

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN
KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANDAR RAYA MUARA ABADI**

William Wijaya¹, Winni², Cut Fitri Rostina³, Yusuf Ronny Edward⁴, Fauzi⁵
PUI Human Resource Management Research and Innovation Center, Universitas Prima
Indonesia^{1,2,3,4}
Universitas Islam Sumatera Utara⁴

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style, work environment, and workload on employee performance at PT. Bandar Raya Muara Abadi. This study used a quantitative approach with a survey method through the distribution of questionnaires to employees. The population in this study amounted to 35 people, with the sampling technique using a saturated sampling method so that the entire population served as respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the assistance of a statistical program. The results showed that, partially, leadership style had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t-value of 5.816 and a significance of $0.000 < 0.05$. The work environment had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t-value of 7.871 and a significance of $0.000 < 0.05$, and was the most dominant variable. Workload also had a positive and significant effect on employee performance with a calculated t-value of 4.783 and a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, leadership style, work environment, and workload significantly influence employee performance, with a calculated F-value of 119.211 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.913 indicates that 91.3% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables, while the remaining 8% is influenced by factors outside the research model.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Workload, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bandar Raya Muara Abadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,816 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 7,871 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta menjadi variabel yang paling dominan. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,783 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 119,211 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,913 menunjukkan bahwa 91,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan 8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

Korespondensi: Cut Fitri Rostina, S.E., M.Si. Universitas Prima Indonesia, Sumatera Utara.

PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut mampu meningkatkan daya saing agar dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang ketat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola karyawan dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

PT. Bandar Raya Muara Abadi adalah perusahaan yang berlokasi di Kota Medan dan berfokus pada sektor perdagangan peralatan perikanan, khususnya penjualan jaring ikan seperti jaring nilon, jaring atom, dan berbagai jenis alat penangkapan ikan lainnya. Produk-produk yang ditawarkan oleh perusahaan menjadi kebutuhan utama bagi nelayan dan pelaku usaha perikanan di wilayah pesisir dan memiliki jangkauan yang luas mencakup kota Medan dan sekitarnya

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan hubungan kerja harmonis, meningkatkan motivasi, dan mendorong tanggung jawab kerja. Namun, masih ditemukan atasan dengan gaya kepemimpinan *laissez-faire* yang kurang komunikatif, tidak memberikan arahan yang jelas, serta kurang memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan, sehingga mengakibatkan karyawan sulit bekerja dengan baik.

Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara fisik (ruang kerja, pencahayaan, suhu, peralatan) maupun nonfisik (hubungan kerja, dukungan rekan, suasana organisasi). Di PT. Bandar Raya Muara Abadi, masih ditemukan ruang kerja yang sempit, fasilitas kurang memadai, serta komunikasi antar divisi yang belum efektif. Hal tersebut mengakibatkan menurunnya kenyamanan kerja dan menghambat kinerja karyawan.

Beban kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress, serta mengurangi kualitas hasil kerja.

Mount Hope Economic Journal
(MEGA)
Sebaliknya, beban kerja yang sesuai akan membuat karyawan bekerja lebih efektif. Di PT Bandar Raya Muara Abadi, masih ditemukan porsi kerja yang berbeda antar karyawan, sehingga menyebabkan proses penjualan menjadi terhambat

Kinerja karyawan yang belum konsisten dengan target perusahaan menjadi salah satu tantangan di PT. Bandar Raya Muara Abadi. Penurunan kinerja terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang belum mencapai target penjualan.

Berdasarkan observasi awal dan data yang diperoleh di PT. Bandar Raya Muara Abadi, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi: Terdapat atasan yang kurang komunikatif, tidak memberikan arahan yang jelas, ataupun kurang memberikan penghargaan sehingga karyawan sulit menjalankan tugas, Terdapat ruangan kerja yang kurang memadai, fasilitas yang terbatas, ruangan yang kurang tertata, serta komunikasi antar divisi yang belum efektif, mengakibatkan terhambatnya kegiatan karyawan, Terdapat porsi kerja yang berbeda antar karyawan dan menimbulkan rasa ketidakadilan dan berdampak pada proses penjualan menjadi terhambat, Kinerja karyawan tidak konsisten dengan target perusahaan sehingga berdampak pada tidak tercapainya target penjualan

Berdasarkan identifikasi diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bandar Raya Muara Abad, Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bandar Raya Muara Abadi, Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bandar Raya Muara Abadi, Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Menurut Handoko (2019:56), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Wibowo (2017:195), kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja

Mount Hope Economic Journal
(MEGA)
mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung

Menurut Dubrin (2015:102) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Indikator Kinerja. Menurut Yuniarti dkk, (2021:6) terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu: Tujuan, Alat atau sarana, Peluang, Standar, Kompetensi, Umpan Balik dan Motif

Teori Gaya Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Haswati., et al., (2021) Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Azmy, Ahmad., (2021) Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Menurut Erri et al., (2021) Gaya kepemimpinan dapat di ilustrasikan sebagai proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu Menurut Azmy (2021:53) terdapat beberapa indikator yaitu : Fungsi Instruksi, Fungsi Delegasi, Fungsi Konsultasi, Fungsi Pengendalian, dan Fungsi Partisipasi

Teori Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Indriyati (2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan, baik fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut Sanjaya (2020): Mendefinisikan lingkungan kerja non-fisik (mental) sebagai keadaan di sekitar yang tidak bisa dirasakan secara langsung oleh perasaan, seperti lingkungan kerja non-fisik (mental). Menurut (Khaeruman, 2021:62), yaitu :Aman, Tempat yang layak, dan Orang yang ada di dalam lingkungan kerja

Teori Beban Kerja

Menurut Dalena, et al. (2022): Beban kerja adalah proses penetapan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam kurun waktu tertentu, agar pegawai dapat bekerja secara efektif. Menurut Rohman & Ichsan (2021): Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Menurut Sofiana & Wahyuarini (2020): Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang sebagai tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja. Menurut (Mahawati ddk, 2021:52). Terdapat tiga indikator tersebut yaitu : Pengukuran Subjektif, Pengukuran Kinerja, Pengukuran fisiologis, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

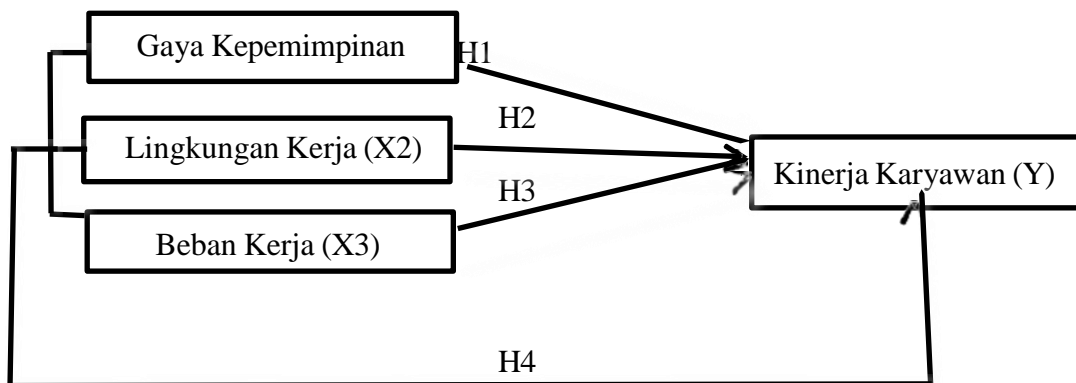
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2019), beban kerja yang berlebihan dapat menghambat pencapaian kinerja yang baik karena menurunkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang proporsional menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Menurut Muri Yusuf (2014:130) menyatakan "Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah". Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4:Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:13), penelitian kuantitatif berfungsi untuk menguji teori dengan mengukur hubungan antar variabel menggunakan data numerik dan analisis statistik. Sifat penelitian ini adalah deskriptif-kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:21), penelitian deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan fenomena yang terjadi tanpa memberikan perlakuan terhadap variabel yang diteliti. Sifat penelitian ini adalah eksplanatori, Sugiyono (2017) Metode penelitian yang bertujuan menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Menurut Sugiyono (2021:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bandar Raya Muara Abadi yang terdiri dari bagian penjualan, administrasi, gudang, dan operasional, dengan jumlah 35 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2022:132), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi berjumlah kurang dari 100, maka disarankan menggunakan seluruh populasi sebagai responden, atau disebut sampling jenuh (sensus). Karena jumlah populasi di PT. Bandar Raya

Mount Hope Economic Journal
(MEGA)
Muara Abadi hanya 35 orang, maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Selain itu, uji validitas instrumen dilakukan terlebih dahulu kepada 30 responden di PT. United Rope di Jl. Yos Sudarso, Mabar, Medan Deli, Medan, Sumatera Utara

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan menggunakan beberapa teknik untuk mendukung analisis variabel, antara lain. Nurkencana (2022): Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara mengajukan *daftar pertanyaan tertulis kepada individu untuk dijawab secara tertulis*. Sudaryono (2019): Dokumentasi adalah cara untuk mendapatkan data langsung dari tempat penelitian. Jenis datanya bisa berupa buku, peraturan, laporan kegiatan, foto, film dokumenter, dan data penelitian yang relevan. Kriyantono (2020): Wawancara mendalam adalah cara mengumpulkan data dan informasi dengan tatap muka bersama informan untuk mendapatkan data yang lengkap dan mendalam.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu. Hardani (2020): Menyatakan bahwa data primer adalah sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data, diperoleh melalui observasi, wawancara, dan survei. Azwar (2018): Data sekunder diperoleh dari orang-orang terdekat subjek penelitian, seperti teman atau keluarga, atau melalui dokumen seperti buku catatan harian yang tidak langsung diakses oleh peneliti.

Menurut Sugiyono 2022:147 koefisien determinasi (R^2) adalah statistik yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Sujarweni (2020): Menjelaskan bahwa Uji F bertujuan untuk menguji signifikansi model regresi secara simultan. Jika nilai sig (signifikansi) kurang dari $(0,05)$, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sugiyono (2023): Menjelaskan bahwa uji t bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Kriteria keputusan:

- Jika tingkat signifikansi >0.05 , variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan.
- Jika tingkat signifikansi <0.05 , variabel independen berpengaruh secara signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji t

| |
|---------------------------|
| Coefficients ^a |
|---------------------------|

Mount Hope Economic Journal
(MEGA)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -0.954 | 1.469 | | -0.649 | 0.521 |
| | Gaya Kepemimpinan | 0.249 | 0.043 | 0.325 | 5.816 | 0.000 |
| | Lingkungan Kerja | 0.613 | 0.078 | 0.558 | 7.871 | 0.000 |
| | Beban Kerja | 0.205 | 0.043 | 0.315 | 4.783 | 0.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 2 Hasil Uji t, nilai t tabel untuk N = 35 pada taraf signifikansi 5% adalah 2,034. Hasil uji menunjukkan:

1. Gaya Kepemimpinan: t hitung = 5,816 > t tabel 2,034, Sig. = 0,000 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja: t hitung = 7,871 > t tabel 2,034, Sig. = 0,000 < 0,05, menunjukkan pengaruh positif dan paling dominan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Beban Kerja: t hitung = 4,783 > t tabel 2,034, Sig. = 0,000 < 0,05, menandakan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, ketiga variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja) secara parsial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bandar Raya Muara Abadi.

Tabel 3. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 393.755 | 3 | 131.252 | 119.211 | .000 ^b |
| | Residual | 34.131 | 31 | 1.101 | | |
| | Total | 427.886 | 34 | | | |

Berdasarkan Tabel 3 Hasil Uji F, diperoleh nilai F hitung = 119,211 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Nilai F tabel untuk k = 3 variabel independen dan N = 35 (df1 = 3, df2 = 31) adalah sekitar 2,84. Karena F hitung > F tabel (119,211 > 2,84) dan nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bandar Raya Muara Abadi.

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .959 ^a | 0.920 | 0.913 | 1.04929 | 2.731 |

Berdasarkan Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,959 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat karena nilainya mendekati 1. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,913 menunjukkan bahwa 91,3% variasi atau perubahan pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 8,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti atau di luar model penelitian.

Variabel lain yang dimaksud dalam uji koefisien determinasi adalah faktor-faktor di luar model penelitian yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Beberapa variabel tersebut antara lain motivasi kerja, yang berkaitan dengan dorongan internal karyawan dalam menyelesaikan tugas; kepuasan kerja, yaitu tingkat perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani; serta kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, dan insentif yang diterima karyawan. Selain itu, terdapat juga faktor disiplin kerja yang memengaruhi tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, serta budaya organisasi yang mencerminkan nilai dan norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Variabel lain yang juga berpotensi berpengaruh adalah pelatihan dan pengembangan, komitmen organisasi, serta komunikasi kerja. Dengan demikian, sisa sebesar 8,7% dalam model penelitian ini kemungkinan dipengaruhi oleh kombinasi dari berbagai faktor tersebut yang tidak dimasukkan dalam analisis.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bandar Raya Muara Abadi

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh t hitung = 5,816 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang lebih besar dari t tabel = 2,034. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bandar Raya Muara

Abadi. Dengan kata lain, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik mencakup kemampuan memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, serta mengambil keputusan yang tepat dan adil.

Hal ini sejalan dengan penelitian Irawanto, Hayati, dan Risal (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi serta kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu mengarahkan, berkomunikasi secara efektif, dan memberikan dukungan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja serta mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan temuan tersebut, rekomendasi bagi perusahaan adalah untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui program pelatihan manajerial, pengembangan komunikasi efektif, dan peningkatan kemampuan motivasi bagi pimpinan. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih profesional dan komunikatif, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih optimal, mencapai target perusahaan dengan lebih efisien, dan menciptakan suasana kerja yang positif serta produktif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bandar Raya

Muara Abadi

Hasil uji t menunjukkan t hitung = 7,871 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), lebih besar dari t tabel = 2,034, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, bahkan menjadi variabel paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif, aman, dan nyaman lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang memadai, hubungan antarpegawai yang harmonis, serta kondisi kerja yang mendukung produktivitas.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri (2019) yang menyatakan bahwa fasilitas, hubungan antarpegawai, dan kondisi kerja yang mendukung secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan merasa lebih nyaman, termotivasi, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Hal ini menekankan pentingnya peran perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung produktivitas karyawan.

Berdasarkan temuan tersebut, upaya yang dapat dilakukan perusahaan antara lain,

Mount Hope Economic Journal
(MEGA)
menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menjaga hubungan antarpegawai tetap harmonis, menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman, serta memastikan kebijakan dan prosedur mendukung kenyamanan kerja. Dengan menerapkan upaya-upaya ini secara konsisten, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih optimal, termotivasi, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan meningkat.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bandar Raya Muara Abadi

Berdasarkan uji t, diperoleh t hitung = 4,783 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), lebih besar dari t tabel = 2,034, sehingga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang terukur, realistis, dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat mendorong peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki beban kerja yang seimbang cenderung lebih fokus, termotivasi, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan secara signifikan meningkatkan kinerja. Beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak realistis justru dapat menurunkan motivasi, kualitas pekerjaan, dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, pengaturan beban kerja menjadi salah satu faktor penting dalam manajemen kinerja.

Berdasarkan temuan tersebut, upaya yang dapat dilakukan perusahaan antara lain, mengatur beban kerja secara proporsional sesuai kapasitas karyawan, menyesuaikan target dan tenggat waktu dengan kemampuan individu atau tim, serta memberikan dukungan berupa bimbingan, pelatihan, dan penghargaan (reward) untuk memotivasi karyawan. Dengan penerapan upaya-upaya ini, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih optimal, produktif, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $5,816 > t$ tabel 2,034 dan nilai signifikansi $0,000 <$

Mount Hope Economic Journal
(MEGA)

0,05. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi variabel yang paling dominan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $7,871 > t$ tabel $2,034$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $4,783 > t$ tabel $2,034$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kapasitas karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung $119,211 > F$ tabel $2,84$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,913$ menunjukkan bahwa $91,3\%$ variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan $8,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

Perusahaan diharapkan terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan melalui pelatihan manajerial, peningkatan komunikasi yang efektif, serta pemberian motivasi kepada karyawan. Dan Perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta menjamin keamanan dan kenyamanan kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan komprehensif. Selain itu, disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar atau objek penelitian yang berbeda untuk memperkuat hasil penelitian. Universitas atau fakultas diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan referensi tambahan dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan dapat mendorong mahasiswa untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan topik manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja,

Mount Hope Economic Journal
(MEGA)
dan beban kerja terhadap kinerja karyawan serta menjadi pengalaman berharga dalam menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam penelitian ilmiah.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmy, Ahmad. (2021). *Teori dan Dasar Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Dalena, R., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Darmadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dubrin, Andrew J. (2015). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*. Boston: Cengage Learning.
- Erri, D., et al. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 45–53.
- Fatin, Chika Callista., & Yanuar. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- Handoko, T. Hani. (2019). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indriyati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Mahawati, E., dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Maric Ewaldy, Silvio., Saroh, Siti., & Krisdianto, Dadang. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya di Kota Malang). *JIAGABI*.
- Mulyati, C., Ekhsan, M., & Badriabto, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.
- Nitisemito, Alex S. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rohman, F., & Ichsan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sofiana, L., & Wahyuarini, T. (2020). Analisis Beban Kerja Karyawan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 35–42.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniarti, S., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Teori dan Praktis*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Yusuf, Muri. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.