

ASLI
KIRUSAN MANAJEMEN 11/03/2025
KULTUR EKONOMI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA SALESMAN YAMAHA DI PT THAMRIN
BROTHERS CABANG SAKO**



Skripsi Oleh

MALIKA MAHARANI PUTRI

01011282126115

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

ASLI

KURUSAN MANAJEMEN
MILIT. EK. MU

11/03/2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA SALESMAN YAMAHA DI PT THAMRIN BROTHERS CABANG SAKO

Disusun oleh:

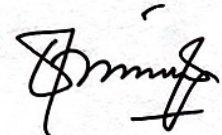
Nama : Malika Maharani Putri
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282126115
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 17 Juni 2025



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

196610221992032002

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA SALESMAN YAMAHA DI PT THAMRIN BROTHERS CABANG SAKO

Disusun oleh:

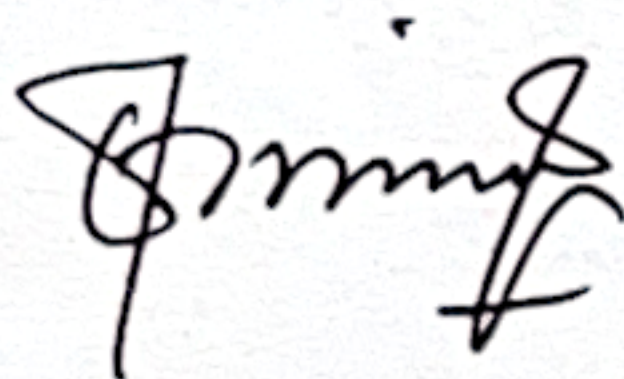
Nama : Malika Maharani Putri
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282126115
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif pada 10 Juli 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 10 Juli 2025

Pembimbing Skripsi



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

Penguji



Nia Meitisari, S.E., M.Si.

NIP. 198605202020122010

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Malika Maharani Putri
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282126115
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA *SALESMAN* YAMAHA DI PT THAMRIN BROTHERS
CABANG SAKO:**

Pembimbing : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si.
Tanggal Ujian : 10 Juli 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut kelulusan dan gelar kesarjanaannya.

Indralaya, 10 Juli 2025



Malika Maharani Putri

NIM.01011282126115

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

Surat. Al-Baqarah: 286

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.”

Surat Al-Insyirah: 6

“Lokasi lahir boleh dimana saja tetapi lokasi mimpi harus di langit.”

H. Anies Rasyid Baswedan, S.E., M.P.P., Ph.D.

“Jika kamu memiliki waktu 24 jam sebelum berperang, gunakanlah 23 jam untuk mengasah pedang. Karena kemenangan bukan ditentukan oleh seberapa cepat kita bertindak, tetapi seberapa matang kita mempersiapkan diri.”

Eni Yulianti, S.Pd., M.Si.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada Bunda dan Adik-adik tersayang yang selalu hadir dalam setiap fase kehidupan penulis selama 22 tahun ini. Mereka tidak hanya menemani, tapi benar-benar hadir dengan hati yang penuh kasih, bahkan di masa-masa ketika penulis merasa kehilangan arah. Ketulusan mereka, peluk hangat di tengah lelah, dan doa-doa yang tak pernah putus, menjadi alasan kenapa penulis masih bisa berdiri dan menyelesaikan ini. Tanpa mereka, bukan hanya skripsi ini yang tak selesai, mungkin penulis pun tak sanggup melanjutkan hidup dengan semangat yang sama.

Tak lupa, skripsi ini juga penulis persembahkan kepada para sahabat seperjalanan, para dosen yang membimbing dengan ilmu dan kesabaran, komunitas yang membentuk sudut pandang penulis menjadi lebih luas. Terima kasih juga kepada perusahaan tempat penulis menimba pengalaman nyata, yang telah menjadi jembatan antara teori dan praktik. Merekalah yang membuka mata penulis akan dunia nyata, menjauhkan penulis dari sempitnya cara pikir yang dulu penulis miliki. Tanpa mereka, mungkin penulis hanya akan terus berjalan di tempat, tak pernah benar-benar melihat betapa luas dan berwarnanya dunia ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja *Salesman* Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako.” Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Di samping itu, penyusunan skripsi ini juga bertujuan untuk memperkaya pemahaman penulis dan pembaca mengenai hubungan antara variabel yang diteliti.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi sistematika, bahasa, maupun isi. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan dan penyempurnaan di masa mendatang. Penulis juga menyampaikan terima kasih dan apresiasi yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini berlangsung.

Indralaya, 10 Juli 2025



Malika Maharani Putri

NIM.01011282126115

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua yang telah berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini, terutama kepada:

1. Allah SWT, Zat Yang Maha Kuasa, sumber segala kekuatan dan harapan. Segala keberkahan berupa kesehatan, keteguhan hati, dan kesempatan yang tak ternilai telah menjadi pijakan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bunda Eni Yulianti, S.Pd., M.Si., terima kasih telah membesarkanku dengan cinta tak bersyarat, terima kasih telah menjadi rumah di kala aku kehilangan arah, menjadi cahaya di tengah gelapnya perjalanan, dan menjadi pelukan terhangat ketika dunia tak lagi ramah. Skripsi ini adalah persembahan kecil dari anakmu yang sedang belajar membalas cinta dalam bentuk yang sederhana, semoga langkah ini kelak menjadi salah satu hal yang membahagiakanmu, meski takkan pernah cukup membayar semua yang telah kau korbankan.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si., dosen pembimbing skripsi yang telah menjadi penuntun dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas segala arahan dan ilmu yang dibagikan. Setiap nasihat yang Ibu tanamkan begitu berarti dan akan selalu saya kenang sebagai bekal berharga dalam perjalanan ke depan.
8. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si. selaku dosen penguji yang tak hanya memberikan masukan konstruktif, namun juga menjadi bagian penting dalam penyempurnaan skripsi ini. Terima kasih atas setiap saran dan evaluasi yang Ibu berikan, saya bersyukur pernah belajar di bawah bimbingan Ibu.
9. Ibu Nyimas Dewi Murnila Saputri, S.E., M.SM., selaku Dosen Pembimbing Akademik, terima kasih atas bimbingan selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Dosen dan Staf Pegawai di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu saya dalam proses perkuliahan.
11. Adik-adikku tercinta, Mecca Muchliza Putri, Medinna Merdiani Putri, Mikhaila Merdiani Putri, kalian adalah alasan lain mengapa aku memilih untuk tetap bertahan dan terus maju. Terima kasih telah menjadi alasan bagiku untuk terus belajar menjadi kakak yang lebih baik. Semoga di tengah perjuangan kita, kita dapat menjadi kebanggaan untuk Bunda, dengan jalan kita sendiri.
12. Ayah, Ivan Merdiansyah, S.P., terima kasih atas ketidakhadiranmu. Walaupun luka itu sempat membuatku rapuh, namun justru dari ketidakhadiran itulah aku belajar berdiri sendiri, melangkah lebih cepat, dan berpikir lebih matang. Semoga Ayah senantiasa bahagia, di manapun berada.
13. Untuk seluruh keluarga besar yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas setiap doa dan dukungan yang senantiasa mengiringi.

14. PT Thamrin Brothers Cabang Sako, terima kasih atas kesempatan dan dukungannya dalam pelaksanaan penelitian ini, khususnya kepada Bapak Hamim Pratama dan seluruh tim *salesman*.
15. Sahabat terdekatku Muhammad Azka Ghifari, terima kasih atas setiap dukungan dan ketulusan yang tak pernah putus selama lebih dari enam tahun ini. Semoga langkah kita tak berhenti di sini, dan masih banyak hari baik yang menanti untuk kita jalani bersama.
16. Sahabat-sahabatku sejak SMP, Adien Syawalia Delima, Masayu Nindia Pertiwi, Intan Fatma Sari, Muhammad Adrian Syaputra, Adrieka Ferisko Muzakki, dan Dennys Yudhystira Hutapea, terima kasih telah menjadi bagian dari hidupku selama satu dekade terakhir, meskipun terpisah jarak dan waktu, kehangatan kalian tak pernah luntur.
17. Sahabatku Fara Muthia Azzahra, terima kasih telah menjadi teman pulang sekolah yang penuh tawa dan tempat berbagi kebingungan hidup.
18. Sahabat seperjuanganku di perkuliahan, Julia Assyah, Peggy Putri Riska Nabilla, Andienda Aprilia, dan Tantri Mewaini, terima kasih sudah jadi rumah di tengah hiruk pikuk akademik, jadi teman tertawa, tempat curhat, dan rekan seperjuangan yang tulus selama empat tahun ini.
19. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2021 lainnya, terima kasih sudah membantu saya selama menempuh perkuliahan.
20. Sahabat-sahabat UT Peeps, Divhenia Putri Allysa, Salsabila Rachma, Prameswari Putri C., Fathia Syawalia Zahra, Muhammad Hasan Fuadi, Muhammad Fikri, Mohamad Rafi S., dan Kak Hafizhah Azzalia M., terima

kasih telah menjadi bagian dari tiga bulan paling berwarna dalam hidupku.

Semoga takdir mempertemukan kita kembali di kesempatan berikutnya.

21. Semua pihak lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah membantu banyak dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
22. Terakhir, terima kasih untuk diriku sendiri, Malika Maharani Putri. Terima kasih telah bertahan, bahkan saat dunia terasa begitu berat dan jalan terasa gelap. Terima kasih telah memilih bangkit, berkali-kali, meskipun satu-satunya hal yang kamu inginkan hanyalah berhenti. Skripsi ini bukan hanya bukti kerja keras, tapi juga bukti bahwa kamu mampu melewati hal-hal yang dulu terasa mustahil. Mungkin belum sempurna, tapi kamu telah melangkah sejauh ini, dan itu sudah sangat cukup.

Indralaya, 10 Juli 2025



Malika Maharani Putri

NIM.01011282126115

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
16/5/2025

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA SALESMAN YAMAHA DI PT THAMRIN BROTHERS CABANG SAKO

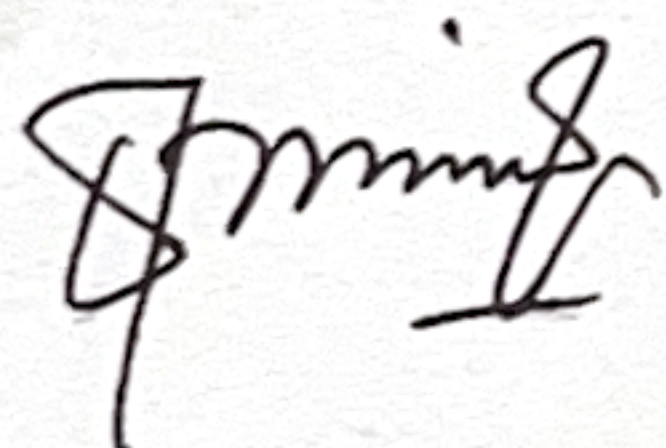
Oleh:

Malika Maharani Putri

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja *salesman* Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dengan teknik sampling jenuh kepada seluruh populasi, yaitu 35 orang *salesman*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *salesman* Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako. Sebaliknya, beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja *salesman* Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik dapat mendorong peningkatan kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif serta mengelola beban kerja secara proporsional.

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

Pembimbing Skripsi



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

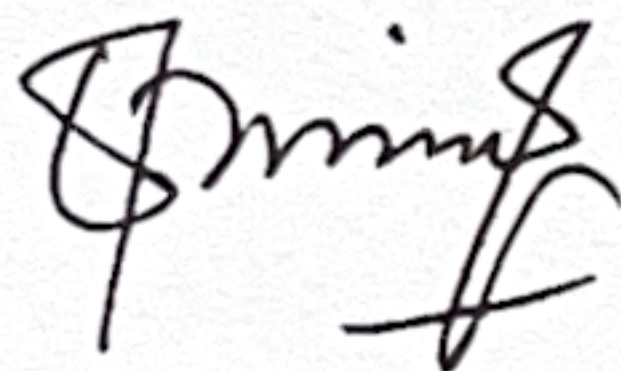
ABSTRACT***THE INFLUENCE OF NON PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND
WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF YAMAHA SALESMEN AT
PT THAMRIN BROTHERS SAKO BRANCH***

By:
Malika Maharani Putri

This study aims to analyze the influence of non-physical work environment and workload on the performance of Yamaha salesmen at PT Thamrin Brothers, Sako Branch. The research employs a quantitative approach with a descriptive research design. Data were collected through questionnaires using a saturated sampling technique, involving the entire population of 35 salesmen. Multiple linear regression analysis was used as the data analysis method. The findings indicate that the non-physical work environment has a positive and significant effect on the performance of Yamaha salesmen at PT Thamrin Brothers, Sako Branch. In contrast, workload has a negative and significant effect on their performance. These results suggest that improving the quality of the non-physical work environment may enhance employee performance, whereas excessive workload tends to diminish it. This study is expected to provide valuable input for the company in creating a more supportive work environment and in managing workload more proportionally.

Keywords: *Non Physical Work Environment, Workload, Performance*

Pembimbing Skripsi



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

16/7/2021

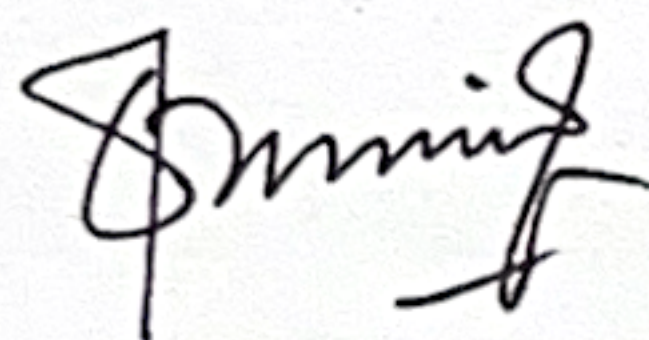
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya, Dosen Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Malika Maharani Putri
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282126115
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja *Salesman* Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, kaidah kebahasaan, maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditetapkan pada lembaran abstrak.

Pembimbing Skripsi

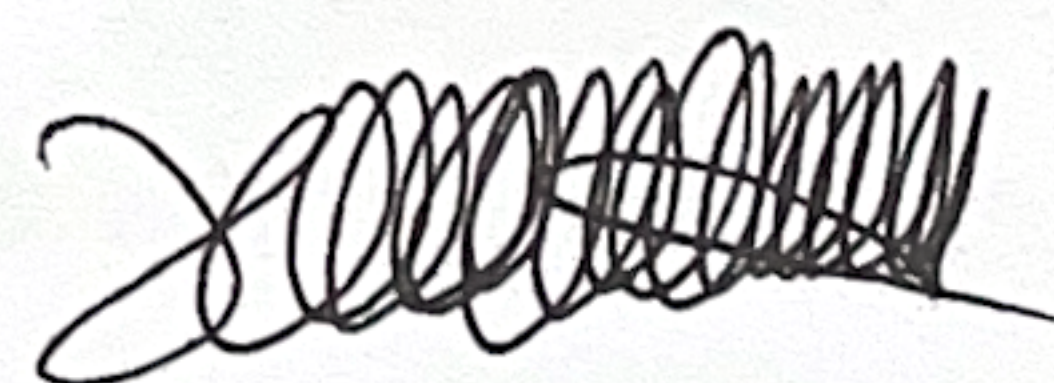


Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Malika Maharani Putri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 12 Juli 2003
Agama : Islam
Status Pernikahan : Belum Menikah
Alamat : Palembang, Sumatera Selatan
Email : malikamaharanip@gmail.com

Pendidikan Formal

Taman Kanak-kanak : TK Al Kamal
Sekolah Dasar : SD Negeri 1/IV Jambi
Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 54 Palembang
Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 6 Palembang

Pengalaman Organisasi

1. CEO Ranah Puan Indonesia
2. *Head of People Acquisition and Development* di Doteens

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	2
1.1. Latar Belakang Masalah	2
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1. Manfaat Teoritis	12
1.4.2. Manfaat Praktis	12
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	13
2.1. Landasan Teori	13
2.1.1. <i>Goal Setting Theory</i>	13
2.1.2. Kinerja	14
2.1.2.1. Pengertian Kinerja.....	14
2.1.2.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	15
2.1.2.3. Dimensi Kinerja	17
2.1.3. Lingkungan Kerja	18

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.1.3.2. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	18
2.1.3.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik ..	19
2.1.3.4. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik	20
2.1.4. Beban Kerja	21
2.1.4.1. Pengertian Beban Kerja.....	21
2.1.4.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Beban Kerja	22
2.1.4.3. Dimensi Beban Kerja	23
2.2. Hubungan Antar Variabel	24
2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja <i>Salesman</i> ..	24
2.2.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja <i>Salesman</i>	24
2.3. Penelitian Terdahulu	25
2.4. Alur Pikir	31
2.5. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	33
3.2. Rancangan Penelitian	33
3.3. Jenis dan Sumber Data	34
3.3.1. Jenis Data	34
3.3.2. Sumber Data	34
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4.1. Kuesioner	35
3.4.2. Observasi	36
3.4.3. Studi Kepustakaan	36
3.5. Populasi dan Sampel	37
3.5.1. Populasi.....	37
3.5.2. Sampel	37
3.6. Uji Instrumen Penelitian.....	38
3.6.1. Uji Validitas	38
3.6.2. Uji Reliabilitas	38
3.7. <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)	39
3.8. Uji Asumsi Klasik	40

3.8.1. Uji Normalitas.....	40
3.8.2. Uji Multikolineritas.....	40
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas	41
3.9. Uji Statistik.....	42
3.9.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.9.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3.9.3. Uji F	44
3.9.4. Uji t	44
3.10. Definisi Operasional Variabel.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1. Deskripsi Objek Penelitian	47
4.1.1. Profil Perusahaan	47
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	48
4.1.3. Struktur Organisasi	49
4.2. Data dan Deskripsi Hasil Penelitian	49
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	49
4.2.1.1. Jenis Kelamin	50
4.2.1.2. Usia	50
4.2.1.3. Lama Bekerja	51
4.2.1.4. Pendidikan.....	52
4.2.1.5. Status	53
4.2.2. Kategorisasi Nilai Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.2.3. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	55
4.2.3.1. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja	55
4.2.3.2. Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	61
4.2.3.3. Analisis Deskripsi Variabel Beban Kerja	66
4.3. Hasil Uji Instrumen	71
4.3.1. Hasil Uji Validitas	71
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	73
4.4. Hasil <i>Method of Successive Interval</i> (MSI).....	74
4.5. Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.5.1. Hasil Uji Normalitas	74

4.5.2. Hasil Uji Multikolinearitas	75
4.5.3. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	76
4.6. Hasil Uji Statistik	77
4.6.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	77
4.6.2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	78
4.6.3. Hasil Uji F.....	80
4.6.4. Hasil Uji t.....	81
4.7. Pembahasan	82
4.7.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja <i>Salesman</i> ..	82
4.7.2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja <i>Salesman</i>	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1. Kesimpulan.....	87
5.2. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Target Penjualan dan Realisasi Penjualan Sepeda Motor Merek Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako Tahun 2022-2024	4
Tabel 1.2 Perputaran Salesman Yamaha PT Thamrin Brothers Cabang Sako Tahun 2022-2024	6
Tabel 1.3 Data Penjualan Sepeda Motor Merek Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako Tahun 2022-2024	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3.1 Skala Likert	36
Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	43
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Status	54
Tabel 4.6 Kategorisasi Nilai Deskripsi Variabel Penelitian	54
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	55
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	62
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja (Y)	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₁)	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Beban Kerja (X ₂)	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Beban Kerja	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Heterokedastisitas	77
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	79
Tabel 4.19 Hasil Uji F	80
Tabel 4.20 Hasil Uji t	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Alur Pikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	96
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Kuesioner.....	103
Lampiran 3 Hasil Method of Successive Interval (MSI)	106
Lampiran 4 Data Profil Responden.....	109
Lampiran 5 Data Frekuensi Profil Responden	110
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas.....	112
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	114
Lampiran 8 Hasil Uji Normalitas	115
Lampiran 9 Hasil Uji Multikolinearitas	115
Lampiran 10 Hasil Uji Heterokedastisitas	115
Lampiran 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	116
Lampiran 12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	116
Lampiran 13 Hasil Uji F	116
Lampiran 14 Hasil Uji t.....	116
Lampiran 15 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	117
Lampiran 16 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	121
Lampiran 17 Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja	123

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era persaingan bisnis yang semakin sengit saat ini, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan cepat dan meningkatkan keunggulan kompetitifnya. Bertahan di pasar yang kompetitif bukanlah hal yang mudah, perusahaan perlu memberikan layanan berkualitas tinggi kepada pelanggannya untuk tetap relevan dan mempertahankan posisinya. Layanan yang baik tidak hanya bergantung pada produk yang ditawarkan, tetapi juga pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Menurut Hariandja (2020), SDM adalah salah satu faktor paling penting dalam sebuah organisasi, karena merekalah yang menggerakkan operasional perusahaan. Sutrisno (2023) menyatakan bahwa SDM adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh P Dotulong dkk., (2024) yang menyatakan bahwa SDM berperan penting dalam memenangkan persaingan terutama di tengah ketidakpastian yang terus berkembang.

Sejalan dengan itu, pengelolaan SDM secara strategis menjadi penting agar perusahaan mampu mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah dinamika pasar (Fandika dkk., 2024). Hasibuan (2020) mendefinisikan manajemen SDM adalah ilmu dan seni berfokus pada pengelolaan hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien, dengan tujuan mendukung tercapainya sasaran perusahaan, kesejahteraan karyawan, serta manfaat bagi

masyarakat. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, perusahaan akan kesulitan menjalankan operasional secara optimal, karena SDM merupakan fondasi utama dalam proses bisnis (Rovitia dkk., 2024).

Menurut Robbins & Judge (2019), kinerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Pengukuran pencapaian kinerja dilakukan melalui beberapa indikator utama yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Sedangkan Hasibuan (2020) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah pencapaian kerja individu yang diperoleh berdasarkan pengalaman, keterampilan, ketekunan, serta waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja mencerminkan bagaimana pegawai memenuhi ekspektasi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih dan berupaya meningkatkan kinerja dari karyawannya, dengan mengelola kinerja secara efektif perusahaan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan karyawan serta mengembangkan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Mukayah dkk., 2023).

PT Thamrin Brothers adalah perusahaan swasta di Palembang yang telah beroperasi sejak tahun 1968 dan berperan sebagai *main dealer* untuk kendaraan roda dua merek Yamaha. Salah satu cabangnya berlokasi di Jl. Koprul Anwar No.15, Kec. Sako, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30163. Sebagai ujung tombak penjualan, *salesman* di *dealer* tersebut berperan penting dalam memastikan tercapainya target, sehingga peningkatan kinerja mereka

menjadi kunci bagi PT Thamrin Brothers untuk mempertahankan posisinya di pasar yang kompetitif.

Kinerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Dalam industri otomotif, seperti PT Thamrin Brothers, kinerja *salesman* sangat berpengaruh terhadap operasional harian, pelayanan pelanggan, serta pencapaian target penjualan. Kinerja *salesman* di PT Thamrin Brothers diukur berdasarkan *Key Performance Indicator* (KPI) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. KPI ini mencakup berbagai aspek yang menentukan efektivitas seorang *salesman* dalam menjalankan tugasnya, seperti pencapaian penjualan, jumlah prospek yang dikumpulkan, kepuasan pelanggan terhadap konsumen, serta tingkat keterampilan dan pengetahuan dalam bidang penjualan.

Tabel 1.1 Target Penjualan dan Realisasi Penjualan Sepeda Motor Merek Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako Tahun 2022-2024

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Keterangan
2022	100	115	Tercapai
2023	100	98	Tidak Tercapai
2024	100	97	Tidak Tercapai

Sumber: PT Thamrin Brothers Cabang Sako, 2025

Berdasarkan data dari Tabel 1, kinerja *salesman* menunjukkan tren penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2022, pencapaian target penjualan mencapai 115% dari target yang ditetapkan, tetapi menurun menjadi 98% pada tahun 2023 dan kembali turun ke 97% pada tahun 2024. Meskipun sempat melampaui target di 2022, dalam dua tahun berikutnya realisasi penjualan tidak mencapai 100%, yang menunjukkan adanya tantangan dalam mencapai target.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa kinerja *salesman* tidak berada pada tingkat optimal dan mengalami penurunan.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik (June & Raharja, 2023). Menurut Siagian (2020) lingkungan kerja non fisik merupakan suasana kerja yang nyaman secara psikologis dan sosial yang meliputi tiga aspek utama, yaitu interaksi antara rekan kerja setingkat, hubungan antara atasan dan bawahan, serta kerjasama antar karyawan. Meskipun tidak tampak secara kasatmata, lingkungan kerja non fisik dapat dirasakan secara emosional dan berdampak langsung pada *salesman*.

Dalam pekerjaan *salesman* yang menuntut komunikasi intensif, kolaborasi tim, dan ketahanan terhadap tekanan target, lingkungan kerja non fisik yang mendukung berperan krusial terhadap kinerja, sehingga penting untuk menelaah kondisi lingkungan kerja non fisik sebagai faktor yang memengaruhi kinerja *salesman*. Salah satu sumber data yang menggambarkan kondisi lingkungan kerja non fisik di lapangan adalah *Voice of Employee* (VOE). VOE merupakan formulir umpan balik yang diisi oleh *salesman*, terutama mereka yang mengajukan *resign*, sebagai sarana untuk menyampaikan kritik, saran, atau keluhan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Training and Development Manager* serta data VOE sepanjang tahun 2024, ditemukan beberapa isu utama yang konsisten muncul, yaitu masalah komunikasi antara *leader* dan *salesman*, isu senioritas, dan kurangnya sikap kolaboratif antar rekan kerja. Masalah ini

menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja non fisik di PT Thamrin Brothers Cabang Sako belum sepenuhnya ideal dan berpotensi memengaruhi kenyamanan kerja dan kinerja *salesman*.

Masalah komunikasi terjadi karena adanya kesenjangan generasi antara atasan dan bawahan. Sebagian besar *leader* berasal dari generasi milenial yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap kemandirian dan kedisiplinan kerja, sedangkan mayoritas *salesman* berasal dari generasi Z yang memiliki gaya kerja berbeda dan sering dianggap kurang tahan terhadap tekanan. Perbedaan ini menimbulkan kesenjangan dalam pola komunikasi dan ketidaksesuaian ekspektasi, di mana *leader* merasa *salesman* kurang inisiatif, sementara *salesman* merasa kurang mendapat arahan dan dukungan.

Selain itu, budaya kerja yang masih didominasi oleh nilai-nilai senioritas seringkali menjadi hambatan bagi *salesman* baru untuk beradaptasi dan membangun hubungan kerja yang harmonis karena merasa kurang diterima. Ketidaksesuaian budaya kerja dan kurangnya sikap kolaboratif antar *salesman* menyebabkan menurunnya sinergi tim, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Tabel 1.2 Perputaran *Salesman* Yamaha PT Thamrin Brothers Cabang Sako Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Perputaran <i>Salesman</i> (%)
2022	31	4	8	27	27,58
2023	27	5	8	24	31,37
2024	24	12	7	29	26,41

Sumber: PT Thamrin Brothers Cabang Sako, 2025

Kondisi ini turut tercermin dari data tingkat *turnover salesman* dalam tiga tahun terakhir. Berdasarkan data dari Tabel 2, dalam tiga tahun terakhir, jumlah *salesman* yang keluar cenderung cukup tinggi, dengan tingkat *turnover* sebesar 27,58% pada tahun 2022, meningkat menjadi 31,37% pada tahun 2023, dan menurun menjadi 26,41% pada tahun 2024. *Turnover* yang tinggi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di perusahaan menjadi isu serius yang berpotensi memengaruhi kinerja *salesman* secara keseluruhan.

Temuan di lapangan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja juga didukung oleh sejumlah penelitian terdahulu. Beberapa penelitian seperti oleh Ramadana dkk. (2024), Ibrahim dkk. (2022), Salam dkk. (2024), Pambudi dkk. (2023), dan Dunan & Sari (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik, semakin tinggi pula kinerja. Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hasil yang konsisten. Qutrunnada dkk. (2024) dan Basid & Heriza (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kualitas lingkungan kerja non fisik, semakin rendah kinerja. Selain itu, terdapat penelitian yang menyimpulkan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditemukan oleh Jaya (2022) dan Astuti & Mulyadin (2022). Perbedaan ini mengindikasikan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja bergantung pada konteks industri, jenis pekerjaan, atau karakteristik karyawan.

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang sering dikaitkan dengan kinerja (Suprihartini dkk., 2023). Koesomowidjojo (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai tanggung jawab pekerjaan yang mencakup durasi kerja yang panjang, tekanan kerja yang tinggi, atau besarnya tanggung jawab yang harus ditanggung oleh karyawan. Menurut Rahmadyah (2021) beban kerja yang diberikan ke karyawan dibagi menjadi tiga yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu berat (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu ringan (*under capacity*). Beban kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan inefisiensi kerja. Untuk mengukur besarnya beban kerja yang diemban karyawan dapat dilihat dari penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai, dan kondisi pekerjaan (Koesomowidjojo, 2021).

Tingginya beban kerja juga menjadi salah satu keluhan yang diungkapkan dalam VOE. Setiap *salesman* memiliki tanggung jawab penuh terhadap proses PAPCGS (*Prospecting, Appointment, Presentation, Closing, Get Referral, dan Service/After Sales*). Setiap *salesman* ditargetkan menjual minimal 4–6 unit per bulan, melakukan pencarian prospek sebanyak 3 orang per hari, serta memenuhi target-target lain yang ditetapkan perusahaan. Jika target tidak tercapai, mereka akan dievaluasi, diberikan surat peringatan (SP), dan berisiko mengalami pemecatan.

Berdasarkan VOE, banyak *salesman* merasa target tersebut sulit dicapai, terlebih dengan total target penjualan cabang yang berkisar 100 unit per bulan. Artinya, jika kinerja kolektif tim tidak mencukupi, maka tekanan akan semakin besar pada individu. Hal ini juga tercermin dari fluktuasi realisasi

penjualan per bulan yang ditunjukkan dalam Tabel 3, yang menunjukkan bahwa pencapaian target sering tidak konsisten, sehingga memengaruhi stabilitas beban kerja yang ditanggung oleh *salesman*.

Tabel 1.3 Data Penjualan Sepeda Motor Merek Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako Tahun 2022-2024

Bulan	Penjualan (unit)		
	2022	2023	2024
Januari	29	50	44
Februari	33	42	44
Maret	48	62	48
April	54	50	56
Mei	48	40	45
Juni	64	43	66
Juli	86	49	89
Agustus	63	53	78
September	63	63	58
Oktober	50	55	57
November	62	53	81
Desember	49	45	76
Total	649	605	742

Sumber: PT Thamrin Brothers Cabang Sako, 2025

Berdasarkan Tabel 3, penjualan sepeda motor merek Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako mengalami fluktuasi setiap bulan. Pada tahun 2024, penjualan terendah terjadi di bulan Januari 2024 dan Februari 2024 dengan 44 unit, sedangkan puncaknya di bulan Juli 2024 mencapai 89 unit. Secara tahunan, total penjualan juga menunjukkan pola yang tidak stabil, yaitu 649 unit pada tahun 2022, menurun menjadi 605 unit pada 2023, dan kembali meningkat menjadi 742 unit pada 2024. Meskipun terjadi peningkatan pada tahun terakhir, pencapaian tersebut masih belum memenuhi target penjualan cabang sebesar 100 unit per bulan. Kondisi ini mengindikasikan adanya beban

kerja yang tinggi, yang berpotensi memengaruhi kinerja *salesman* secara keseluruhan (Aksama dkk., 2020).

Saat penjualan meningkat, seperti di bulan Juli 2024, beban kerja ikut melonjak. *Salesman* harus melayani lebih banyak pelanggan, mengurus administrasi, dan mengikuti berbagai event promosi, yang sering kali memaksa mereka bekerja di luar jam kerja resmi tanpa kompensasi tambahan. Meskipun jam kerja ditetapkan 8 jam per hari, pada kenyataannya banyak *salesman* bekerja lebih dari itu, termasuk saat akhir pekan atau malam hari karena dihubungi pelanggan. Aktivitas kerja *salesman* bisa berlangsung hingga 28 hari dalam sebulan karena harus menghadiri promosi di berbagai lokasi, termasuk pameran pada hari libur. Sebaliknya, Saat penjualan rendah, beban kerja tidak berkurang karena salesman tetap harus memenuhi target prospek harian dan penjualan bulanan. Jika tidak tercapai, konsekuensinya adalah peringatan hingga pemecatan, yang semakin menambah tekanan.

Berdasarkan wawancara dan data VOE, kondisi tersebut dianggap tidak proporsional oleh para *salesman*. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat menurunkan kualitas pelayanan. Hal ini sesuai dengan temuan Wahyulianti (2021), beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan dapat menurunkan kualitas kerja, meningkatkan keluhan pelanggan, dan memicu absensi karena kelelahan atau jatuh sakit. Jika dibiarkan, hal ini akan berdampak pada operasional perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu adanya pengaturan beban kerja yang optimal agar kinerja dan kualitas layanan tetap terjaga.

Pentingnya pengaturan beban kerja ini juga tercermin dalam berbagai temuan penelitian terdahulu yang mengkaji pengaruh antara beban kerja dan kinerja. Nurcahyo dkk. (2023), Syihabudhin dkk. (2020), Herdiana & Sary, (2023), Manulang dkk (2023), dan Manalu dkk. (2022) menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, artinya semakin besar beban kerja yang diterima, semakin menurun kinerja. Hal ini disebabkan oleh kelelahan fisik maupun mental yang menghambat produktivitas. Namun, tidak semua penelitian menghasilkan kesimpulan yang serupa. Wulandari dkk. (2024) dan Ashar dkk. (2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi kinerja yang dicapai. Sedangkan beberapa penelitian menunjukkan beban kerja tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja, seperti pada penelitian Saifuddin & Claudia (2021) dan Sitompul & Simamora (2021). Perbedaan ini mengindikasikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja bergantung pada konteks industri, jenis pekerjaan, atau karakteristik karyawan.

Perbedaan hasil dalam berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan adanya *research gap* terkait pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja, khususnya pada profesi *salesman* di industri otomotif. Berdasarkan uraian *research gap* dan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Beban Kerja Terhadap Kinerja *Salesman* Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako”.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, perumusan masalah yang didapat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja *salesman* Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja *salesman* Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja *salesman* Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja *salesman* Yamaha di PT Thamrin Brothers Cabang Sako.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap kinerja *salesman*, khususnya dalam konteks industri otomotif.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi kepada PT Thamrin Brothers Cabang Sako untuk menyusun kebijakan yang selaras dengan manajemen SDM sehingga perusahaan dapat memanfaatkannya untuk memaksimalkan kinerja *salesman*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, E. S. (2020). *Human Relations*. Edu Pustaka. <https://www.researchgate.net/publication/342588669>
- Adelia, D., Cahyaningsih, N. P., & Afiyah, N. N. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kajian Studi Literatur Manajemen Kinerja). *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1.
- Angga Tritisari. (2024). Penerapan Sistem Reward dan Recognition untuk Meningkatkan Produktivitas. *Journal of Mandalika Literature*, 6(1).
- Anggarini, S. D., & Rowi, M. M. (2023). Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Paramindo Sejahtera. *SMART: Jurnal Manajemen*, 3.
- Arrahman, Q. K., & Sugiyanto, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 1.
- Ashar, Syahrudin, Nasruddin, Akbar, Z., Zulfikar Bin Tahir, S., Chamidah, D., & Siregar, R. (2021). The Effect of Workload on Performance through Time Management and Work Stress of Educators. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3114–3125.
- Bantam, D. J., Febryanto, R. D., Bilnadzari, Y., & Wijaya, A. (2024). Strategi dalam Meningkatkan Kerjasama Tim di Lingkungan Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Basid, R. A., & Heriza, K. G. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat Selama Masa Pandemi Covid-19. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 420–428. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1138>
- Br. Saragih, O. H., & Arini, E. (2024). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengiriman dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sicepat Ekspres Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Tambusi*, 8.
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Dunan, H., & Sari, J. (2024). The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Stress on the Performance of Auto 2000 Employees of Raden Intan. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 2(4), 1267–1276. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v2i4.309>

- Dwi, F., & Ismoyo, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Jurnal Aktualisasi Pengabdian Masyarakat (Akdimas)*, 1(1), 55–72.
- Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(4).
- Fauzi, I., & Sudiana, K. (2023). Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Sumber Daya Manusia Optimal Dengan Menggunakan Metode Workload Analysis. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 327–338.
- Firmana, M. R., & Gunawan, R. R. (2025). Apresiasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan Minimarket. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.C), 10–16. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10676>
- Gede Ukas Aksama, I., Krisna Heryanda, K., & Made Ary Widiastini, N. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Sales Promotion dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi di PT. World Innovative Telecommunication Cabang Singaraja. *Jurnal Prospek*, 1(2).
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guslina, L., & Ariswandy, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi. *Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Lampung. Innovative Business Management Journal*, 1(2), 95–104. <https://doi.org/10.70963/ibm.v1i2>
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. PT Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How Workload Impacts the Employee Performance and How Work Stress Acts as a Mediating Variable in Shoes Manufacturing Company. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(5), 164–173. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2756>
- Hernanto, Y., Hidayat, N. K., & Basbeth, F. (2022). The Influence of Sales Training and Sales Experience through Adaptive Selling Behavior on Salesperson Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6896>
- Hidayat, T., & Risal, T. (2024). Pengaruh Pencapaian Target Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Widya*, 5(1).
- Ibrahim, Lubis, J., & Prayoga, Y. (2022). The Effect of Communication, Motivation, Physical Work Environment and Non-Physical Work Environment on Performance of Employees of the Regional Disaster

- Management Agency of Labuhanbatu Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(2), 9269–9281. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4714>
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Multi Finance Tbk, Cabang Makassar. *POINT: Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 4(1), 1–14.
- Juliandri, N. K. A., Susila, G. P. A. J., & Bagia, W. I. (2020). Pengaruh Kemandirian Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016. *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 8(2020).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (t.t.). *Pengertian Kinerja*. Diambil 16 September 2024, dari <https://kbbi.web.id/kinerja>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2022). Prediktor Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah Pengujian Goal-Setting Theory. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214–223. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.889>
- Manalu, W. A., Lubis, Y., & Syaifuddin. (2022). Effect of Workload and Work Stress on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable in Rubber Plantation, Serdang II District, PT. Perkebunan Nusantara III. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1960–1970.
- Manulang, D. R., Matondang, A. R., & Iskandarini. (2023). The Influence of Workload, Work Environment and Motivation on Employee Performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Tebing Tinggi Branch Office. *International Journal of Educational Review, Law, and Social Sciences*, 3(4), 1329–1340.
- Miftah, A. A., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Field Force PT Anugrah Argon Medica Cabang Bandung. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 4.
- Mukayah, A., Nadia, N., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(4), 378–387. <https://journal.institiercom-edu.org/index.php/multiple/article/download/114/78/306>
- Mustofa, S. N. F., Wulandari, O. A. D., & Yuningsih. (2024). Pengaruh Manajemen Waktu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Pegawai Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Syariah Cirebon). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3).

- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nisa, W., Nurwati, Samdin, Adam, L. O. B., & Wati, E. (2024). Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Muna Barat. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Novella Rovitia, Oktaviola H., & Rahma Septia Sari. (2024). Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(3), 52–65. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i3.1035>
- Nurchahyo, A., Mala, R. U., & Sudianto. (2023). The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Asuransi Jasa Tania Tbk. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 2(2), 10–19. <https://penajournal.com/index.php/PENANOMICS/>
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)*. Penerbit Mitra Ilmu. www.mitrailmumakassar.com
- Oktarini. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1>
- Olivia Putri Andini, Sefia Darmayanti, Indah Fitria Sari, & April Laksana. (2024). Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif. *Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 140–148. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.476>
- P Dotulong, G. H., Ch Pandowo, M. H., & Rogi, M. H. (2024). Pengaruh Personality, Mood, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 12(1), 50–59.
- Pambudi, A. S., Sukarno, G., & Iryanti, E. (2023). Analysis of Non-Physical Work Environment and Motivation to Employee Performance on CV. Adikarya Sukses Engineering Jombang. *IJEC: International Journal of Economics*, 2(2), 271–283. <https://doi.org/10.55299/ijec.v2i2.503>
- Pasaribu, B. S., Herawati, A., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Penerbit Media Edu Pustaka. www.mediaedupustaka.co.id
- PT Thamrin Brothers. (2025a). *Tentang Kami, Visi, dan Misi PT Thamrin Brothers*. <https://yamaha-thamrin.co.id/corporate/about-us/>

- PT Thamrin Brothers. (2025b). *Yamaha 3S*. <https://yamaha-thamrin.co.id/>
- Qutrunnada, N. A., Buniarto, E. A., & Kurniawan, B. W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sumber Pinus Jaya Kediri. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(3), 228–239. <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v2i3.2237>
- Rahmadyah, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Syndrome pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1).
- Rahmawati, F., & Suryana, N. N. (2024). Pentingnya Standar Operasional Prosedur (SOP) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Konsistensi Operasional Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini (JUMBIDTER)*, 1(3). <https://doi.org/10.61132/jumbidter.v1i2.112>
- Ramadana, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja No Fisik terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT. Kimia Farma Apotek Palembang. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 212–220. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i1.3362>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Dee Publish.
- Rizkyana, N. P. F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, A. M. F., Ilham, M., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(5), 5–10. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14281418>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Safiati Astuti, S., & Mulyadin, M. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255–262. <https://doi.org/10.32493/drb.v5i3.20719>
- Saifuddin, M. H., & Claudia, M. (2021). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Corporate University Training Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)*, 1(10), 1157–1170.
- Sakyarsih, N., Gunawan, T., & Istiharini. (2024). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan pada Klinik Hewan di Indonesia: Studi Literatur. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 7(3).
- Salam, H. H. A., Krisnandi, H., & Digdowniseiso, K. (2024). The Effect of Leadership, Non-Physical Environment and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Social Service and Research*, 4(01), 271–279. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.692>

- Santoso, T. C., & Utami, D. A. (2025). The Characteristics of Female Leadership Style in Sidotopo Wetan Village Surabaya (Case Study of the Head of the Social Welfare and Economy Section). *Inovant*, 4(1), 90–99.
- Setyanti, S. W. L. H., Fagastia, I. R., & Sudarsih. (2022). The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(1), 1573–1580. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i1.3758>
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). The International Journal of Social Sciences World Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294–311. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5091470>
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suprihartini, Y., Suliantoro, Wahyudiyono, Taryana, & Zega, Y. (2023). Analisis Hubungan Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 8(1).
- Susanto, N. (2024). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Ess Jay Studios Jakarta Barat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 498–509. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4.
- Syihabudhin, S., Nora, E., Juariyah, L., Hariri, A., & Dhika, O. (2020). Effect of Workload on Employee Performance through Work Life Balance at Ollino Garden Hotel Malang East Java. *Proceedings of the 3rd Asia Pacific Management Research Conference*.
- Talakua, C. N., Latupapua, C. V, & Pentury, G. M. (2024). The Influence of Compensation, Non-Physical Work Environment, Workload, and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 717–724. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>

- Tamaya, V., Wellem, I., & Mone, M. M. M. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(3).
- Vaganza June, E., & Raharja, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (Non-Physical Work Environment) dan Disiplin Kerja (Work Discipline) Terhadap Kinerja (Job Performance) dengan Semangat Kerja (Work Spirit) sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Maxim Indowood Jepara). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 12(1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Verawati, & Heri, H. (2022). Dukungan Sosial di Tempat Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB): Peran Mediasi Kebahagiaan di Tempat Kerja. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1(1), 83–91. <http://www.jkmm.akademimanajemen.or.id>
- Wahyulianti, W. N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Posisi Kerja Terhadap Keluhan Low Back Pain Pada Buruh Bongkar Muat di PT Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Cabang Makassar Tahun 2021*. Universitas Hasanuddin.
- Wahyuni, N. P. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Efektifitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor DPRD Bali). *Jurnal EMAS*, 3(9), 187–199.
- Widodo, J., & Widyawan. (2021). The Effect of Workload on Employee Performance At PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Tolitoli Branch Office. *Economy Deposit Journal*, 3(2), 124–132.
- Wulandari, A., Siregar, L. D., & WK, W. F. (2024). The Effect of Workload and Motivation on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Lahat Branch. *8th Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference*, 540–552. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i14.16125>