



Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan

Nurfani¹, Rini Septiowati^{2*}

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: 1n.fani6603@email.com, 2*dosen01402@unpam.ac.id

(* : coresponding author)

Abstrak – Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengatahui pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai dan untuk mengetahui Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan. Metodologi penelitian dengan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan 60 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji persial (uji t) dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan dibuktikan dengan nilai t hitung $10,878 > t$ tabel 2,002 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. 2) Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan dibuktikan dengan nilai t hitung $6,722 > t$ tabel 2,002 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. 3) Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan dibuktikan dengan nilai f hitung $59,586 > F$ tabel 3,16 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Beban Kerja; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kinerja Pegawai

Abstract – The purpose of this study is to determine the effect of Workload on Employee Performance, to determine the effect of Non-Physical Work Environment on Employee Performance and to determine the Workload and Non-Physical Work Environment on Employee Performance at the Faculty of Law, Social and Political Sciences, Terbuka University Pondok Cabe, South Tangerang. The research methodology uses quantitative methods. The sample used in this study is a saturated sample with 60 respondents. The analysis method used is a simple linear regression test, multiple linear regression test, coefficient of determination, partial test (t test) and simultaneous test (F test). The results of the study indicate that: 1) Workload has a positive and significant effect on Employee Performance at the Faculty of Law, Social and Political Sciences, Terbuka University Pondok Cabe, South Tangerang, as evidenced by the calculated t value of $10.878 > t$ table 2.002 with a significance of $0.000 < 0.05$. 2) The non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at the Faculty of Law, Social, and Political Sciences, Terbuka University Pondok Cabe, South Tangerang, as evidenced by the calculated t-value of $6.722 > t$ -table 2.002, with a significance level of $0.000 < 0.05$. 3) Workload and the non-physical work environment have a positive and significant effect on employee performance at the Faculty of Law, Social, and Political Sciences, Terbuka University Pondok Cabe, South Tangerang, as evidenced by the calculated f-value of $59.586 > F$ -table 3.16, with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Workload, Non-Physical Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sering menjadi salah satu fokus utama dalam pelaksanaan pekerjaan, dalam hal kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Beban kerja dan lingkungan kerja non fisik yang baik dapat membantu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan.

Universitas Terbuka (UT) memiliki karakteristik sebagai perguruan tinggi yang menawarkan pendidikan jarak jauh kepada mahasiswa dari berbagai latar belakang dan lokasi geografis yang berbeda. Sebagai universitas yang berfokus pada pembelajaran jarak jauh Universitas Terbuka (UT)



menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia dan memastikan efektivitas pengelolaan serta pelayanan pendidikan kepada mahasiswa jarak jauh.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu institusi, termasuk pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik Universitas Terbuka (FHISIP-UT). Sebagai lembaga pendidikan tinggi yang mengedepankan sistem pembelajaran jarak jauh, Universitas Terbuka menghadapi berbagai tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan akademik dan administratif. Di dalam konteks ini, kinerja pegawai pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik (FHISIP) menjadi faktor utama dalam menjamin kelancaran operasional dan pelayanan yang maksimal bagi mahasiswa. Oleh karena itu upaya-upaya dalam peningkatan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen untuk mencapai tujuan. Berikut adalah pencapaian penilaian kinerja Pegawai Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka (FHISIP-UT) dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Pencapaian Penilaian Kinerja Pegawai tahun 2022-2024 Pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, Dan Ilmu Politik Universitas Terbuka (FHISIP-UT)

| No | Tahun | Semester | Jumlah Pegawai | Jumlah Pegawai yang mencapai KPI | % | Predikat |
|----|-------|------------|----------------|----------------------------------|------|----------|
| 1 | 2022 | Semester 1 | 65 | 61 | 93,8 | Cukup |
| | | Semester 2 | 65 | 62 | 95,4 | Cukup |
| 2 | 2023 | Semester 1 | 62 | 56 | 90,3 | Cukup |
| | | Semester 2 | 62 | 52 | 83,9 | Cukup |
| 3 | 2024 | Semester 1 | 60 | 50 | 83,3 | Cukup |
| | | Semester 2 | 60 | 47 | 78,3 | Kurang |

Sumber : FHISIP-UT 2024

Keterangan :

- | | |
|-----------|-----------------|
| 100% | : Baik |
| 80% - 99% | : Cukup |
| 60% - 79% | : Kurang |
| 0% - 59% | : Sangat Kurang |

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 s.d 2024 kinerja pegawai pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka mengalami penurunan. Dari data tersebut dapat membuktikan bahwa terdapat penurunan pencapaian kinerja dan tidak dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh organisasi dan menunjukan bahwa kinerja yang dicapai masih belum optimal. Pegawai harus lebih mengoptimalkan dalam melaksanakan perkerjaan yang diberikan agar tugas dan tanggung jawab mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan dari awal.

Selain itu, Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh beban kerja yang berat dan lingkungan kerja fisik maupun non-fisik yang kurang mendukung. Jika pegawai merasa terbebani secara berlebihan dan tidak mendapatkan dukungan yang memadai dari lingkungan kerja mereka, mereka cenderung kurang termotivasi dan kurang produktif. Hal ini dapat berdampak pada keseluruhan operasional fakultas, bukan hanya hasil kerja individu. Efektivitas dan produktivitas pegawai sangat penting untuk keberhasilan program pendidikan jarak jauh yang berkualitas.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan



Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan,

Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)

Volume 3, No. 04, Juni Tahun 2025

ISSN 2985-4202 (media online)

Hal 391-400

terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Selain itu Menurut Silaen (2021:6) ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Komitmen

Beban Kerja

Beban Kerja Menurut Suci R. Mar'ih (2019:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Menurut Koesomowidjojo (2022:33) menyatakan bahwa indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu
3. Target yang harus dicapai

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedermayanti (2020:30) ada lima indikator yaitu :

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerjasama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

2. METODE

2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ternuka Pondok Cabe Tangerang Selatan

2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana peneliti meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.3 Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Bebas (*Variable independent*)

Menurut Siregar (2023:18) Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi suatu variabel terikat, *predictor*, *stimulus*, *eksogen*, atau *atencendent*. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1), dan lingkungan Kerja Non Fisik (X2).



b. Variabel Terikat (Variable Dependent)

Menurut Siregar (2023:19), Variabel terikat (*dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Penelitian ini menggunakan 1 variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y)

2.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh Menurut Sugiyono (2020:84) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

2.5 Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Pengumpulan data melalui kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efisien disebabkan kuesioner dapat disebarluaskan dan diisi secara daring. Pada penelitian ini, Skala Likert menjadi alat untuk melakukan pengukuran ini, dimana skor setiap jawaban responden, yaitu: jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan berbagai bahan terkait dengan penelitian terdahulu yang berasal dari sejumlah jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta beragam publikasi lain yang bisa dijadikan sumber penelitian.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji variabel dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan nilai signifikansi dengan 0,050 dan grafik probability plot yang dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,22125768 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,130 |
| | Positive | 0,066 |
| | Negative | -0,130 |
| Test Statistic | | 0,130 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .013 ^c |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | Sig. | .236 ^d |
| | 99% Confidence Interval | |
| | Lower Bound | 0,225 |
| | Upper Bound | 0,247 |

a. Test distribution is Normal.

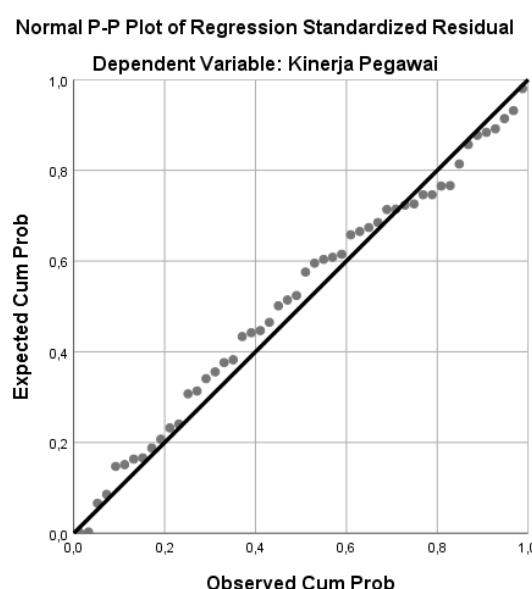
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diperoleh nilai *Asymp sig. (2tailed)* sebesar $0,236 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data olahan SPSS 26 (2025)

Grafik gambar 1 menggambarkan pola titik penyebaran mengikuti sekitaran garis diagonal yang mendeteksi asumsi terdeteksi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel bebas (*independen*). Uji ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF).

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 9,580 | 2,944 | | 3,254 | 0,002 | |
| Beban Kerja | 0,675 | 0,104 | 0,736 | 6,483 | 0,000 | 0,440 2,273 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,096 | 0,099 | 0,111 | 0,973 | 0,335 | 0,440 2,273 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 3 dinyatakan bahwa nilai tolerance pada variabel Beban Kerja sebesar 0,440 dan Lingkungan Kerja Non Fisik 0,440 dimana nilai tersebut lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) variabel Beban Kerja sebesar 2,273 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 2,273 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

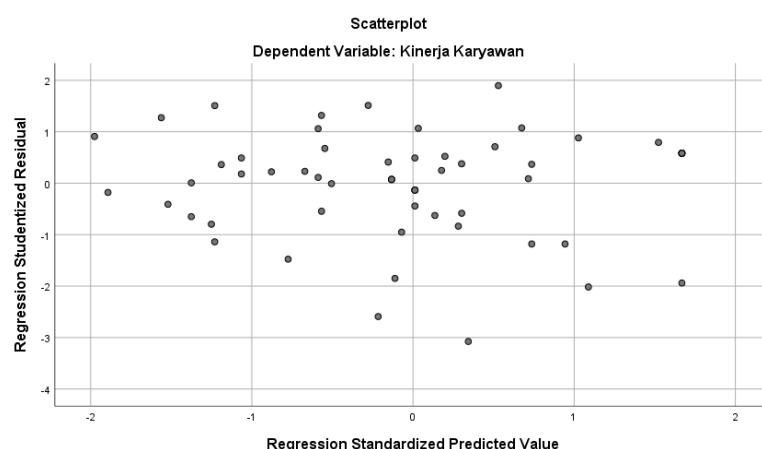
Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 0,693 | 1,881 | | | 0,369 | 0,714 |
| Beban Kerja | 0,039 | 0,067 | 0,117 | 0,591 | 0,557 | |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,005 | 0,063 | 0,014 | 0,072 | 0,942 | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4 maka *glejser test* model pada variabel Beban Kerja (X_1) diperoleh signifikan sebesar 0,557 dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,942 dimana keduanya nilai signifikan ($Sig.$) $> 0,05$. Dengan demikian *regression* model pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil gambar 2. maka dapat dilihat titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu.

3.2 Uji Hipotesis

a. Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Antara Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 10,530 | 2,777 | | | 3,792 | 0,000 |
| Beban Kerja | 0,751 | 0,069 | 0,819 | 10,878 | 0,000 | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 5 maka diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(10,878 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka $H01$ ditolak dan $Ha1$ diterima.

b. Uji Persial (Uji t) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Antara Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | 16,651 | 3,574 | | | 4,659 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,576 | 0,086 | 0,662 | 6,722 | 0,000 | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 6 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(6,722 > 2,002)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka $H02$ ditolak dan $Ha2$ diterima.

c. Uji Simultan (Uji F) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7. Uji Hipotesis (Uji F) Antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| ANOVA^a | | | | | | |
|--------------------------|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1279,970 | 2 | 639,985 | 59,586 | .000 ^b |
| | Residual | 612,214 | 57 | 10,741 | | |
| | Total | 1892,183 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Beban Kerja

Sumber : Data olahan SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 7 diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau ($59,586 > 3,16$). hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka $H03$ ditolak dan $Ha3$ diterima.

3.3 Pembahasan

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau ($10,878 > 2,002$). Dengan demikian $H01$ ditolak $Ha1$ diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan ataran Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fahrul Alam dan Muhammad Gandung (2025) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Mandiri Erajaya Di Apartemen Gading Nias Residence Kelapa Gading Jakarta Utara” dimana pada penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau ($6,722 > 2,002$). Dengan demikian $H02$ ditolak $Ha2$ diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan ataran Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hikmah, Guntur Suryo Putro dan Arfiani Nurhidayanti (2024) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros” dimana pada penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Uji hipotesis nilai $F_{hitung} > F_{table}$ atau ($59,586 > 3,16$). Dengan demikian $H03$ ditolak $Ha3$ diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan ataran Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan.



Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nurul Umi, Atika Budi Paryanti (2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Raka Utama” dimana pada penelitian menghasilkan ini kesimpulan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis merumuskan beberapa kesimpulan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan
3. Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang Selatan

REFERENCES

- Afandi, P. (2019). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*.
- Daryanto, A., Suwignyo, P., & Robiati, R. (2016). *Rencana Strategi Bisnis Universitas Terbuka*.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan program SPSS*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Jamaludin, P. P. *Sumber Daya Manusia*.
- Koesomowidjojo, Suci. (2022:33). *Balance Scorecard (Model Pengukuran Kinerja)*
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Organisasi Dengan Empat Perspektif)*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Sedarmayanti. (2020:30). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Karyawani Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Silaen, N. R., dkk (2021:6). *Kinerja Karyawan. In Kinerja Karyawani*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Alam, M. F., & Gandung, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lestari Mandiri Erajaya Di Apartemen Gading Nias Residence Kelapa Gading Jakarta Utara. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation* Vol. 3, No. 1, 1204-1214.
- Darwis, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kabupaten Rohul (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Hasdiana, U. (2022). Metodelogi Penelitian *In Analytical Biochemistry*. Vol. 11.
- Hasibuan. (2019). Jurnal Penelitian Terapan. *PENATARAN*, Vol.2, No.1.
- Hermanto, H., & Mukhlis, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 339-350.
- Hikmal, Putro, G. S., Arfiany, & Nurhidayanti. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Mallawa Kabupaten Maros. *Journal Of Social Science Research*, vol. 2, No. 2, 2750-2760.
- Ichsan, M. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2, No. 1.
- Koto, Z. A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261-270.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Value*, 48-57
- Santoso, M. R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1).
- Lutpiah, R. A., & Syarifuddin. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. *Relasi Jurnal Ekonomi*, Vol. 19, No. 1.



Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan,

Pendidikan dan Informatika (MANEKIN)

Volume 3, No. 04, Juni Tahun 2025

ISSN 2985-4202 (media online)

Hal 391-400

- Paeno, Mukrodi, & Jamaludin, P. P. (2023). *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Peran Sumber Daya Manusia dalam Transformasi Bisnis*. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Permadi, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja pada CV Alam Hijau Sukabumi. *Jurnal Ekonomi*, 3(1), 24-31.
- Rahmatullah, A., & Sam Cay. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Project PT Mora Telematika Indonesia TBK Cabang Jakarta Selatan. *JORAPI : Journal of research and Publication innovation* Vol. 2, No. 4., 1223-1235.
- Rida, A. F., & Karlina, D. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Khas Betawi Babeh Sadeli di Kota Tangerang. *JORAPI : Juornal of Research and Publication Innovation* Vol. 3, No. 1, 2228-2240.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, Vol. 6, NO. 1, PP. 29-45.
- Sidabutar, T., Amini, A., Banurea, T., Nasution, A., & Sadikin, A. (2023). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 1885-1890.
- Subagio, A., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi di PT. Suzuki indomobil Motor Plant Tambun II. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, Vol. 3, No.1, 199-210.
- Sumiyati, A. S., & Henriawan, D. (2023). Employee Performance Analysis In KPRI-Korps Health Employees In Sumedang. *SINTESA*, 14(2), 120-126.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan. *Public Policy*, Vol. 1, No. 1.
- Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, F., Silalahi, S., Saefullah, E., Saleh, M. & Asfar, A. H. (2023). Manajemen sumber daya manusia.
- Umi, N., & Paryanti, A. B. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Raka Utama. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol. 4, No. 1.
- Utami, D. A., Kirana, Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Terdampak Lingkungan kerja Non Fisik Dan Beban Kerja Melalui Stres Kerja (Studi Pada UPT Kementerian Kesehatan DIY). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, Vol. 5, No. 2.