



PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PASADENA DEPOK

Fika Mudwatul Milah

Universitas Pamulang

Supartomo Carolus Boromeus

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,
Banten 15417

fikamudwatulmilah03@gmail.com, dosen01685@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to analyze the effect of workload and non-physical work environment on employee performance at CV Pasadena Depok. This research employs a quantitative method with a saturated sampling technique, in which the entire population of 82 employees was used as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis, t-test, F-test, correlation coefficient, and coefficient of determination. The results of the study indicate that workload has a significant partial effect on employee performance, as evidenced by a t-value of 6.781 which is greater than the t-table value of 1.664, with a significance level of less than 0.05. The non-physical work environment also shows a significant partial effect on employee performance, indicated by a t-value of 6.712 which is greater than the t-table value of 1.664, with a significance level of less than 0.05. Furthermore, the simultaneous test results reveal that workload and non-physical work environment jointly have a significant effect on employee performance, as shown by an F-value of 31.041 with a significance level of less than 0.05. The coefficient of determination (R^2) value of 0.440 indicates that 44% of the variation in employee performance can be explained by workload and non-physical work environment, while the remaining 56% is influenced by other factors outside this research model. This study concludes that proportional workload management and the creation of a conducive non-physical work environment play an important role in improving employee performance at CV Pasadena Depok.*

Keywords: *Transformational Leadership Style, Physical Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Pasadena Depok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 82 karyawan dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 6,781 lebih besar dari t-tabel 1,664 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 6,712 lebih besar dari t-tabel 1,664 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung sebesar 31,041 dan tingkat signifikansi $< 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,440 menunjukkan bahwa 44% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan 56% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan penciptaan lingkungan kerja non fisik yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Pasadena Depok.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia sebagai aset utama organisasi

memiliki peran strategis dalam menentukan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu meningkatkan produktivitas dan pencapaian target. CV Pasadena Depok sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pusat perbelanjaan kebutuhan rumah tangga juga membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja baik agar operasional perusahaan dapat berjalan secara optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, serta kepuasan pelanggan. Namun, kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan motivasi kerja, serta berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil prasurevi beban kerja terhadap 21 karyawan CV Pasadena Depok, diketahui bahwa sebagian besar responden belum mampu memenuhi indikator beban kerja yang ideal. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban “ya” sebesar 42% dan jawaban “tidak” sebesar 58%. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan, mengatur prioritas pekerjaan, serta memenuhi standar kualitas kerja yang diharapkan perusahaan.

Selain beban kerja, lingkungan kerja non fisik juga merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan dan bawahan, hubungan antar karyawan, suasana kerja, serta komunikasi dalam organisasi. Hasil prasurevi menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di CV Pasadena Depok masih belum optimal, dengan rata-rata jawaban “ya” sebesar 36% dan jawaban “tidak” sebesar 64%. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan dalam hubungan kerja, suasana kerja, serta pengendalian emosi dalam lingkungan kerja.

Data kinerja karyawan CV Pasadena Depok selama periode 2023–2025 juga menunjukkan adanya penurunan performa. Rata-rata kinerja karyawan menurun dari 81% pada tahun 2023 menjadi 79% pada tahun 2024, dan kembali turun menjadi 75% pada tahun 2025. Penurunan tersebut terlihat pada beberapa indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja. Selain itu, data penjualan perusahaan juga menunjukkan penurunan signifikan pada tahun 2025 dengan tingkat pencapaian hanya sebesar 87% dari target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan kondisi tersebut, CV Pasadena Depok menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang diduga dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis

pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada CV Pasadena Depok agar perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta menentukan langkah perbaikan yang tepat.

KAJIAN TEORI

Beban Kerja

Menurut Prastiwi (2022:88) berpendapat bahwa beban kerja merupakan banyaknya suatu rangkaian aktifitas yang perlu dibereskan oleh pekerja dengan waktu yang cukup sedikit, bila mana pekerja yang mampu mengurus pekerjaannya dengan baik dan juga mampu beradaptasi dengan banyaknya suatu tanggungan yang dibebankan oleh atasan maka hal tersebut akan jadi tanggungan untuk pekerja namun sebaliknya, bila mana suatu pekerjaan tidak mampu dilakukan oleh pekerja dan kewajiban serta aktivitas tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebih. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:57).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:14), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta

analisis data bersifat statistik. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian (Sugiyono, 2018). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV Pasadena Depok yang berjumlah 82 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Pasadena Depok yang bekerja sebanyak 82 orang.

Variabel Penelitian

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, dan pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data penelitian melalui nilai rata-rata, median, modus, standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum, dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Selanjutnya dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha untuk memastikan konsistensi alat ukur. Setelah itu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis statistik. Analisis kuantitatif dilakukan melalui regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, serta analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi untuk melihat kekuatan hubungan dan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t secara parsial dan uji F secara simultan guna mengetahui signifikansi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS

Uji Normalitas

**Tabel 4.1
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,51219626
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,083
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,098

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,098 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji normalitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.2
Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN.KERJA.NON.FISIK	,580	1,725
	BEBAN.KERJA	,580	1,725

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel bebas yaitu beban kerja sebesar 0,725 dan konflik kerja sebesar 0,725, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel beban kerja sebesar 1,379 serta konflik kerja sebesar 1,379 di mana nilai tersebut kurang dari 10 dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas dalam pengujian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
			Std. Error			
Model		B		Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12,934	3,356		3,854	,001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,384	,118	,360	3,254	,002
	Beban Kerja	,321	,096	,371	3,355	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 4.3, diperoleh nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,384 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002, serta variabel beban kerja (X1) sebesar 0,321 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001, yang keduanya lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah $Y = 12,934 + 0,321X_1 + 0,384X_2$, yang berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,321 satuan, dan setiap peningkatan lingkungan kerja non fisik sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,384 satuan, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil Uji F

**Tabel 4.4
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^a**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2400,089	2	1200,045	31,041	,001 ^b
	Residual	3054,106	79	38,660		
	Total	5454,195	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 31,041 dengan nilai signifikansi $< 0,001$, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis yang

menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Pasadena Depok. Secara parsial, beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan, didukung pembagian waktu yang efektif dan standar kerja yang jelas, dapat meningkatkan tanggung jawab, fokus, dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan.

Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang baik, serta suasana kerja yang nyaman mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif membuat karyawan merasa dihargai dan aman sehingga mereka dapat bekerja lebih optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi oleh kombinasi pengelolaan beban kerja yang tepat serta lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara seimbang agar tercipta kondisi kerja yang stabil, produktif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t -hitung sebesar 6,781 lebih besar dari t -tabel 1,664, dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,604 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik pengelolaan beban kerja yang diterapkan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t -hitung sebesar 6,712 yang lebih besar dari t -tabel 1,664, dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,600 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif. Artinya, lingkungan kerja non fisik yang kondusif, seperti hubungan kerja

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PASADENA DEPOK**

yang harmonis, komunikasi yang baik, serta suasana kerja yang mendukung, mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai F-hitung sebesar 31,041 yang lebih besar dari F-tabel 3,09, serta nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,440 menunjukkan bahwa sebesar 44% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan 56% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

SARAN

1. Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap pengelolaan beban kerja karyawan agar pembagian tugas dan waktu kerja menjadi lebih efektif dan proporsional. Penyesuaian beban kerja perlu mempertimbangkan kapasitas serta kemampuan masing-masing karyawan agar tidak menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan. Selain itu, perusahaan juga perlu meninjau kembali penerapan standar kerja dan target yang diberikan agar tetap realistis serta selaras dengan kondisi operasional. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan sehingga kinerja dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik, khususnya dalam aspek komunikasi dan keterbukaan antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Perlu diciptakan suasana kerja yang lebih terbuka, suportif, dan partisipatif agar karyawan merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat, ide, maupun masukan terkait pekerjaan. Selain itu, perusahaan dapat menyediakan forum diskusi rutin atau evaluasi kerja yang mendorong komunikasi dua arah secara efektif. Upaya tersebut diharapkan mampu memperkuat hubungan kerja, meningkatkan kerja sama tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.
3. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, khususnya dalam aspek ketelitian dan kualitas hasil pekerjaan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memberikan arahan kerja yang lebih jelas, melakukan evaluasi kinerja secara berkala, serta menyediakan pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selain itu, pengawasan yang dilakukan sebaiknya bersifat membimbing dan konstruktif agar karyawan dapat memahami serta memperbaiki kesalahan dalam proses kerja. Dengan langkah tersebut, diharapkan kualitas hasil kerja karyawan semakin optimal dan mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Afandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

- Bintoro, D., & Daryanto. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Gava Media.
- Edison, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 30. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryati, E. (2019). Manajemen konflik di tempat kerja. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, A. (2019). Metodologi penelitian pendidikan: Kuantitatif, kualitatif, dan mixed methods. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2018). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Organizational behavior (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sudjana, N. (2016). Metode statistika. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Tannady, H. (2017). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Weni, R. (2018). Konflik kerja dan penyelesaiannya di perusahaan. Jakarta: Media Discourse

Jurnal

- Ardhani, G. D., & Sitio, V. S. S. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grafindo Triutama Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 3(3).
- Asriani, D., Muchran, B. L., & Abdullah, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 2(2).
- Indrayana, D. S., Putra, F. I. F. S., & Putra, S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 2(1).

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV PASADENA DEPOK**

- Khotimah, K., Satpatmantya, K., & Rochayata, B. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Dwi Putra Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 9(9).
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Manajemen*.
- Manalu, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(2).
- Oktavianti, N., Nariah, N., & Astuti, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Cipta Abadi Bogor. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 388–393.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Sudarso, E. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Paro Profesional Tangerang Selatan. *Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Wiguna, M., & Andi, D. (2023). Analisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Risk Management Bank Syariah Indonesia Gedung Graha Mandiri Jakarta Pusat. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 3(2).