

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis dalam perusahaan manufaktur, distribusi, maupun ritel diperlukan pondasi yang kuat dalam aktivitas operasional. Dalam hal distribusi yang menjadi solusi transportasi adalah dengan adanya layanan multimoda, ketersediaan layanan logistik baik dalam pengiriman, pengantaran, dan pergudangan menjadi salah satu layanan yang menjadi prioritas utama yang harus dimiliki sebuah perusahaan logistik. Selain itu juga memiliki layanan *custom clearance* juga sangat penting dalam membantu koordinasi dengan layanan bea cukai.

Dalam dunia logistik, keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dalam mendistribusikan barang, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses operasional perusahaan. Aktivitas logistik memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis dan kompleks karena berkaitan dengan proses pengiriman, pergudangan, administrasi distribusi, hingga ketepatan waktu pelayanan kepada pelanggan. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang mampu bekerja secara cepat, tepat, serta memiliki koordinasi kerja yang baik agar aktivitas operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan logistik perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Beban kerja merupakan sekumpulan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Penetapan beban kerja yang proporsional dengan kemampuan dan kapasitas karyawan sangat penting untuk menjamin efektivitas dan efisiensi penyelesaian pekerjaan. Beban kerja yang melebihi kapasitas individu berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas hasil kerja. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi di sekitar karyawan yang memengaruhi

kenyamanan, keamanan, dan motivasi kerja. Lingkungan ini mencakup aspek fisik, seperti fasilitas, ruang, dan kebersihan, serta aspek nonfisik, seperti hubungan interpersonal antar karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja.

Puninar Group sudah berdiri sejak tahun 1969 dan memiliki anak perusahaan yaitu PT Puninar Logistics Medan dan Jambi yang merupakan bagian dari Puninar Group. Puninar Group merupakan perusahaan penyedia solusi logistik terintegrasi dan Puninar Logistics tidak hanya berfokus pada pengiriman barang, tetapi juga bisa memberikan layanan yang menyeluruh dalam *supply chain*, seperti manajemen pergudangan (*warehouse management*), transportasi multimoda yang mencakup darat, laut, dan udara, hingga layanan *custom clearance* untuk mendukung kelancaran arus barang lintas wilayah maupun internasional. Adapun kehadiran PT Puninar Logistics Medan dan Jambi menjadi salah satu titik penting dalam jaringan distribusi Puninar di Pulau Sumatera. Selain itu, anak perusahaan ini berfungsi sebagai pendukung pengiriman antar wilayah maupun aktivitas ekspor dan impor. Anak perusahaan yang berada di kota medan dan jambi memiliki operasionalisasi pada unit-unit operasional yang terlibat langsung dalam aktivitas *supply chain*, baik itu manajemen gudang, pengolahan armada transportasi, maupun koordinasi layanan bea cukai. Dengan luasnya cakupan kerja itu, karyawan anak perusahaan tersebut dituntut memiliki ketepatan, kecepatan, dan kemampuan adaptasi agar proses logistik berjalan sesuai standar perusahaan.

Pada perusahaan yang bergerak di bidang logistik, kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting karena aktivitas operasional perusahaan berkaitan langsung dengan proses pengiriman barang, penerimaan barang, pengelolaan pergudangan, serta koordinasi distribusi. Apabila kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik maka dapat berdampak pada keterlambatan pengiriman, kesalahan proses operasional, serta kepuasan pelanggan menurun. Kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Islami et al., 2024). Kinerja dapat diukur melalui hasil akhir seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas, kualitas dan kuantitas tersebut harus sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja yaitu beban kerja, serta lingkungan kerja.

Berdasarkan observasi awal dengan manajer, ditemukan permasalahan dalam kinerja karyawan adalah kurang optimalnya pengelolaan administrasi transportasi, seperti ketidaksesuaian dan ketidaklengkapan data pada surat jalan, keterlambatan penginputan dokumen, serta keterlambatan dalam proses administrasi. Selain itu juga ada permasalahan mengenai barang-barang yang *damage* yang diterima gudang penerima. Efek dari masalah ini adalah penagihan ke pelanggan terlambat (*delay payment*) dan juga komplain dari pelanggan.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT Puninar Logistics

No	Bulan	Tidak Tercapai (Karyawan)		
		Surat Jalan Terlambat	Delay Payment	Goods Damage
1	Januari	1	0	0
2	Februari	1	0	0
3	Maret	0	0	0
4	April	0	3	0
5	Mei	0	3	0
6	Juni	0	3	1
Total		2	9	1

Sumber : Data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 1. 1 di atas dapat dilihat, bahwa mulai dari bulan Januari sampai Juni 2025 ditemukan bahwa pada bulan Januari dan Februari ketidaktercapaian kinerja karyawan terlihat dari adanya keterlambatan surat jalan sebanyak 2 kasus antara lain 1 kasus pada bulan Januari dan 1 kasus pada bulan Februari, kondisi ini diduga karena volume pekerjaan yang banyak dan juga kurangnya koordinasi antar bagian. Pada bulan Maret 2025 tidak ditemukan masalah ketidaktercapaian kinerja karyawan, kondisi ini diduga karena aktivitas operasional perusahaan pada periode tersebut relatif stabil. Pada bulan April, Mei dan Juni 2025 ditemukan pembayaran terlambat dengan total (*delay payment*) 9, dan permasalahan kerusakan barang (*goods damage*) sebanyak 1. Juga dapat dilihat mulai dari bulan April hingga Juni terjadi peningkatan ketidaksesuaian kinerja yang cukup signifikan, hal ini lah yang menjadi permasalahan yang ditemukan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Pembagian beban kerja sangat penting dilakukan dengan tepat agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan tanpa mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan karyawan mudah lelah secara fisik dan juga mental (Reiszasro et al. , 2025). Dengan kondisi beban pekerjaan yang tinggi akan memberikan dampak pada menurunnya konsentrasi kerja, meningkatnya kesalahan dalam pekerjaan, serta karyawan yang kurang produktif.

Tabel 1. 2 Data Prasurvei Beban Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban pra survei	Persentase (%)
1.	Apakah anda merasa sering dikejar target?	Iya (4)	40%
		Jarang (1)	10%
		Tidak ada (5)	50%
2	Apakah anda sering lembur atau menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja?	Iya saat padat jadwal (3)	30%
		Jarang (4)	40%
		Tidak ada (3)	30%
3	Apa yang paling membuat beban kerja terasa berat?	Jadwal pesanan yang padat (6)	60%
		Komunikasi tabrakan (1)	10%
		Saat menghadapi tamu (1)	10%
		Tidak ada (2)	20%

Sumber : Data primer, 2025

Berdasarkan Tabel 1. 2 di atas Pada prasurvei terbuka yang telah dilakukan terhadap 10 orang karyawan, untuk permasalahan dikejar target yang dialami oleh karyawan sebanyak 4 orang (40%) menyatakan setuju bahwa target yang diberikan terlalu sering menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan tuntutan *output* kerja yang tinggi dalam waktu tertentu. Hal ini terjadi karena karyawan merasa perusahaan memiliki target operasional yang ketat dan adanya tekanan untuk memenuhi permintaan pelanggan secara cepat, sehingga karyawan merasakan adanya tekanan waktu (*time pressure*).

Pada prasurvei yang telah dilakukan untuk permasalahan dikejar target yang dialami oleh karyawan sebanyak 1 orang (10%) menyatakan jarang bahwa target yang diberikan terlalu sering, hal ini terjadi karena karyawan merasa tugas yang diberikan kepadanya jarang dibebankan target untuk dikejar. Pada prasurvei yang telah dilakukan untuk permasalahan dikejar target yang dialami oleh karyawan sebanyak 5 orang (50%) menyatakan tidak bahwa target yang diberikan terlalu sering, hal ini terjadi karena karyawan merasa mereka memang tidak dibebankan untuk mengejar target.

Pada prasurvei yang telah dilakukan terhadap 10 karyawan, untuk permasalahan apakah sering lembur atau menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja yang dialami oleh karyawan sebanyak 3 orang (30%) menyatakan setuju bahwa sering lembur atau menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja. Kondisi ini terjadi karena beban kerja yang diberikan tidak sepenuhnya dapat diselesaikan dalam jam kerja normal. Penyebab terjadinya dikarenakan adanya volume pekerjaan yang tinggi, akibatnya karyawan harus melakukan lembur sebagai bentuk penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan. Pada prasurvei yang telah dilakukan untuk permasalahan apakah sering lembur atau menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja yang dialami oleh karyawan sebanyak 4 orang (40%) menyatakan jarang bahwa sering lembur atau menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, hal ini terjadi karena karyawan merasa lembur itu jarang terjadi dan walaupun dihitung satu minggu itu hanya satu atau dua kali saja lembur. Dan pada prasurvei yang telah dilakukan untuk permasalahan apakah sering lembur atau menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja yang dialami oleh karyawan sebanyak 3 orang (30%) menyatakan tidak bahwa sering lembur atau menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, hal ini terjadi karena memang karyawan merasa tidak merasakan lembur dan selalu pulang tepat waktu dikarenakan yang ditugaskan untuk lembur adalah karyawan yang memiliki keahlian lebih.

Pada prasurvei yang telah dilakukan terhadap 10 orang karyawan, untuk permasalahan hal yang membuat beban kerja terasa berat yang dialami oleh karyawan sebanyak 6 orang (60%) menyatakan bahwa jadwal pesanan yang padat menjadi faktor utama beban kerja terasa berat. Hal ini menunjukkan adanya fluktuasi dan penumpukan pekerjaan (*workload spike*) dalam aktivitas operasional yang membuat karyawan harus memberikan perhatian ekstra dalam bekerja agar tetap menjaga kuantitas dan kualitas sesuai standar. Dalam perusahaan logistik kondisi ini terjadi ketika volume pengiriman dan penerimaan barang meningkat secara bersama-sama, namun tidak diimbangi dengan perencanaan kapasitas kerja yang memadai. Pada prasurvei yang telah dilakukan untuk permasalahan hal yang membuat beban kerja terasa berat yang dialami 10 orang (10%) menyatakan bahwa komunikasi tabrakan menjadi hal yang membuat beban kerja terasa berat, hal ini terjadi karena karyawan merasa pada saat komunikasi yang tabrakan atau kesalahan dalam informasi

mengakibatkan karyawan harus melakukan konfirmasi ulang dan perbaikan apabila terjadi kesalahan.

Pada prasurvei yang telah dilakukan untuk permasalahan hal yang membuat beban kerja terasa berat yang dialami 1 orang (10%) menyatakan bahwa saat menghadapi tamu adalah hal yang paling membuat beban kerja terasa berat, hal ini terjadi dikarenakan karyawan merasa bahwa karyawan tersebut harus sabar dan menyesuaikan diri dengan berbagai sifat dan karakteristik tamu-tamu yang berbeda. Pada prasurvei yang dilakukan untuk permasalahan hal yang membuat beban kerja terasa berat yang dialami 2 orang (20%) menyatakan tidak ada hal yang membuat beban kerja terasa berat, hal ini dikarenakan karyawan merasa tugas dan tanggung jawab yang dia terima bisa dia kerjakan dengan baik karena sudah berpengalaman. Berdasarkan penjelasan di atas apabila kondisi beban kerja seperti karyawan merasa dikejar target, lembur, dan volume pekerjaan yang tinggi yang tidak diolah dan direncanakan dengan baik, maka akan menyebabkan kelelahan secara fisik maupun mental yang akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Bagus et al., 2024), dengan temuan beban kerja yang tinggi meningkatkan stres kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Namun berbeda pada penelitian lainnya oleh (Suprihartini et al., 2023) menyatakan bahwa beban kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya riset gap mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan sebuah kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta juga semangat karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan semua aspek kerja secara fisik, psikologis dan juga peraturan yang ditetapkan bagi para karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan tercapainya produktivitas kerja (Afnina et al. , 2024). Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif seperti rasa nyaman sehingga mereka dapat bekerja lebih fokus dan produktif, sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja kurang mendukung dapat memberikan rasa kurang nyaman yang akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan (Zahro et al. , 2024). Dengan demikian perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Tabel 1. 3 Data Prasurvei Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pertanyaan	Jawaban praruvei	Persentase (%)
1.	Apakah dalam tim ada tercipta interaksi kekeluargaan seperti candaan atau humor?	Cenderung fokus (6)	60%
		Ada (2)	20%
		Jarang (2)	20%
2.	Apakah suasana kerja menurut anda tegang atau santai	Lebih santai (5)	50%
		Cenderung serius (5)	50%
3.	Apakah lingkungan kerja saat ini membantu anda bekerja lebih nyaman?	Masih kurang (3)	30 %
		Iya (6)	60 %
		Biasa saja (1)	10 %

Sumber : Data Primer, 2025

Pada Tabel 1. 3 prasurvei terbuka terhadap 10 karyawan, kondisi lingkungan kerja non-fisik tidak hanya menunjukkan angka persentase, tetapi mengindikasikan adanya permasalahan dalam dinamika sosial dan psikologis di tempat kerja. Pada prasurvei yang telah dilakukan untuk permasalahan apakah dalam tim ada tercipta interaksi kekeluargaan seperti candaan atau humor yang dialami 6 orang (60%) menyatakan bahwa suasana kerja dalam tim cenderung fokus pada pekerjaan dan relatif minim interaksi seperti candaan dan humor yang diakibatkan bahwa lingkungan kerja lebih menekankan pada penyelesaian tugas dibandingkan hubungan interpersonal. Kondisi ini terjadi ketika karyawan dalam tekanan pekerjaan yang tinggi atau tuntutan target yang ketat, sehingga interaksi sosial berkurang. Pada prasurvei yang telah dilakukan untuk permasalahan apakah dalam tim ada tercipta interaksi kekeluargaan seperti candaan atau humor yang dialami 2 orang (20%) menyatakan ada tercipta interaksi kekeluargaan, hal ini terjadi karena karyawan merasa mereka memang merasakan adanya interaksi seperti candaan dan humor pada lingkungan kerja. Dan pada prasurvei yang telah dilakukan untuk permasalahan apakah dalam tim ada tercipta interaksi kekeluargaan seperti candaan atau humor yang dialami 2 orang (20%) menyatakan bahwa jarang terjadi interaksi kekeluargaan, hal ini terjadi karena karyawan merasa mereka hanya merasakan interaksi pada saat tertentu saja.

Pada prasurvei yang dilakukan terhadap 10 orang, untuk permasalahan seperti apa suasana kerja yang dialami 5 orang (50%) menilai bahwa suasana kerja cenderung serius. Hal ini diakibatkan karena karyawan merasa iklim kerja dalam tim belum sepenuhnya menciptakan suasana yang santai atau fleksibel. Pada prasurvei yang dilakukan untuk permasalahan seperti apa suasana kerja yang dialami 5 orang (50%)

menilai bahwa suasana kerja cenderung santai, diakibatkan karena karyawan merasa bahwa tidak terlalu memperhatikan suasana yang serius dan lebih merasa kalau suasana kerjanya itu santai

Selain itu pada prasurvei yang dilakukan terhadap 10 orang, untuk permasalahan apakah lingkungan kerja saat ini membantu bekerja lebih nyaman yang dialami 3 orang (30%) karyawan menilai bahwa lingkungan kerja masih kurang memberikan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini diakibatkan bahwa aspek lingkungan, baik dari sisi fisik seperti ruangan dan suhu gudang yang kurang nyaman serta non-fisik seperti kurangnya hubungan interpersonal, yang masih kurang optimal. Pada prasurvei yang dilakukan untuk permasalahan apakah lingkungan kerja saat ini membantu bekerja lebih nyaman yang dialami 6 orang (60%) karyawan menyatakan setuju pada lingkungan kerja saat ini sudah memberikan kenyamanan, diakibatkan karena karyawan merasa bahwa mereka memang sudah terbiasa dengan kondisi yang ada yang membuat mereka sudah merasa cukup nyaman. Pada prasurvei yang dilakukan untuk permasalahan apakah lingkungan kerja saat ini membantu bekerja lebih nyaman yang dialami 1 orang (10%) karyawan menyatakan biasa saja diakibatkan karena karyawan tersebut merasa tidak ada secara khusus merasakan nyaman atau pun tidak nyaman berdasarkan lingkungan kerja saat ini.

Apabila kondisi dari aspek lingkungan kerja yang terdiri dari fisik dan non-fisik belum optimal maka akan memengaruhi kenyamanan kerja karyawan dan berpotensi menurunkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Irwan et al., 2022) dengan temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga pada penelitian (Afianti, 2025), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik (nyaman, hubungan harmonis, fasilitas memadai) dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara signifikan. Namun berbeda pada penelitian sebelumnya oleh (Arief et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya riset gap mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Reiszasro

et al. , 2025) menunjukkan bahwa ketidakseimbangan beban kerja dapat menyebabkan kelalaian pegawai yang pada akhirnya memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu penelitian sebelumnya yang dilakukan (Indra & Syawaludin, 2025) juga menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain juga yang dilakukan (Afnina et al., 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan kerja serta mendorong kinerja karyawan.

Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi pemerintahan maupun organisasi pelayanan publik, sedangkan penelitian yang mengkaji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak pada bidang logistik masih relatif terbatas. Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Puninar Logistics perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks operasional perusahaan logistik

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT Puninar Logistics Medan dan Jambi serta adanya kesenjangan penelitian yang masih terbatas pada konteks perusahaan logistik, Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Puninar Logistics”**

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diangkat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Puninar Logistics?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Puninar Logistics?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Puninar Logistics?

1.3. Ruang Lingkup

Judul dari proposal penelitian ini adalah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan PT Puninar Logistics, maka ruang lingkup yang dikaji adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan
2. Variabel Independen : Beban Kerja(X1), Lingkungan Kerja Non Fisik(X2)
3. Objek Penelitian : PT Puninar Logistics
4. Subjek Penelitian : Karyawan PT Puninar Logistics Medan dan Jambi
5. Periode peneltian : Penelitian dilakukan pada tahun 2025-2026

1.4. Tujuan

Adapun berupa tujuan dari pelaksanaan penelitian ini, berikut adalah beberapa tujuan Penelitian yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Puninar Logistics.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan PT Puninar Logistics.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan PT Puninar Logistics.

1.5. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan menjadi sebuah tugas akhir yang memuaskan dan dapat memberikan wawasan, literatur, dan juga menjadi pengalaman dalam penulisan agar selanjutnya lebih baik lagi. Penelitian ini juga diharap dapat bermanfaat sebagai bahan refrensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sebuah wawasan terhadap permasalahan dalam merumuskan strategi sumber daya manusia khususnya mengenai beban kerja dan lingkungan kerja sehingga implementasi strategi tersebut dapat menguntungkan perusahaan.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian sebelumnya dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adhi Karya”**(Siahaan & Wahyudi, 2025) yang mendapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen yaitu beban kerja saja, sedangkan pada penelitian ini variabel independennya ditambah yaitu lingkungan kerja non-fisik. Penambahan variabel lingkungan kerja non-fisik didasarkan pada teori Afandi (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, berdasarkan observasi awal ditemukan bahwa sebagian karyawan merasa lingkungan kerja non-fisik cenderung minim interaksi, komunikasi belum optimal, dan suasana kerja relatif kaku, sehingga diduga dapat memengaruhi kenyamanan serta efektivitas kerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu melakukan objek penelitian pada perusahaan Adhi Karya. Sedangkan penelitian ini melakukan objek pada PT Puninar Logistics.
3. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2025, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2026.