih, maka karyawan tersebut akan diberikan upah tambahan berupa bonus, begitu juga dengan setiap kurir yang ada di Jasa Pengiriman di Medan Belawan.

Kendatipun demikian kesulitan dilapangan yang dialami oleh setiap kurir pengantar paket Jasa Pengiriman juga memiliki kesulitan tersendiri, seperti customer atau pelanggan yang menolak barang kiriman padahal sudah merusak kemasan barang, dan ada juga pelanggan yang alamatnya sulit ditemukan dan tidak jelas, dan bahkan ada yang berkali-kali mengantarkan ketempat tujuan, hingga ditelepon berkali-kali baru ke luar mengambil paket pesannya. Hal ini akan meningkatkan beban kerja di lapangan bagi setiap kurir, ditambah setiap kurir telah diberikan target pengantaran barang untuk setiap harinya. beban kerja tidak hanya Menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work underlead*). (Ahmad et al., 2019; Luthan, 2023; Rahmayeni & Kusumah, 2023)

Dapat dikatakan bahwa, meskipun mengantar barang menurut sebagian orang adalah hal yang mudah dan tidak memerlukan skill tertentu, namun salah satu indikator beban kerja sendiri terletak dari tingkat stress dan beban fisik maupun mental yang sewaktu-waktu dapat membuat seseorang menjadi jenuh dan lelah. Adapun yang menjadi beban kerja karyawan pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan, dalam hal ini karyawan yang merupakan kurir adalah target pengantaran paket, ketepatan waktu pengiriman paket, keamanan paket kiriman, kesesuaian alamat pengiriman, penerima paket adalah orang yang benar dan tepat, resiko kehilangan maupun kerusakan barang kiriman dapat dibebankan kepada kurir, jika diserahkan kepada penerima paket dalam keadaan rusak. Selain itu yang tidak kalah pentingnya adalah beban fisik dan beban mental, dimana setiap kurir harus senantiasa sabar dan ramah dalam menghadapi setiap pelanggan yang menerima paket.

Pada hasil statistik sebelumnya, pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh pada uji

parsial (uji t) dengan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 2,902 > t_{tabel} 2.03693$. Maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lilipaly et al., 2023), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Lingkungan kerja sangat erat kaitannya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, apalagi berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik. Pada umumnya orang-orang tidak akan terlalu bermasalah jika lingkungan kerja fisik kurang memadai, namun jika lingkungan kerja non fisik, ini akan mempengaruhi kinerja dikarenakan adanya tekanan pada diri seseorang yang membuat seseorang merasa tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaan, atau merasa tidak diterima dalam lingkungan kerja. Kurir Jasa Pengiriman di Medan Belawan, tentu memiliki tekanan dari lingkungan kerja non fisiknya, selain diberikan target kerja, sesama rekan kerja sudah pasti akan mengutamakan menyelesaikan target kerjanya daripada membantu rekan kerja yang lain.

Lingkungan kerja yang umum bagi kurir Jasa Pengiriman di Medan Belawan adalah lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Santika, 2020). Hubungan kerja sesama rekan kerja maupun atasan bagi para kurir Jasa Pengiriman di Medan Belawan, hanya sebatas rekan maupun atasan saja. Umumnya mereka tidak saling mengenal, atau bahkan ada yang tidak mengetahui, bahwa orang tersebut juga merupakan kurir di Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Kurangnya komunikasi sesama rekan, atasan dengan para kurir dalam memberikan motivasi kerja, mempengaruhi kinerja setiap kinerja karyawan. Lingkungan non fisik ini juga diperparah oleh setiap pelanggan yang cerewet, sulit dijumpai, menyuruh menunggu terlebih dahulu, atau bahkan disuruh untuk kembali lagi beberapa saat kemudian. Hal ini menimbulkan stress, problematika dalam diri kurir, dan hal ini diperparah dengan keadaan cuaca yang tidak stabil.

Secara simultan (Uji F) atau secara serempak variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Hal ini dibuktikan dengan uji simultan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5% (0,05). Dimana nilai $F_{hitung} = 11.537 > F_{tabel} 4.15$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wahyuningsih & Kirono, 2023), bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan akan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan akan kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan, tentu memiliki keberagaman dan metode dari masing-masing kurir dalam bekerja mengantarkan barang agar tepat waktu, tepat sasaran tiba kepada pemilik paket pesanan tersebut. Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi (Wicaksana & Rachman, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa dalam upaya menghasilkan kinerja karyawan yang baik, setiap kurir diwajibkan mampu memberikan hasil yang maksimal dalam ketepatan waktu pengantaran paket, guna meningkatkan performa kinerja bersama bagi Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Hal ini tentu akan mempengaruhi konsumen ataupun masyarakat untuk dapat menggunakan Jasa Pengiriman di Medan Belawan, sebagai jasa pengiriman, karena dianggap memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Nilai Adjusted R Square (R^2) dalam penelitian ini diperoleh sebesar 0,383 (38,30%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 38,30% variasi variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan

beban kerja dapat dikatakan mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal ini kurir Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Besaran persentase pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan ini tidak dapat dikatakan kecil, karena persentase sekecil apapun yang dapat merugikan atau menurunkan kinerja karyawan haruslah dapat diminimalisir. Untuk itu sangat penting bagi Jasa Pengiriman di Medan Belawan untuk tetap memperhatikan setiap beban kerja karyawannya, meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja non fisik. Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi kerja, kepemimpinan, kemampuan kerja, kondisi kerja, kerjasama dan sebagainya. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari; efektivitas dan efisiensi, Otoritas (wewenang), Disiplin., Inisiatif. Ada juga faktor lainnya, seperti faktor kemampuan, efektifitas dan efisiensi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil peneliti dan evaluasi yang telah dilakukan penelitian, ada beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dan saran sebagai acuan dalam penelitian ini. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Beban kerja yang karyawan (kurir) pengantar barang pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan, memiliki beban yang berorientasi pada target dan ketepatan waktu pengantaran barang. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Kurir Jasa Pengiriman di Medan Belawan, tentu memiliki tekanan dari lingkungan kerja non fisiknya, selain diberikan target kerja, sesama rekan kerja mengutamakan menyelesaikan target kerjanya daripada membantu rekan kerja yang lain, dan minimnya motivasi atasan terhadap setiap karyawan. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan. Hal ini dibuktikan dengan uji simultan dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5% (0,05). Dimana nilai $F_{hitung} = 11.537 > F_{tabel} 4.15$. Nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,383 (38,30%). Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi kerja, kepemimpinan, kemampuan kerja, kondisi kerja, kerjasama dan sebagainya. Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari; efektivitas dan efisiensi, Otoritas (wewenang), Disiplin, Inisiatif. Ada juga faktor lainnya, seperti faktor kemampuan, efektifitas dan efisiensi. Oleh karena itu bagi Manajemen Jasa Pengiriman di Medan Belawan, hendaknya lebih memperhatikan lingkungan non fisik karyawan, mengatur kembali sistem beban kerja sesuai dan relevan dengan masing-masing jobdesk masing-masing ataupun wilayah yang sesuai dengan penguasaan kurir akan wilayah tersebut. Memberikan perlengkapan tambahan seperti jas hujan, sarung tangan pelindung dan jaket bagi setiap kurir agar terlindung dari udara atau cuaca ekstrem yang kerap terjadi. Bagi karyawan pada penyedia Jasa Pengiriman di Medan Belawan Perkasa berupaya disiplin dalam bekerja dan meningkatkan kinerja, guna mencapai hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan, dan manajemen stress kerja, mengubah stress menjadi motivasi, tantangan dalam meraih kesuksesan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenuddin Alwy, M. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL MELALUI LENSES MANAJER SUMBER DAYA MANUSIA GENERASI BERIKUTNYA. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Ahmad, Y. ., Tewal, B. ., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Butar, D. F. F. D. B. (2023). Marketing Strategy for Private Elementary Schools in The City Of North Sumatra in Increasing The Number Of Students. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1). <https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.335>
- Cholida Nasution, H., & Samosir, D. A. (2023). Influence of Price, Promotion, And Service Quality on Consumer's Purchase Interest in Matahari Store Department. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2). <https://doi.org/10.55208/jebe.v17i2.488>
- Fitri Anggreani, T. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SWOT: STRATEGI PENGEMBANGAN SDM, STRATEGI BISNIS, DAN STRATEGI MSDM (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Habibi, A. (2022). Buku Ajar Statistika Bisnis. In *Duta Media Publishing*.
- Hasan, H. (2022). Sistem Rekrutmen Dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan. *Promis*, 3(2).
- Lilipaly, Y. R., Pentury, G., & Sijabat, A. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, BEBAN KERJA DAN LEADER MEMBER EXCHANGE (LMX) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN AREA AMBON. *JURNAL ILMIAH GLOBAL EDUCATION*, 4(3). <https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.1023>
- Luthan, L. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK 9 JAMBI CABANG KERINCI. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(2). <https://doi.org/10.32939/fdh.v4i2.2899>
- Makbul, M. (2021). *Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian*.
- Mufidah, Z. (2017). The Influence of Educational Background, Workload, and Non-Physical Work Environment on the Job Performance of Employees. *Simki-Economic*, 01(05).
- Novalin Bako, E., & Halawa, M. (2022). The Effect of Price and Service Quality on the Purchasing Decision for Kids Clothes Barbie Brand at PT. Matahari Departement Store, Tbk, Medan Fair Plaza Branch. *Enrichment: Journal of Management*, 12(3).
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *Journal of Management & Business*, 5(2).
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3). <https://doi.org/10.47065/imj.v2i3.156>
- Raharjo, M. (2008). Metode Pengumpulan Data Penelitian Kualitatif. *Animal Genetics*, 39(5).
- Rahmayeni, V., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Unit Gizi Rs Awal Bros Pekanbaru. ... *Nasional Ekonomi, Bisnis ...*, 3(2018).
- Sagala, L. G. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Wewenang Jabatan, & Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR NBP Aeknabara. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2).

- Santika, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Funding Di Mediasi Stress Kerja (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Yogyakarta. *File:///C:/Users/VERA/Downloads/ASKEP_AGREGAT_ANAK_and_REMAJA_PRINT.Doc* x, 21(1).
- Siswanto, S., & Sari, C. F. (2023). Effect of Production and Sales Costs on Financial Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1). <https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.334>
- Sugiarto, Prof. Dr. Ir, M. Sc., & Setio, Hongyanto Ir., MBA. (2021). Statistika Terapan Untuk Bisnis Dan Ekonomi. In *Statistika Terapan Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Vol. 1).
- Syaifullah, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Bahasa Arab. *Jurnal Ihtimam*, 5(1). <https://doi.org/10.36668/jih.v5i1.380>
- Tasya Awlia. (2020). Metode Pengumpulan Data: Kuantitatif dan Kualitatif. *DetikNews*.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Journal on Education*, 05(04).
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DIPO MANUNGGA JAYA. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1).