

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cesco Logistik Indonesia di Jakarta

Didi Sunardi¹, Anisa Amelia Putri Utami²

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00724@unpam.ac.id

Submitted: 14th July 2025 | **Edited:** 28th September 2025 | **Issued:** 01st October 2025

Cited on: Sunardi, D., & Utami, A. A. P. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cesco Logistik Indonesia di Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1556-1564.

ABSTRACT

In today's competitive business environment, employee performance is crucial for organizational success, especially in logistics companies where workload and work conditions greatly impact productivity. This study aims to examine the positive and significant influence of workload and the non-physical work environment on employee performance at PT. Cesco Logistik Indonesia in Jakarta. Using a quantitative associative approach, the research was conducted with 53 employees as respondents, selected through a census sampling method. Data were collected via a closed-ended questionnaire with a five-point Likert scale. Analysis was performed using multiple linear regression with SPSS 25, including descriptive analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, and regression analysis. The results indicate that both workload and the non-physical work environment individually and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that managing workload proportionally and fostering a supportive psychological work environment can optimize employee performance. Consequently, these factors contribute to increased productivity, effectiveness, and motivation, positively influencing the overall achievement of organizational goals.

Keywords: Workload, Non-Physical Work Environment, Employee Performance, HR Management, Logistics Industry

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan logistik seperti PT. Cesco Logistik Indonesia yang bergerak dalam bidang pengiriman dan distribusi barang memerlukan tenaga kerja yang tidak hanya terampil, tetapi juga mampu bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk menjaga kualitas layanan dan memenuhi target operasional yang telah ditetapkan perusahaan (Sutanto & Kurniawan, 2020). Seiring meningkatnya kompleksitas operasional, perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga performa karyawan agar tetap berada pada level yang diharapkan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja yang tidak seimbang baik terlalu berat maupun terlalu ringan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kualitas kerja karyawan (Wibowo, 2022). Beban kerja yang terlalu tinggi sering kali menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sementara beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan kebosanan dan kehilangan motivasi. Dalam

konteks perusahaan logistik, fluktuasi beban kerja akibat permintaan pasar dan dinamika logistik menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (Maulana & Fitria, 2021).

Selain beban kerja, lingkungan kerja non fisik juga memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik meliputi aspek-aspek seperti hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan komunikasi internal. Lingkungan kerja yang kondusif secara psikologis akan meningkatkan rasa aman dan nyaman karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja (Handayani & Pratama, 2019). Ketika karyawan merasa dihargai, didengar, dan terlibat, mereka akan cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dan loyal terhadap perusahaan (Aisyah et al., 2023).

Namun demikian, kinerja karyawan di PT. Cesco Logistik Indonesia menunjukkan penurunan dalam beberapa aspek. Berdasarkan data internal perusahaan, terjadi penurunan kinerja rata-rata dari target 100% menjadi 81% di tahun 2022, 73% di tahun 2023, dan hanya mencapai 78% pada tahun 2024. Penurunan paling signifikan terjadi pada indikator kerja sama dengan orang lain yang hanya mencapai 70% pada tahun 2024, serta produktivitas kerja yang hanya sebesar 81%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat persoalan sistemik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mungkin berkaitan dengan tingginya beban kerja dan kondisi lingkungan kerja non fisik yang kurang mendukung (Firdaus, 2023).

Dampak dari penurunan kinerja ini tidak hanya dirasakan secara internal oleh perusahaan, namun juga berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan, efektivitas operasional, dan pencapaian target strategis. Karyawan yang merasa terbebani atau tidak nyaman dengan lingkungan kerja cenderung menunjukkan penurunan motivasi, meningkatnya tingkat absensi, bahkan turnover (Ratnasari & Yuliana, 2021). Situasi ini apabila tidak segera ditangani dapat menghambat pertumbuhan perusahaan serta mengganggu keberlanjutan bisnis jangka panjang, terutama dalam industri logistik yang sangat mengandalkan ketepatan waktu dan kerja tim.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas hubungan antara beban kerja atau lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, masih sedikit yang mengkaji pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan dalam konteks industri logistik, khususnya di Indonesia. Beberapa studi cenderung terfokus pada sektor manufaktur atau jasa (Nuraini & Setiawan, 2020), padahal karakteristik pekerjaan logistik memiliki kompleksitas tersendiri yang melibatkan tekanan waktu, koordinasi tim, dan interaksi pelanggan yang intens. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba mengisi celah tersebut dengan mengkaji secara menyeluruh pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Cesco Logistik Indonesia.

Penelitian ini menjadi penting sebagai dasar bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja karyawan yang lebih tepat sasaran. Dengan mengetahui secara empiris pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja, manajemen dapat mengembangkan intervensi yang fokus, seperti program keseimbangan beban kerja, pelatihan soft skill, serta penciptaan iklim kerja yang positif (Yuliani & Permadi, 2022). Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks industri logistik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Cesco Logistik Indonesia. Dengan menggunakan data kinerja perusahaan dari tahun 2022

hingga 2024 sebagai dasar analisis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi performa tenaga kerja, serta memberikan rekomendasi kebijakan yang aplikatif dan berbasis data (Putri & Santoso, 2024).

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya. Beban kerja tidak hanya melibatkan kuantitas pekerjaan, tetapi juga mencakup kompleksitas, tingkat kesulitan, serta tekanan yang menyertainya. Menurut Rahmawati dan Nugroho (2021), beban kerja adalah tekanan tugas yang diterima karyawan baik secara fisik maupun mental, yang apabila tidak diatur dengan baik dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja individu secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi, beban kerja menjadi penting karena berhubungan langsung dengan efisiensi operasional dan kepuasan kerja.

Selain itu, beban kerja dapat bersifat objektif maupun subjektif. Beban kerja objektif mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, sedangkan beban kerja subjektif mencerminkan persepsi individu terhadap berat atau ringannya tugas yang diberikan (Yusuf & Ramadhan, 2020). Ketidakseimbangan beban kerja dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan, dan bahkan menurunkan kualitas keputusan karyawan (Lestari & Widodo, 2018). Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang tepat perlu dilakukan untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat dan produktif. Sebagaimana dikemukakan oleh Karimah et al. (2023), distribusi beban kerja yang proporsional membantu organisasi dalam menciptakan kinerja tim yang lebih optimal serta mengurangi risiko kelelahan kerja kronis.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merujuk pada kondisi psikologis dan sosial dalam tempat kerja yang memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja karyawan. Elemen-elemen seperti hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi internal, sistem penghargaan, kejelasan tugas, serta budaya organisasi termasuk dalam lingkungan kerja non fisik (Simanjuntak & Darmawan, 2019). Lingkungan kerja yang sehat secara psikologis menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung produktivitas, sebaliknya lingkungan yang penuh tekanan sosial atau konflik interpersonal dapat menurunkan semangat dan loyalitas karyawan (Putra & Meilani, 2021).

Lebih lanjut, lingkungan kerja non fisik sangat memengaruhi keterlibatan emosional dan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki hubungan sosial yang positif di tempat kerja, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya (Sari & Nugraheni, 2022). Lingkungan kerja non fisik yang baik juga mendorong terciptanya komunikasi terbuka, kerja sama tim yang solid, serta manajemen konflik yang efektif (Fahmi & Anindita, 2023). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja non fisik yang positif menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja dan retensi karyawan di berbagai jenis organisasi, termasuk dalam sektor logistik yang menuntut kerja sama dan koordinasi yang tinggi.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga proses dan

perilaku kerja selama pencapaian tujuan organisasi berlangsung (Hartono & Kusuma, 2018). Menurut Widiyanti dan Prabowo (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan sikap kerja, serta faktor eksternal seperti sistem pengelolaan SDM dan lingkungan kerja. Kinerja yang baik mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu dalam menyelesaikan pekerjaannya secara produktif.

Secara lebih spesifik, kinerja juga dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kualitas pekerjaan, kuantitas output, ketepatan waktu, kemampuan beradaptasi, dan kerja sama tim (Nasution & Purnomo, 2022). Evaluasi kinerja menjadi penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Menurut Ramadhani dan Hidayat (2023), kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mendukung produktivitas perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan daya saing organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menjadi krusial dalam manajemen sumber daya manusia.

Kerangka Pemikiran Penelitian

Beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena beban kerja yang tidak sesuai dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental yang berakibat pada penurunan produktivitas. Teori beban kerja menurut Gibson (dalam Lestari & Widodo, 2018) menyatakan bahwa karyawan akan bekerja secara optimal apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan kemampuan individu. Jika beban kerja terlalu berat, maka akan timbul stres kerja dan kelelahan; sedangkan beban kerja yang terlalu ringan dapat mengakibatkan kebosanan. Penelitian oleh Rahmawati dan Nugroho (2021) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas dan kuantitas kinerja, karena karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dalam waktu yang ditentukan.

Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik juga berperan penting dalam menentukan perilaku dan kinerja karyawan. Teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa faktor motivator dan faktor hygiene seperti suasana kerja, hubungan antar karyawan, serta kebijakan manajemen sangat memengaruhi kepuasan dan performa kerja. Dalam hal ini, lingkungan kerja non fisik termasuk dalam kategori faktor hygiene yang mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung (Sari & Nugraheni, 2022). Fahmi dan Anindita (2023) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang positif dapat meningkatkan motivasi intrinsik, memperkuat loyalitas, serta menurunkan risiko konflik interpersonal yang dapat menghambat kinerja. Oleh karena itu, perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis akan lebih mudah mendorong karyawan mencapai target kerja secara konsisten.

Kedua variabel tersebut, baik beban kerja maupun lingkungan kerja non fisik, saling berkaitan dan memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Jika beban kerja dikelola dengan baik dan didukung oleh lingkungan kerja yang positif, maka karyawan akan merasa termotivasi, dihargai, dan memiliki keseimbangan antara tuntutan kerja dan kenyamanan psikologis. Putra dan Meilani (2021) menekankan bahwa sinergi antara manajemen beban kerja dan iklim organisasi yang sehat merupakan kombinasi ideal untuk meningkatkan kinerja. Dalam konteks PT. Cesco Logistik Indonesia yang bergerak di bidang logistik dengan tekanan kerja tinggi dan kebutuhan koordinasi tim yang intensif, memahami pengaruh kedua faktor ini menjadi penting untuk mempertahankan kinerja yang kompetitif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja non fisik, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel secara objektif, menganalisis hubungan antarvariabel dengan alat statistik, serta menarik kesimpulan berdasarkan data numerik yang terukur. Metode asosiatif digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Cesco Logistik Indonesia, yang berlokasi di Cilandak Commercial Estate, Jakarta Selatan. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, di mana responden diminta memberikan penilaian terhadap pernyataan tertutup dengan pilihan jawaban dari skala satu hingga lima, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 untuk melakukan analisis statistik. Tahapan analisis data meliputi uji analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran umum tanggapan responden terhadap setiap variabel, uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan layak dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik, seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Tahapan akhir adalah analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan parsial, serta menilai kekuatan hubungan antarvariabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, seluruh butir pernyataan dalam kuesioner penelitian menunjukkan nilai korelasi Pearson lebih besar dari 0,839. Nilai korelasi tersebut berada di atas nilai kritis yang umumnya digunakan sebagai batas validitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan valid dan mampu mengukur variabel yang dimaksud dengan baik. Validitas ini menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang konsisten dan relevan terhadap setiap pernyataan dalam instrumen penelitian. Oleh karena itu, item-item tersebut dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, termasuk pengujian regresi linear berganda. Dengan validitas yang kuat, hasil analisis regresi dapat dipercaya untuk menggambarkan hubungan antara variabel dalam penelitian secara akurat.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, diperoleh nilai Cronbach Alpha untuk variabel beban kerja (X1) sebesar 0,956, variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,949, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,941. Ketiga nilai tersebut lebih besar dari batas minimal 0,60 yang biasanya digunakan sebagai standar reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian pada masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat dipercaya.

Dengan kata lain, hasil pengukuran variabel-variabel tersebut stabil dan konsisten ketika digunakan berulang kali, sehingga data yang diperoleh valid untuk dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,070, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas karena distribusi data tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal. Dengan kata lain, data yang digunakan dalam penelitian ini tersebar secara normal, sehingga dapat digunakan untuk analisis statistik parametrik seperti regresi linear berganda. Memenuhi asumsi normalitas penting untuk memastikan keakuratan dan validitas hasil analisis, serta mendukung kesimpulan yang diambil dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil olah data SPSS 25 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,901 + 0,469 X_1 + 0,466 X_2$$

Persamaan regresi di atas mempunyai arti:

1. Nilai Konstanta = 1,901 ini menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja non fisik (X_2) dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 1,901
2. Beban Kerja (X_1) = 0,469 menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,469 satuan, dengan asumsi variabel lainnya (lingkungan kerja non fisik) dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai Lingkungan Kerja (X_2) = 0,466 menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dengan syarat variabel lain nilainya tetap.

Interpretasi dari hasil uji regresi di atas menjelaskan bahwa ketika beban kerja dan lingkungan kerja non fisik tidak mengalami perubahan, kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar yang mencerminkan kondisi awal tanpa pengaruh variabel-variabel tersebut. Ini menandakan adanya titik awal kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar beban kerja dan lingkungan kerja non fisik. Dengan kata lain, kinerja karyawan tidak nol meskipun kedua variabel utama tersebut dianggap konstan.

Selanjutnya, peningkatan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika beban kerja bertambah dengan tetap mempertahankan kondisi lingkungan kerja non fisik yang stabil, kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terkelola dengan baik dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat memacu produktivitas dan hasil kerja yang lebih baik, selama beban tersebut tidak berlebihan hingga menimbulkan stres atau kelelahan.

Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Ketika kondisi lingkungan kerja yang bersifat psikologis dan sosial seperti suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dan kebijakan perusahaan membaik, kinerja karyawan juga cenderung meningkat, dengan catatan beban kerja tetap stabil. Lingkungan kerja yang kondusif ini membantu menciptakan motivasi dan kenyamanan, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih optimal dan efektif dalam menjalankan tugasnya.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil olah data SPSS 25, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,876, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 87,6%. Sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Nilai koefisien determinasi sebesar 87,6% mengindikasikan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan memberikan kontribusi yang substansial dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan. Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia, hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor terkait tuntutan pekerjaan dan kondisi psikologis di tempat kerja merupakan determinan utama dalam pembentukan kinerja individu. Teori beban kerja menyatakan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja dengan menyesuaikan tingkat tuntutan pekerjaan terhadap kapasitas karyawan, sehingga dapat memaksimalkan kinerja secara optimal (Gibson, 2018).

Selain itu, variabel lingkungan kerja non fisik yang meliputi aspek-aspek sosial dan psikologis seperti hubungan interpersonal, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta kebijakan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Merujuk pada teori dua faktor Herzberg, faktor hygiene seperti lingkungan kerja merupakan unsur penting yang memengaruhi kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada motivasi dan performa kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga meningkatkan keterlibatan dan produktivitas dalam menjalankan tugas sehari-hari (Herzberg, 1966; Sari & Nugraheni, 2022).

Walaupun kontribusi gabungan kedua variabel tersebut cukup dominan, terdapat sekitar 12,4% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Fenomena ini konsisten dengan literatur yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi kompleks dari berbagai faktor, termasuk karakteristik individu, motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini (Robbins & Judge, 2019). Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian, dari sudut pandang teori dan temuan empiris, pengelolaan beban kerja secara tepat serta pembentukan lingkungan kerja non fisik yang mendukung secara psikologis merupakan strategi krusial yang perlu diterapkan oleh organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Implementasi kebijakan manajerial yang terfokus pada optimalisasi kedua aspek tersebut diyakini dapat mendorong produktivitas dan efektivitas kerja, sehingga memperkuat posisi kompetitif perusahaan dalam menghadapi dinamika industri yang terus berkembang.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil olah data SPSS 25 diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($176.248 > 3,18$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p \text{ value} < \text{sig.}$ Atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Cesco Logistik Indonesia di Jakarta. Dalam konteks teori statistik, hal ini berarti model regresi yang digunakan mampu menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara kuat dan valid. Secara praktis, perusahaan dapat memastikan

bahwa peningkatan beban kerja dan perbaikan lingkungan kerja non fisik akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Dari perspektif teori manajemen sumber daya manusia, pengaruh signifikan ini mencerminkan pentingnya pengelolaan beban kerja yang optimal. Beban kerja yang tepat tidak hanya menantang karyawan untuk memberikan hasil terbaik, tetapi juga menghindarkan mereka dari stres dan kelelahan yang berlebihan. Menurut teori beban kerja, tingkat tuntutan kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki karyawan agar produktivitas dan kualitas kerja dapat meningkat secara berkelanjutan (Gibson, 2018).

Selain itu, lingkungan kerja non fisik yang mencakup aspek sosial dan psikologis juga berperan penting dalam menentukan performa karyawan. Teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang secara langsung berkontribusi terhadap motivasi dan kinerja individu. Dengan adanya dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta suasana kerja yang nyaman, karyawan lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien (Herzberg, 1966).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggarisbawahi bahwa perusahaan harus memperhatikan kedua aspek tersebut secara holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja yang terkelola dengan baik dan lingkungan kerja non fisik yang mendukung secara psikologis akan menciptakan sinergi positif yang meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi. Implikasi ini sejalan dengan teori organisasi yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi kerja dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Robbins & Judge, 2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cesco Logistik Indonesia di Jakarta. Makna dari temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan terciptanya lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu menerapkan strategi manajerial yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas karyawan serta membangun suasana kerja yang kondusif agar motivasi dan kinerja karyawan dapat optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, R., Fadhilah, N., & Maulana, Y. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 7(2), 114–125.
- Fahmi, R., & Anindita, Y. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Distribusi*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 11(2), 102–110.
- Firdaus, M. (2023). *Evaluasi Kinerja Karyawan Berdasarkan Indikator Operasional Perusahaan Logistik*. Jurnal Logistik dan Rantai Pasok, 5(1), 88–95.
- Gibson, J. L. (2018). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Handayani, D., & Pratama, A. (2019). *Peran Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 3(2), 55–67.

- Hartono, A., & Kusuma, B. (2018). *Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Evaluasi Manajerial*. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(1), 55–63.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Karimah, N., Santika, A. D., & Wulandari, S. (2023). *Manajemen Beban Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Pegawai*. Jurnal Administrasi dan Manajemen, 15(1), 65–72.
- Lestari, D., & Widodo, S. (2018). *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Industri Manufaktur*. Jurnal Psikologi Industri, 6(2), 134–142.
- Maulana, A., & Fitria, Y. (2021). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja di Perusahaan Logistik*. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(1), 45–53.
- Nasution, D. A., & Purnomo, R. (2022). *Pengukuran Kinerja Karyawan dalam Perspektif Organisasi Modern*. Jurnal Administrasi Bisnis dan Inovasi, 11(2), 104–112.
- Nuraini, T., & Setiawan, I. (2020). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Sektor Industri*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(3), 200–212.
- Putra, D. R., & Meilani, T. (2021). *Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik dan Dampaknya terhadap Motivasi Karyawan*. Jurnal Psikologi Kerja, 8(1), 39–47.
- Putri, S., & Santoso, R. (2024). *Kinerja Karyawan dan Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja di Jakarta*. Jurnal Riset Manajemen, 9(1), 30–42.
- Rahmawati, L., & Nugroho, E. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Produktivitas, 9(3), 155–163.
- Ramadhani, I., & Hidayat, M. (2023). *Kinerja Karyawan dan Implikasinya terhadap Daya Saing Organisasi*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis, 9(1), 76–85.
- Ratnasari, F., & Yuliana, D. (2021). *Hubungan Beban Kerja dan Turnover Intention pada Industri Logistik*. Jurnal Psikologi Terapan, 5(3), 98–107.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, D. P., & Nugraheni, R. A. (2022). The impact of non-physical work environment on employee performance: A case study in Indonesian manufacturing firms. *Journal of Management and Business*, 10(2), 145-158.
- Sari, M. P., & Nugraheni, A. (2022). *Hubungan Antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Organisasi, 10(3), 87–94.
- Simanjuntak, H., & Darmawan, I. (2019). *Analisis Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Sektor Jasa*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan, 4(2), 66–74.
- Sutanto, H., & Kurniawan, B. (2020). *Pentingnya Pengelolaan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Jurnal Administrasi Bisnis, 4(1), 75–83.
- Widiyanti, R., & Prabowo, A. (2020). *Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. Jurnal Psikologi dan Organisasi, 5(2), 120–128.
- Yusuf, M., & Ramadhan, F. (2020). *Beban Kerja Subjektif dan Objektif dalam Kaitannya dengan Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Perilaku Organisasi, 4(1), 48–56.