
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Yuan Badrianto

Universitas Pelita Bangsa

Yuan.badrianto@pelitabangsa.ac.id

Muhamad Ekhsan

Universitas Pelita Bangsa

Muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id

Cucu Mulyati

Universitas Pelita Bangsa

Cucumulyati25@gmail.com

Abstract *This research is motivated by problems in the Company related to leadership style that does not help employees to be motivated, maintain and increase motivation within themselves. The employee's work environment needs to have sufficient facilities to support daily work in order to improve performance, and a high workload that is sometimes beyond the ability of employees. The purpose of this study was to analyze the effect of leadership style, work environment and workload on the performance of employees of PT. NFI is part of the fillpack. This study uses quantitative research methods. The data analysis method used is validity test, reliability test, normality test, linearity test and regression coefficient (hypothesis). The population of this research is the employees of PT. NFI part of the fillpack as many as 130 employees. This study uses a probability sampling method with a simple random sampling technique, meaning that all members of the population are assumed to have the same opportunity to be selected as the research sample. The results of the study which were processed using the SPSS version 22 for windows program in the t-test (partial) showed that leadership style significantly affected employee performance with a t-count value of 2.886 > t-table 1.989, the influence of the work environment significantly affected employee performance with a t-count value 2,276 > table 1,989 and the workload also significantly affects employee performance with a t count value of 2,183 > t table 1,989. Thus the researcher can conclude that the variables of leadership style, work environment and workload can be considered and used as benchmarks in employee performance.*

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

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar

sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam merancang, menata dan mengembangkan organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif manusianya. Dalam prakteknya, tentu saja mengelola dan mengatur sumber daya manusia organisasi tidaklah mudah karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang berbeda-beda.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu Sumber Daya Manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Handoko, 2001). Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat menuntut perusahaan agar dapat beradaptasi dan mampu bertahan dalam segala situasi. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Dikutip dari Bisnis.com dalam *Association Productivity Organization* (APO) di antara negara Asean, Indonesia menempati peringkat keempat di bawah Singapura, Malaysia dan Thailand. Kualitas pekerjaannya pun sedikit lebih rendah dibandingkan dengan negara tetangga. Negara-negara yang tergabung dalam *Association Productivity Organization* (APO) membahas dampak terjadinya teknologi disrupti (*disruptive technologies*) yang berpengaruh terhadap sektor ketenagakerjaan dan tingkat produktivitas kerja. Dari data APO dibawah ini dari tahun 2012 ke tahun 2015 Indonesia mengalami peningkatan tetapi tetap berada di posisi ke-4 dan masih jauh diantara negara Asean yang lainnya, artinya dapat disimpulkan bahwa kinerja Indonesia masih jauh dari di antara negara Asean.

Tabel 1. Data Asian Productivity Organization (APO)

No	Nama Negara	2012	2015
1	Singapore	US\$123.790	US\$127.810
2	Malaysia	US\$52.460	US\$55.700
3	Thailand	US\$24.190	US\$26.480
4	Indonesia	US\$21.700	US\$24.340

sumber : Bisnis.com (2020)

Data Human Capital Report yang berisi peringkat untuk negara-negara berdasarkan pengukuran kemajuan suatu negara berdasarkan dimensi pengembangan manusianya, manusia yang sehat dan berumur panjang, berpengetahuan, dengan taraf hidup yang tinggi, Indonesia juga masih terbelakang rendah dibanding 4 (empat) Negara tetangga lainnya, seperti yang terlampir dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. Peringkat Human Development Index (HDI) Negara Asia Tenggara

No	Rank	Country	HDI Value (2019)
1	11	Singapore	0.938
2	47	Brunei Darussalam	0.838

3	62	Malaysia	0.810
4	79	Thailand	0.777
5	107	Indonesia	0.718
6	107	Philippines	0.718
7	117	Viet Nam	0.704
8	141	Timor Leste	0.606
9	147	Myanmar	0.583

Sumber : data UNDP (2020)

Berdasarkan catatan *Human Development Report* (2019) yang dirilis oleh *UNDP*, posisi Malaysia berada di level ke-62, sedangkan Indonesia pada posisi ke-107, Thailand juga unggul di posisi ke-79 dan Singapore berada di posisi ke-11 Negara yang menjadi peringkat 1 (satu) dan Brunei diposisi ke-47 peringkat ke 2 (Dua) di Negara ASEAN.

PT. NFI ialah industri swasta nasional bergerak di industri makanan serta minuman khususnya makanan serta minuman yang membagikan khasiat untuk kesegaran, kesehatan, serta penampilan yang bermutu internasional. Peneliti tertarik buat mempelajari kinerja karyawan PT. NFI yang berlokasi di Kawasan Industri MM2100 sebab kinerja karyawan dikala ini dikira belum optimal, ditambah pada Tahun 2020 hingga kala ini Indonesia sedang terserang bencana wabah pandemic Covid-19 yang mewajibkan warga *stay at home* (tetap berada dirumah), mematuhi protokol 3M (memakai masker, menjaga jarak dan cuci tangan) serta pengadaan sistem ketentuan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang mewajibkan untuk para pekerja disarankan untuk *work from home* (WFH). Karyawan PT. NFI tidak memungkinkan untuk bekerja dari rumah, hingga dari itu Perusahaan membuat sistem WFH secara bergantian, perihal ini menimbulkan jumlah karyawan berkurang namun produksi terus berjalan dan cenderung meningkat pasti hendak jadi beban kerja untuk karyawan paling utama bagian produksi. Kurangnya pengarahan pemimpin kepada bawahannya dan sering terjadinya keterlambatan dalam melaksanakan jadwal-jadwal yang telah ditentukan, banyak karyawan yang lalai akan tanggung jawabnya.

Berdasarkan data produksi, *planning* produksi tidak sesuai dengan *output* produksi cenderung turun bahkan ada yang stop produksi, diduga faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut adalah pemimpin yang cuek kurangnya pengawasan dan perhatian, kekurangan *manpower*, kelelahan fisik akibat beban kerja terlalu tinggi, banyak produk NG yang dihasilkan, dan lain-lain. Kinerja karyawan nampak dari hasil pekerjaannya yang telah cocok ataupun tidak dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan, pasti tidak gampang untuk karyawan buat menggapai kinerja yang diharapkan oleh Perusahaan apabila tidak didukung oleh aspek-aspek yang pengaruhi kenaikan kinerja karyawan , di duga faktor-faktor yang pengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi sebagian aspek, diantaranya : lingkungan area kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi.

II. LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Wibowo (2012), kinerja adalah hasil

pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dari berbagai uraian diatas dapat di tegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gaya kepemimpinan

Menurut Nawawi (2003) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya, Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2011) Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku pemimpin yang mempengaruhi bawahan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, menurut Sedarmayanti (2009). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Berikut adalah definisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Komarudin (2001), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Beban Kerja

Tarwaka (2011) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Munandar (2001) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Menurut Muhammad Mahfudz (2017) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut

pandang *obyektif* dan *subyektif*. Secara *obyektif* adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara *subyektif* adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan, variabel lingkungan kerja, dan variabel beban kerja terhadap variabel kinerja. Dalam penelitian ini, penulis ingin melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. NFI bagian *fillpack*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 orang karyawan PT. NFI Departmen produksi bagian *fillpack*. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode slovin di dapat 98 responden. Metode Analisa data menggunakan program SPSS

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji T, uji F dan koefisien determinan.

Hasil Analisis Uji T

Pengujian t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3), secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	16.644	3.340		4.984	.000
Gaya Kepemimpinan	.263	.091	.300	2.886	.005
Lingkungan Kerja	.310	.136	.240	2.276	.025
Beban Kerja	.313	.143	.226	2.183	.031

Sumber : SPSS (2021)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel dapat disimpulkan bahwa Pengujian hipotesis pertama (H1), nilai signifikansi (*Sig.*) pengaruh X1 terhadap Y sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,886 > 1,989$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Pengujian hipotesis kedua (H2), nilai signifikansi (*Sig.*) pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.276 > t$ tabel $1,989$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Pengujian hipotesis ketiga (H3), nilai signifikansi (*Sig.*) pengaruh X3 terhadap Y sebesar $0,031 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,183 > t$ tabel $1,989$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Hasil Analisis Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja atau kata lain ada pengaruh gabungan dari variabel independent X terhadap variabel dependent Y. Untuk melakukan uji F simultan perhatikan hasil yang terdapat dalam tabel *output* ANOVA dalam analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	571.193	3	190.398	23.473	.000 ^b
	Residual	762.481	94	8.111		
	Total	1333.673	97			

Sumber : SPSS (2021)

Ada 2 cara yang bisa digunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F, yaitu membandingkan nilai signifikansi (*Sig.*) atau nilai probabilitas hasil *output* Anova dan membandingkan nilai *Fhitung* dengan nilai *F* tabel. Berdasarkan tabel *output* ANOVA diatas diketahui bahwa Berdasarkan Nilai Signifikansi (*Sig.*) dari *output* Anova Nilai *Sig.* $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Berdasarkan perbandingan nilai *Fhitung* dengan *F* tabel Nilai *Fhitung* $23,473 > F$ tabel 2,70 maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Persyaratan yang harus terpenuhi agar kita dapat memaknai nilai koefisien determinasi adalah hasil uji F dalam analisis regresi linear berganda bernilai signifikan, yang berarti bahwa ada pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil uji F dari tabel *output* ANOVA diketahui bahwa nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000, karena *Sig.* $0,000 < 0,05$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan beban kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dengan demikian, maka persyaratan agar kita dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linear berganda sudah terpenuhi. Langkah berikutnya adalah melihat berapa persen (%) pengaruh yang diberikan variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja (Y). Dalam hal ini mengacu pada nilai R Square yang terdapat dalam hasil analisis regresi linear berganda, yakni pada tabel *Model Summary* berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.410	2.848

Sumber : Data penelitian yang diolah SPSS 22, 2021

Berdasarkan tabel *output SPSS Model Summary* di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,428. Nilai R Square 0,428 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R yaitu $0,654 \times 0,654 = 0,428$. Besarnya angka koefisien determinasi (R square) adalah 0,428 atau sama dengan 42,8%, angka tersebut mengandung arti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 42,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 42,8\% = 57,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan Analisa Data

Analisa data yang telah dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, maka pembahasan atas analisa diatas sebagai berikut :

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dari hasil pengujian pada uji t yaitu t hitung sebesar $2,886 > t$ tabel 1,989 dengan tingkat signifikansi (*Sig.*) $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. NFI bagian *fillpack*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2020) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dari hasil pengujian pada uji t yaitu t hitung sebesar $2,276 > t$ tabel 1,989 dengan tingkat signifikansi (*Sig.*) $0,025 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. NFI bagian *fillpack*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja dari hasil pengujian pada uji t yaitu t hitung sebesar $2,183 > t$ tabel 1,989 dengan tingkat signifikansi (*Sig.*) $0,031 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis pertama yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. NFI bagian *fillpack*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rolos (2018) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

V. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :Gaya kepemimpinan secara parsial yang ada saat ini akan mempengaruhi Kinerja dimana dengan obyek karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian *fillpack*. Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan sebesar 33,1% terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya rendah. Pengaruh rendah ini ditunjang karena gaya kepemimpinan yang ada saat ini dinilai kurang optimal untuk mensupport dalam bekerja, hal ini didukung oleh jawaban karyawan melalui pernyataan kuesioner bahwa masih ada karyawan yang tidak diperdulikan oleh pemimpinnya. Lingkungan kerja secara parsial yang ada saat ini akan mempengaruhi Kinerja dimana dengan obyek karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian *fillpack* menunjukkan pengaruhnya sebesar 30,9 % terhadap Kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya itu rendah. Pengaruh rendah ini ditunjang karena Lingkungan kerja yang ada saat ini dinilai kurang lengkap untuk menunjang para karyawan saat bekerja, hal ini didukung oleh jawaban karyawan melalui pernyataan yang disebarakan melalui kuesioner bahwa dari indikator lingkungan kerja dirasa belum cukup untuk menunjang pekerjaan. Beban Kerja secara parsial yang cukup akan mempengaruhi Kinerja dimana dengan obyek karyawan pada PT. Nutrifood Indonesia bagian *fillpack* menunjukkan pengaruhnya sebesar 29,4% terhadap Kinerja Karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya itu rendah. Pengaruh rendah ini ditunjang karena Beban Kerja yang baik seharusnya sesuai dengan kemampuan Karyawan, hal ini didukung oleh jawaban Karyawan melalui pernyataan yang disebarakan melalui kuesioner bahwa karyawan mengerjakan banyak pekerjaan disetiap harinya karena target yang ditentukan tidak sama dengan jumlah karyawan yang bekerja pada hari itu. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian *fillpack*. Hal ini didukung dari hasil uji analisis dimana nilai $Sig. 0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 23,473 > F_{tabel} 2,70$ dan nilai $R Square$ sebesar 0,428 atau 42,8% yang artinya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh sebesar 42,8% dari 100%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alriani, L. H. L. dan I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 45, 24–35.
- Ambaranie Nadia Kemala Movanita (Penulis) Bambang Priyo Jatmiko (Editor). (2018) Kompas.com : Produktivitas Pekerja Indonesia Rendah, Ini Penyebabnya diakses pada 28 Maret 2021 dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/07/29/064928426/produktivitas-pekerja-indonesia-rendah-ini-penyebabnya?page=all>.
- Ekhsan, M., & Nurlita, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(02), 113-120.
- Fadel, M. (2009). *Reinventing local government : pengalaman dari daerah*. (R. L. Toruan, Ed.). Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1).
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hersey dan Blanchard. 2004. *Management of Organizational Behavior Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall
- Human Development Report (2020) diakses pada 28 Maret 2021 dari

- <http://hdr.undp.org/en/2020-report>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161–169.
- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, W. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concuemer. *Jurnal Eksekutif*, 14(1), 51–75.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). Evaluasi Kinerja Karyawan. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mohd.Kurniawan DP. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. , (1998). Manajemen Personalial: manajemen sumber daya manusia. EdisiRevisi. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Putra, Achmad Syukriansyah.(2012) ."Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok' -XUQDO 6WXGL Manajemen Indonesia. Hal : 22.
- Siswanto, R., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 42(1), 189–198.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). *JAB*, 6(2), 88–97.
- Petriella Yanita (Penulis) Wike Dita Herlinda (Editor). (26 Juli 2018) [Bisnis.com](https://www.bisnis.com) : Produktivitas

Pekerja Indonesia Kalah Saing di Asean. diakses pada 28 Maret 2021 dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20180726/12/821006/produktivitas-pekerja-indonesia-kalah-saing-di-asean>.

Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju