

Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta

Farhan Saputra¹, Alifah Jiddal Masyurroh², Bayu Putra Danaya³, Srirahayu Putri Maharani⁴, Nova Astia Ningsih⁵, Tania Septfania Ricki⁶, Ganis Aliefiani Mulya Putri⁷, Jumawan Jumawan^{8*}, Hadita Hadita⁹

¹⁻⁷Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

^{8,9}Dosen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

E-mail: farhansaputra121@gmail.com¹, alifah18jiddal@gmail.com², bayudny@gmail.com³, maharanip239@gmail.com⁴, novaastia123@gmail.com⁵, ganisjung05@gmail.com⁷, jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id^{8*}, hadita.universitas@gmail.com⁹

Abstract: This research aims to see the influence of the work environment, workload and leadership on employee performance at PT Graha Sarana Duta. The independent variables in this research include work environment, workload and leadership, and the dependent variable in this research is employee performance. The population in this study was 211 people, namely employees at PT Graha Sarana Duta. The sample in this study was 100 people. The sampling technique uses accidental sampling. The data collection method used in this research uses a questionnaire method. The design used in this research is Outer Model testing, Inner Model testing, hypothesis testing using Structural Equation Model (SEM) – SmartPLS 3.0. The results of this research show that: 1) The work environment has no effect on the performance of PT Graha Sarana Duta employees; 2) Workload has a positive effect on the performance of PT Graha Sarana Duta employees; and 3) Leadership influences the performance of PT Graha Sarana Duta employees.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Workload, Leadership

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu meliputi lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan, dan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu 211 orang yaitu karyawan pada PT Graha Sarana Duta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian *Outer Model*, pengujian *Inner Model*, pengujian hipotesis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) – SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Graha Sarana Duta; 2) Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Graha Sarana Duta; dan 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Graha Sarana Duta.

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

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga pegawai mempunyai tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dalam perusahaan digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas seorang karyawan. Adapun karyawan yang berhasil dalam melakukan kerjanya meliputi mereka yang memiliki produktivitas kerja baik (output), kehadiran kerja yang baik,

disiplin dalam pekerjaan, sering melakukan inovasi atau kreatif hingga mampu bekerjasama tim. Perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk mengontrol sumber daya manusia yang mereka miliki, guna mempertahankan kinerja perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka akan berdampak terhadap banyak hal salah satunya kondisi keuangan perusahaan, dengan kondisi keuangan perusahaan yang baik, maka kesejahteraan karyawan akan baik.

Lingkungan kerja, beban kerja dan kepemimpinan sangat penting diperhatikan dampaknya bagi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan menunjang bagi karyawan melakukan pekerjaan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan juga harus menjadi perhatian bagi seluruh perusahaan, beban kerja yang diberikan berlebih kepada karyawan, terlebih diluar kemampuannya maka akan mengganggu kinerja serta produktivitasnya. Kepemimpinan yang baik akan mencapai kinerja karyawan yang baik, dapat dilihat dari rendahnya *turnover* karyawan, serta dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang telah bekerja lama pada perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat perkembangan lebih lanjut mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan informasi yang lebih baik terhadap pengelolaan karyawan di PT Graha Sarana Duta. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian menentukan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?; 2) Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?; dan 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?.

Hipotesis Penelitian

- 1) H1: Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta.
- 2) H2: Terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta.
- 3) H3: Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta.

METODE

Metode penelitian menggunakan langkah dan prosedur pengumpulan data yang dilakukan dalam menyelesaikan masalah atau menguji hipotesis penelitian. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka dan jenis penelitian korelasi

(asosiatif). Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dan teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu memberikan kuisisioner penelitian yang diisi oleh responden pada greenation publisher (Saputra & Sumantyo, 2022). Metode yang akan digunakan dalam menguji hipotesis penelitian ini yaitu *Structural Equation Model* (SEM). Dalam penggunaannya, SEM memeriksa struktur keterkaitan yang dinyatakan dalam serangkaian persamaan. Persamaan-persamaan tersebut menggambarkan seluruh hubungan antara konstruk (variabel independen dan variabel dependen) yang terlibat dalam analisis (Ali & Nandan, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian ini dibagi menjadi dua tahapan, yaitu uji *outer model* untuk menguji kelayakan instrument penelitian dengan menentukan validitas dan reliabilitas data penelitian.

Model Pengukuran Uji *Outer Model* Uji Validitas

Dalam uji validitas penelitian ini digunakan sebagai pengukur apakah setiap pernyataan yang disajikan dalam bentuk kuisisioner mampu mewakili variabel yang diteliti. Ada 2 cara menganalisis dalam menggunakan SmartPLS yaitu:

1. Convergent Validity

Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai *loading factor* pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika nilai korelasi lebih dari $> 0,7$. Menurut Yuliantini (2017) dalam penelitian awal, nilai skala pengukuran loading yaitu 0,5 hingga 0,6 sudah dianggap cukup. Penelitian ini menggunakan batas *loading factor* sebesar $> 0,7$.

Tabel 1. Hasil Analisis Outer Model (Convergen Validity)

Indikator	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
LK1	0.744			
LK2	0.777			
LK3	0.700			
LK4	0.779			
LK5	0.774			
LK6	0.835			
LK7	0.712			
BK1		0.740		
BK2		0.755		
BK3		0.820		
BK4		0.786		
BK5		0.750		
BK6		0.740		
K1			0.717	
K2			0.841	
K3			0.705	
K4			0.848	
K5			0.783	
KK1				0.833
KK2				0.828
KK3				0.789
KK4				0.749

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa 4 variabel yang digunakan dalam penelitian ini bisa dinyatakan valid, karena setiap indikator pada setiap variabel memperoleh nilai *loading factor* > 0.7, maka dapat dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat untuk diteliti.

2. Discriminant Validity

Pengukuran validitas diskriminan menggunakan nilai *cross loading* dan nilai *average variance extracted* (AVE). Nilai *cross loading* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada setiap indikator masing-masing variabel laten harus lebih besar (>) dibanding nilai indikator variable lain. Jika nilai AVE menunjukkan nilai AVE lebih besar (>) 0.5, maka dikatakan memenuhi syarat.

Tabel 2. Hasil Analisis *Outer Model* (Cross Loading)

Indikator	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
LK1	0.744	0.461	0.577	0.360
LK2	0.777	0.425	0.549	0.394
LK3	0.700	0.390	0.493	0.357
LK4	0.779	0.491	0.654	0.516
LK5	0.774	0.526	0.583	0.482
LK6	0.835	0.526	0.621	0.335
LK7	0.712	0.354	0.451	0.268
BK1	0.335	0.740	0.536	0.535
BK2	0.485	0.755	0.604	0.548
BK3	0.594	0.820	0.747	0.603
BK4	0.446	0.786	0.585	0.578
BK5	0.389	0.750	0.558	0.461
BK6	0.516	0.740	0.597	0.470
K1	0.576	0.494	0.717	0.400
K2	0.604	0.655	0.841	0.673
K3	0.731	0.628	0.705	0.464
K4	0.558	0.700	0.848	0.724
K5	0.508	0.593	0.783	0.507
KK1	0.421	0.619	0.604	0.833
KK2	0.463	0.649	0.640	0.828
KK3	0.298	0.467	0.553	0.789
KK4	0.512	0.482	0.545	0.749

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa perbandingan nilai *loading factor* pada lingkungan kerja (LK1) sebesar 0.744 yang dimana lebih besar dari nilai *loading factor* konstruk lainnya, yaitu beban kerja (0.461), kepemimpinan (0.576), dan kinerja karyawan (0.360). Menurut hasil diatas dapat dilihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki validitas diskriminan yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas diskriminan sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Analisis *Outer Model* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0.580
Beban Kerja	0.586
Kepemimpinan	0.610
Kinerja Karyawan	0.640

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel lingkungan kerja sebesar 0.580, beban kerja 0.586, kepemimpinan 0.610, dan kinerja karyawan 0.640. Hal tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki nilai lebih dari 0.5, artinya setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas akan menunjukkan seberapa akurat konsistensi jawaban responden dalam variabel yang digunakan untuk menentukan apakah responden konsisten dalam menjawab pertanyaan yang ditanyakan. Terdapat 2 cara yang dilakukan dalam pengujian ini, yaitu:

1. Composite Reliability

Evaluasi *composite reliability* dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* nya $> 0,7$. Berikut dapat dilihat nilai *composite reliability* pada tabel:

Tabel 4. Hasil Analisis Construct Reliability and Validity (Composite Reliability)

Variabel	Composite Reliability
Lingkungan Kerja	0.906
Beban Kerja	0.895
Kepemimpinan	0.886
Kinerja Karyawan	0.877

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *composite reliability* variabel lingkungan kerja 0.906, nilai *composite reliability* beban kerja 0.895, nilai *composite reliability* kepemimpinan 0.886, dan nilai *composite reliability* kinerja karyawan 0.877 menunjukkan bahwa nilai keempat variabel tersebut lebih besar ($>$) dari 0.7, artinya keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

2. Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan *cronbach's alpha*. Kriteria penilaian variabel apabila nilai *cronbach's alpha* tiap variabel $> 0,7$, maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Analisis Construct Reliability and Validity (Cronbach's Alpha)

Variabel	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	0.880
Beban Kerja	0.859
Kepemimpinan	0.842
Kinerja Karyawan	0.813

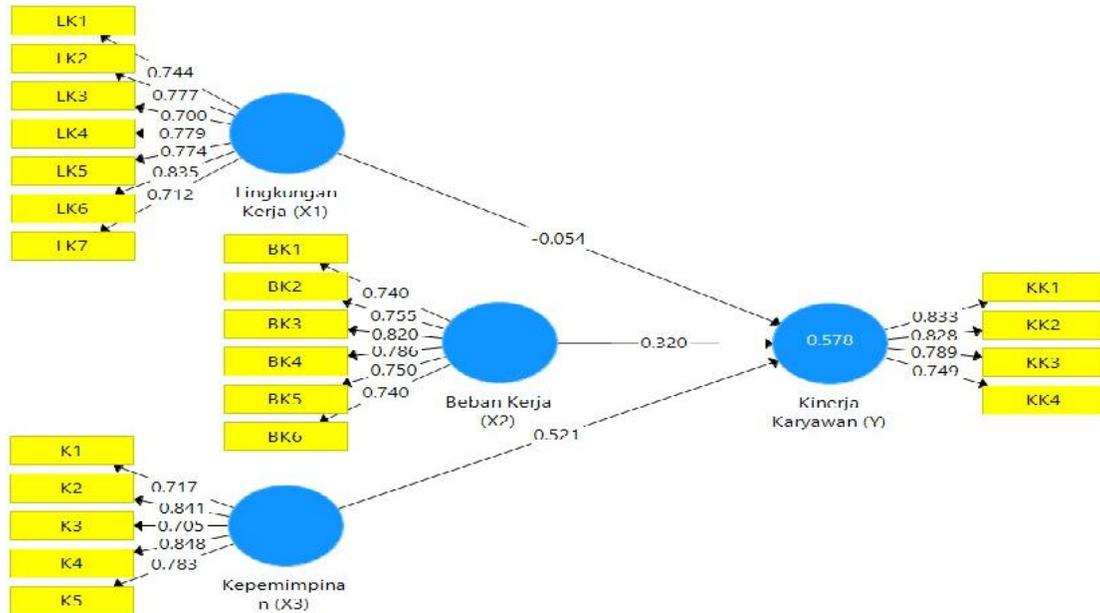
Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai *cronbach's alpha* variabel lingkungan kerja 0.880, nilai *cronbach's alpha* beban kerja 0.859, nilai *cronbach's alpha* kepemimpinan 0.842, dan nilai *cronbach's alpha* kinerja karyawan 0.813, hal tersebut

menunjukkan bahwa nilai keempat variabel tersebut lebih besar dari 0.7, maka keseluruhan variabel dinyatakan reliabel.

Hasil Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan dengan melihat hubungan atau pengaruh antara konstruk, nilai signifikansi dan R-Square (R^2) dari model penelitian. Analisis pengukuran menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan gambar yang terbentuk sebagai berikut:



Sumber: Output SmartPLS 3.0

Gambar 1. Hasil Analisis Model Struktural

Pada proses ini guna menjelaskan kuatnya hubungan atau pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dengan menggunakan standar pengukuran 0.75 dinyatakan kuat, 0.50 dinyatakan cukup moderat, dan 0.25 dinyatakan lemah. Tabel dibawah ini merupakan hasil perkiraan *R-Square* dengan menggunakan SmartPLS:

Tabel 6. Hasil Analisis Model Struktural (*R-Square*)

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0.778	0.765

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan data *R-square* tabel diatas, diketahui nilai *R-Square Adjusted* variabel minat beli (Y) yaitu 0.765 (76,5%), nilai tersebut masuk ke dalam standar pengukuran kuat, dengan demikian dapat diartikan bahwa kemampuan *R-Square* memiliki pengaruh kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kelengkapan informasi, tampilan website dan harga

mempengaruhi minat beli sebesar 76,5% dan masih terdapat 23,5% pada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural berfungsi guna menjelaskan antara variabel-variabel. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji t. Dalam penelitian ini menguji hipotesis secara langsung dimana dasar yang digunakan yaitu nilai yang terdapat pada output *path coefficients* dan *indirect effect*. Berikut penjelasannya mengenai pengujian hipotesis:

Tabel 7. Hasil Analisis Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	-0.054	-0.037	0.116	0.465	0.321
Beban Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	0.320	0.334	0.139	2.303	0.011
Kepemimpinan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	0.521	0.497	0.171	3.046	0.001

Sumber: Output SmartPLS 3.0

Dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* bertujuan untuk meminimalisir masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar -0.054 dengan nilai T *statistic* sebesar 0.465. Nilai tersebut lebih kecil (<) dari nilai t tabel (1.984). Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta (H1 ditolak).

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0.320 dengan nilai T *statistic* sebesar 2.303. Nilai tersebut lebih besar (>) dari nilai t tabel (1.984). Artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta (H2 diterima).

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dilihat pada tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis memperlihatkan nilai (O) yang dimana koefisien jalur sebesar 0.521 dengan nilai T *statistic* sebesar 3.046. Nilai tersebut lebih besar (>) dari nilai t tabel (1.984). Artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta (H3 diterima).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, dalam penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Jumawan, 2021), (Hidayah et al., 2021), dan (Rohman et al., 2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator yang terdapat pada lingkungan kerja meliputi: 1) Kebersihan; 2) Keamanan; 3) Penerangan; 4) Ukuran ruangan; 5) Suasana kerja; 6) Suhu udara; dan 7) Ketenangan. Dimana para karyawan PT Graha Sarana Duta tidak keberatan apabila salah satu dari indikator tersebut (indikator lingkungan kerja) tidak terpenuhi atau tidak didapatkan diperusahaannya, hal tersebut tidak akan mempengaruhi dari kinerja karyawan itu sendiri (Saputra, 2021) (H1 ditolak).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mahaputra & Saputra, 2021), (Saputra & Mahaputra, 2022), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Mereka menyatakan bahwa dengan semakin nyaman, aman, bersih, ruangan yang luas dan suhu udara yang sejuk akan mempengaruhi kinerja karyawan (Saputra et al., 2023). Berbeda dengan hasil penelitian ini yang dapat disebabkan perbedaan pernyataan dalam indikator lingkungan kerja, sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda antar responden (Syukri et al., 2023).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, dalam penelitian ini ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Mahaputra & Saputra, 2021), (Jumawan et al., 2023) dan (Hermawan, 2022), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Indikator yang terdapat pada beban kerja meliputi: 1) Target yang harus dicapai; 2) Penggunaan waktu kerja; 3) Kondisi pekerjaan; 4) Standar pekerjaan tinggi; 5) Beban mental; dan 6) Beban psikologis. Dimana para karyawan PT Graha Sarana Duta keberatan apabila salah satu indikator tersebut (indikator beban kerja) diterapkan diperusahaan, hal tersebut akan

mempengaruhi dari kinerja karyawan itu sendiri. Penggunaan waktu kerja menjadi salah satu indikator yang terjadi pada PT Graha Sarana Duta, hal tersebut menjadikan karyawan sering *overtime*, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan (Hamdan et al., 2023) (H2 diterima).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nofrialdi et al., 2023) dan (Soesanto et al., 2023), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Mereka menyatakan bahwa semakin banyak beban kerja yang diberikan atau *overtime* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, artinya dengan hal tersebut tentu berdampak terhadap uang gaji atau bonus yang mereka terima. Berbeda dengan hasil penelitian ini disebabkan adanya perbedaan dalam indikator beban kerja, sehingga menimbulkan persepsi berbeda antar responden (Saputra & Sumantyo, 2023).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jumawan et al., 2020), (Yunita et al., 2023) dan (Widjanarko et al., 2023), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Indikator yang terdapat pada kepemimpinan meliputi: 1) Komunikasi; 2) Pengambilan keputusan; 3) Motivasi; 4) Akuntabilitas; dan 5) Mengendalikan bawahan. Dimana kepemimpinan yang dilakukan PT Graha Sarana Duta telah relevan dengan indikator kepemimpinan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin mampu melakukan komunikasi dengan baik kepada karyawan, mulai dari penyampaian rencana kerja, tujuan kerja hingga hasil evaluasi kerja. Pemimpin mampu melakukan pengambilan keputusan yang sifatnya jangka pendek dan jangka panjang, yang efeknya mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Pemimpin juga mampu melakukan motivasi kepada seluruh karyawan, terutama kepada karyawan yang kinerjanya tengah menurun. Kemudian pemimpin pada PT Graha Sarana Duta mampu bersifat akuntabel. Dan pimpinan PT Graha Sarana Duta mampu mengendalikan bawahan, hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan (Sudiantini & Saputra, 2022) (H3 diterima).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Brahmasari & Suprayetno, 2016) dan (Manrejo, 2019), yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mereka menyatakan bahwa pemimpin yang cuek terhadap karyawan dan tidak mampu melakukan komunikasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya selagi karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai

dengan standar operasional prosedur (SOP) dan ketentuan yang ada, maka kinerja karyawan akan baik-baik saja (Saputra & Mahaputra, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan diatas, mengenai “Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta” dapat disimpulkan bahwa: 1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta; 2) Beban berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta; dan 3) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Sarana Duta.

REFERENSI

- Ali, H., & Nandan, L. (2013). *Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*. Deepublish.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Hamdan, H., Ali, H., Mahaputra, M. R., Marlapa, E., Maharani, A., Mahaputra, M. R., Saputra, E. B., Satriawan, N., Nofrialdi, R., Setiawan, H. A., Yandi, A., Gupron, G., & Saputra, F. (2023). INDONESIAN ONLINE SHOPPING PERSPECTIVE: RELATIONSHIP E-SATISFACTION, E-COMMITMENT, E-WOM AND E-REPURCHASE INTENTION. *International Journal of Professional Business Review*, 8(9), 1–26.
- Hermawan, E. (2022). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PT. SAKTI MOBILE JAKARTA. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380.
- Hidayah, S., Jumawan, J., Dharmanto, A., Hadita, H., & Meutia, K. I. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 142. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.991>
- Jumawan, Hadita, & Khalida, R. (2020). Peranan Teknologi dan Informasi Dalam Kepemimpinan di Karang Taruna Kelurahan Harapan Jaya. *Jurnal ABDIMAS (Pengabdian Kepada Masyarakat) UBJ*, 3(1), 33–40.
- Jumawan, J. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Tunjangan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(2), 342–351. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i2.258>
- Jumawan, J., Sawitri, N. N., & Supardi, S. (2023). Productivity and Sustainability Organization: Leadership, Motivation, Competence. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 906–917.
- Mahaputra, M. R., & Saputra, F. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance , Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103–113.
- Manrejo, S. (2019). Analysis of Tax Compliance with Intervening Variable Pmk Number 91 of 2015 in Jakarta Central Tax Service Office. *Journal of Business and Economics*, 10(10), 981–991. [https://doi.org/10.15341/jbe\(2155-7950\)/10.10.2019/006](https://doi.org/10.15341/jbe(2155-7950)/10.10.2019/006)
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nofrialdi, R., Saputra, E. B., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja , Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital (JMPD)*, 1(1), 1–13. <https://dinastires.org/JPKN/article/view/111/104>
- Rohman, M., Jumawan, & Hadita. (2023). Peran Human Capital Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review MSDM). *Student Research Journal*, 1(5), 11–20.

- Saputra, F. (2021). Leadership , Communication , And Work Motivation In Determining The Success Of Professional Organizations. *Journal of Law Politic and Humanities*, 1(2), 59–70.
- Saputra, F., Khaira, N., & Saputra, R. (2023). Pengaruh User Interface dan Variasi Produk terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Literature). *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(1), 18–25.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). EFFECT OF JOB SATISFACTION , EMPLOYEE LOYALTY AND EMPLOYEE COMMITMENT ON LEADERSHIP STYLE (HUMAN RESOURCE LITERATURE STUDY). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762–772.
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2022). The Role of Marketing Management in Information Industry: Corporate Image , Brand Awareness and Promotion (Case Study at PT Lensa Potret Mandiri). *Jornal of Applied Management and Business*, 3(2), 46–54. <https://doi.org/10.37802/jamb.v3i2.267>
- Saputra, F., & Sumantyo, F. D. S. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen: Kepuasan Konsumen dan Keputusan Pembelian Tiket MPL Mobile Legend di Aplikasi Blibli. com. *Cuan: Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 98–105.
- Soesanto, E., Saputra, F., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2023). Determinasi Sistem Manajemen Sekuriti: Analisis Objek Vital , Pengamanan File dan Pengamanan Cyber pada Yayasan Siber Publisher. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(1), 23–29.
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 1(3), 467–478.
- Syukri, A. F., Rahayu, A. S., Larasati, A. D., Situmorang, B., Rafly, M., Putri, Z. A., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Pengaruh Skill, Motivasi, dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan.(Literature Review MSDM). *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(4), 138–147.
- Widjanarko, W., Saputra, F., & Hadita. (2023). Analisis Keputusan Pembelian dan Loyalitas Pelanggan terhadap Voucher Gratis Ongkos Kirim E-Commerce Shopee Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 678–685.
- Yunita, T., Hadita, H., Wijayanti, M., & Ismayani, V. (2023). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Career Development of Millennials: The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 26(1), 89–101.