

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU,
LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. UNITED TRACTORS TBK SITE TABANG
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**

Reynaldy Prasetyo¹, Fathorrahman², Theresia Pradiani³

^{1, 2, 3} Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Jawa Timur,
Indonesia

¹ reynaldyp123@gmail.com, ² faturrahman@asia.ac.id, ³ thdiani12@gmail.com

Abstrak

Perkembangan dalam dunia kerja disebuah perusahaan pastinya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan kompeten karena sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam oprasional suatu organisasi, yang mana manusia menjadi penggerak setiap aspek pekerjaan didalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling yaitu sampling jenuh kepada sebanyak 55 orang karyawan pada PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara, khusus Departemen part dan service. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan pengolahan data menggunakan teknik SEM-PLS dengan aplikasi SmartPLS 3.2.9. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara, variabel lingkungan kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara, variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara. Variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Developments in the world of work in a company certainly require quality and competent human resources because human resources have a very crucial role in the operation of an organization, where humans are the driving force of every aspect of work in it. This study aims to determine and analyze whether leadership style, individual characteristics, work environment and workload affect the performance of employees of PT. United Tractors Tbk Site Tabang, Kutai Kartanegara Regency. This study uses a quantitative method, and the sampling technique uses non-probability sampling, namely saturated sampling to 55 employees at PT. United Tractors Tbk Site Tabang, Kutai Kartanegara Regency, specifically the part and service department. Research data were collected through questionnaires and data processing using the SEM-PLS technique with the SmartPLS 3.2.9 application. The results of the study showed that the leadership style variable did not affect the performance of employees of PT. United Tractors Tbk Site Tabang, Kutai Kartanegara Regency, the work environment variable also did not affect the performance of employees of PT. United Tractors Tbk Site Tabang, Kutai Kartanegara Regency, the individual characteristic variable had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kutai Kartanegara Regency. Workload variables have a significant effect on employee performance of PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kutai Kartanegara Regency.

Keywords: Leadership Style, Individual Characteristics, Work Environment, Workload, Employee Performance



© Author(s) 2025

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Perkembangan dalam dunia pertambangan berlangsung cepat dan luas, sehingga jumlah perusahaan di bidang ini semakin meningkat. Kondisi ini menuntut individu dalam dunia kerja untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang komprehensif dan tinggi. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten karena mereka memegang peran krusial dalam operasional organisasi. Meskipun teknologi canggih digunakan, manusia tetap esensial sebagai penggerak setiap aspek pekerjaan. Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan, dan pengelolaan sumber daya yang optimal diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.¹

Karyawan dengan kinerja tinggi sangat dibutuhkan karena kinerja adalah faktor terpenting yang harus diperhatikan dan ditingkatkan kualitasnya. Hal ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara, yang selalu berupaya mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dan bertahan meskipun banyak kompetitor sejenis. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.²

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan di PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara kurang efektif karena beberapa faktor kritis. Penelitian menunjukkan bahwa minimnya pengawasan dan kurangnya arahan yang jelas dari pimpinan menghambat kinerja dan motivasi karyawan. Struktur organisasi yang terlalu mandiri serta kurangnya interaksi langsung antara karyawan dan atasan menurunkan koordinasi tim dan keselarasan dalam mencapai tujuan organisasi, menurut Farhan dkk., kepemimpinan adalah pondasi pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik, akan sulit mencapai tujuan organisasi.³

¹ Suryanto, & Jana Sandra. (2021). The Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance (Case Study on PT Post Energy Indonesia Jakarta Office). *Management Research Studies Journal*,

² Fitriani, U. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia Tbk Kota Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*.

³ M. Farhan, Muhammad Kasran, & Suparni. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT. Bumi Mineral Sulawesi. *JMBI UNSRAT*

Karyawan di PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki karakteristik dan gaya kerja yang beragam, yang dapat menjadi penyebab konflik tim dan kesulitan dalam kolaborasi. Perbedaan ini sering kali muncul dari pendapat yang berbeda, pertentangan personal, atau sikap meremehkan terhadap pekerjaan. Mengungkapkan bahwa karakteristik individu mencakup pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda, yang kadang-kadang dapat menghambat inisiatif dan tanggung jawab dalam pekerjaan, berdampak negatif pada kinerja tim.⁴ Menurut Tanjung menciptakan rasa aman dan kepuasan kerja dalam lingkungan perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kompetitivitas sumber daya manusia.⁵

Menurut Sriwathi & Budiyanto, lingkungan kerja merupakan faktor penting karena mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.⁶ Bahwa lingkungan kerja yang sesuai mendukung kesehatan dan kenyamanan karyawan, berdampak pada produktivitas jangka panjang.⁷ PT. United Tractors Site Tabang, kondisi lingkungan seperti kualitas udara yang kurang baik, kebisingan, dan suhu ruangan yang tidak nyaman di tengah-tengah area pertambangan mempengaruhi kinerja karyawan. Adaptasi karyawan terhadap kondisi lingkungan fisik, termasuk kepatuhan pada SOP keselamatan, penting untuk memastikan keselamatan dan pencapaian target perusahaan.

Memperhatikan beban kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sebuah organisasi. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Hal ini juga dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan. Di PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara, fenomena ini terlihat dalam berbagai bentuk, seperti karyawan yang merasa tertekan dan kurang energi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, serta penurunan efisiensi kerja. Menurut Nabawi beban kerja yang berlebihan dapat memicu kelelahan fisik dan mental, serta reaksi emosional yang negatif.⁸

Gaya kepemimpinan yang baik, karakteristik individu yang dapat beradaptasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan beban kerja yang cukup agar karyawan dapat maksimalkan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan dan

⁴ Arifudin, o., & Rusmana, f. D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai bank bri syariah kabupaten subang. *Islamic banking: jurnal pemikiran dan pengembangan perbankan syariah*.

⁵ Tanjung, r. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt vimtech indonesia. *Jurnal equilibria*.

⁶ Sriwathi, n. M. A., & budiyanto. (n.d.). *Individual characteristics, abilities, and work environment on employee performance pt. Maheswari pasupati bali*.

⁷ Heriyanti, s. S., & Putri, r. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt nt cikarang. *Jesya (jurnal ekonomi & ekonomi syariah)*

⁸ Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

perusahaan juga dapat memberikan kesejahteraan pada karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan maka desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi gaya kepemimpinan (X1), karakteristik individu (X2), lingkungan kerja (X3), dan beban kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.⁹ Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan positivisme melibatkan pengumpulan dan konversi data menjadi bentuk numerik untuk perhitungan statistik dan penarikan kesimpulan.

Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. United Tractors site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara JL. Hauling Km.22-23 Desa Umaq Dian, Kecamatan Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur 75558.

Waktu Penelitian

Pengumpulan data dilakukan dari April 2024 hingga Juni 2024 melalui kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. United Tractors site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. United Tractors Tbk site Tabang Kabupaten kutai kartanegara dan pemilihan responden akan fokus dan konsen kepada Karyawan

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017)

pada Part department dan Service department, sejumlah 55 karyawan, dengan mempertimbangkan aspek dari kriteria di dalam suatu Department dan memiliki peranan penting dalam pencapaian target perusahaan.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel tersebut adalah dengan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.¹⁰ Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel, responden diambil dari departemen service 32 dan part 23, sehingga total 55 responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan kuesioner yang berisi data dan identitas responden yang mencakup usia, jenis kelamin, dan department kerja serta berisi pertanyaan yang mengukur persepsi responden menggunakan skala *likert*. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik SEM-PLS menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.2.9.¹¹

Definisi Operasional

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara.

Tabel 1. Variabel dan dimensi

Variabel	Definisi	Dimensi	Skala
Kinerja Karyawan (Y) (S. P. Robbins & Judge, 2016)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan	Kualitas Kerja	Likert
		Kuantitas	
		Ketepatan Waktu	
		Efektifitas	
Gaya Kepemimpinan (X1) (Kartono, 2016)	Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil dari keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan	Kemampuan Mengambil Keputusan.	Likert
		Kemampuan Memotivasi.	
		Kemampuan Komunikasi.	

¹⁰ Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.

¹¹ Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial least square (PLS) : alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*.

	seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal	Kemampuan Mengendalikan Bawahan. Tanggung Jawab. Kemampuan Mengendalikan Emosional	
Karakteristik Individu (X2) (S. P. Robbins & Judge, 2016)	Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda beda satu sama lain.	Kemampuan Nilai Sikap Minat Kebutuhan	Likert
Lingkungan Kerja (X3) (Sedarmayanti, 2017)	Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas berkerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk berkerja.	Pencahayaayan Suhu Udara Suara Bising Hubungan antar karyawan	Likert
Beban Kerja (X4) (Koesmowidjojo & Mastuti, 2017)	Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dipercayakan oleh suatu posisi/unit organisasi kepada seseorang yang harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu	Kondisi Pekerjaan Penggunaan waktu kerja Target yang harus dicapai	Likert

Sumber: Data diolah, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan sub-kontraktor yang berfokus pada Product support seperti service alat berat dan pengadaan komponen alat berat (Komatsu, UD Trucks, Scania, Bomag, dan Tadano). PT. United Tractors Tbk Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara berada di area Bayan Group, yang bertindak sebagai kontraktor utama dalam proyek-proyek di area tersebut.

Karakteristik responden diketahui bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin Laki-laki lebih besar dari pada jumlah karyawan perempuan. Karyawan laki-laki sebesar 95%, sementara karyawan perempuan sebesar 5%. Data tersebut mencerminkan perbedaan yang signifikan antara jumlah karyawan laki-laki dan perempuan di kedua departemen, yaitu part dan service, yang kegiatan operasionalnya dilakukan di lapangan terbuka dan melibatkan aspek teknis serta fisik, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan aktivitas lapangan, seperti pemeliharaan, perbaikan, atau pengoperasian peralatan berat. Usia responden yang berusia 20-30 tahun dengan jumlah sebanyak 30 orang (55%), reponden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 16 orang (29%) dan usia 41-50 tahun

Reynaldy Prasetyo, Fathorrahman, Theresia Pradiani: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk. Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara

hanya ada 9 orang (16%). Perbedaan dalam jumlah responden antara dua departemen yang disebutkan, yaitu Department Part dengan 23 responden dan Department Service dengan 32 responden.

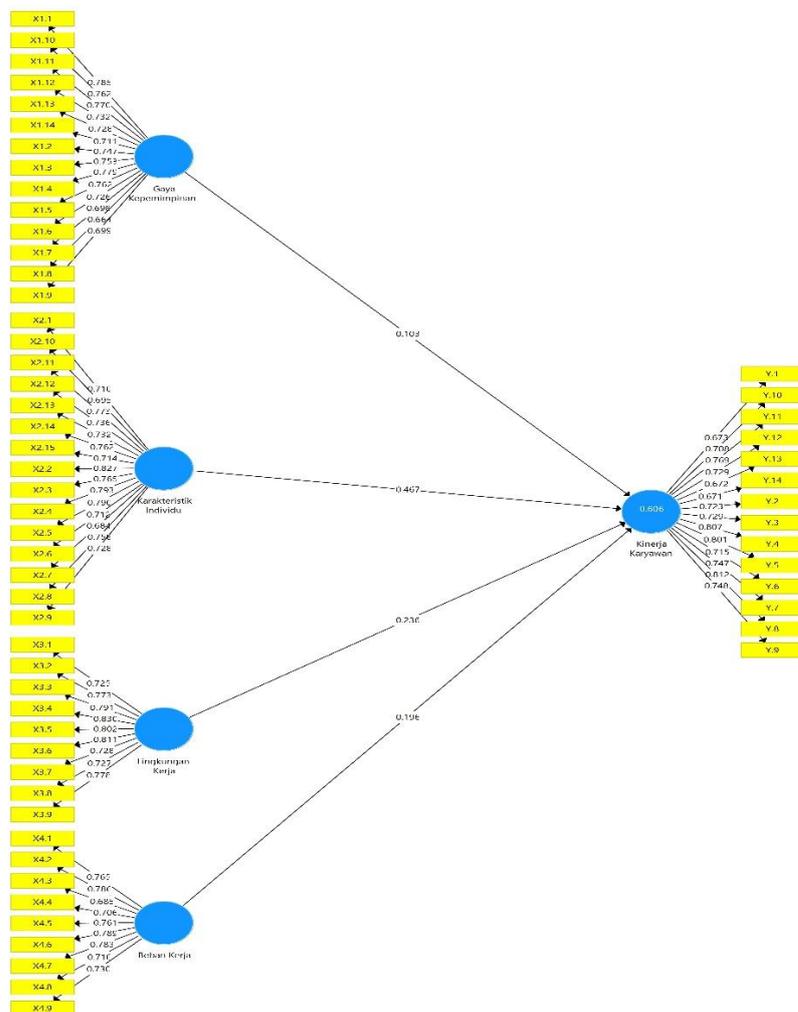
Structural Equation Modeling

Structural Equation Modeling merupakan teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel eksogen dan variabel endogen, dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Terdapat dua tahap model yang harus dilakukan terlebih dahulu untuk membuktikan hipotesis yang telah dibuat sebelumnya, yaitu Model Pengukuran (*outer model*) dan Model Struktural (*inner model*).

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pada penelitian ini penggunaan model pengukuran (*outer model*) untuk menganalisa hubungan variabel laten gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Indikator-reflektif dan formatif untuk mengukur gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini ada lima pengujian outer model yaitu *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *Cronbach's alpha*.

Gambar 1. Outer Model



Convergent Validity

Convergent Validity menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan nilai *loading factor*, indikatornya dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau hubungan antara indikator dengan variabel laten gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan di atas 0,7 dan nilai *loading factor* 0,5- 0,6 masih dapat diterima.

Tabel 2. Nilai Loading Factors

	Gaya Kepemimpinan	Karakteristik Individu	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.785				
X1.10	0.762				
X1.11	0.770				

X1.12	0.732
X1.13	0.728
X1.14	0.711
X1.2	0.747
X1.3	0.753
X1.4	0.779
X1.5	0.762
X1.6	0.726
X1.7	0.698
X1.8	0.664
X1.9	0.699
X2.1	0.710
X2.10	0.695
X2.11	0.773
X2.12	0.736
X2.13	0.732
X2.14	0.762
X2.15	0.714
X2.2	0.827
X2.3	0.765
X2.4	0.793
X2.5	0.79
X2.6	0.712
X2.7	0.684
X2.8	0.758
X2.9	0.728
X3.1	0.725
X3.2	0.773
X3.3	0.791
X3.4	0.830
X3.5	0.802
X3.6	0.811
X3.7	0.728
X3.8	0.727
X3.9	0.778
X4.1	0.765
X4.2	0.786
X4.3	0.685
X4.4	0.706
X4.5	0.761
X4.6	0.789
X4.7	0.783
X4.8	0.710

	Gaya Kepemimpinan	Karakteristik Individu	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
X4.9				0.730	
Y.1					0.673
Y.10					0.708
Y.11					0.769
Y.12					0.729
Y.13					0.672
Y.14					0.671
Y.2					0.723
Y.3					0.729
Y.4					0.807
Y.5					0.801
Y.6					0.715
Y.7					0.747
Y.8					0.812
Y.9					0.748

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 2 nilai Uji validitas konvergen menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor*, masing-masing indikator memiliki nilai korelasi atau hubungan antara variabel latennya yaitu gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan di atas 0,5- 0,6 -0,7 dapat diterima, artinya nilai *loading factor* dianggap baik serta indikator dianggap valid.

Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE) mengukur seberapa besar varians dari indikator-indikator gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut sendiri. Nilai *AVE* yang dapat diterima adalah 0.5 atau lebih tinggi, nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa, rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari 50% varian item-itemnya.

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Gaya Kepemimpinan	0.544
Karakteristik Individu	0.557
Lingkungan Kerja	0.600
Beban Kerja	0.558
Kinerja Karyawan	0.544

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 3 nilai *Average Variance Extracted (AVE)* mengukur seberapa besar varians dari indikator-indikator gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut sendiri adalah lebih tinggi dari 0.5, yang artinya nilai yang lebih tinggi tersebut menunjukkan bahwa, rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari 50% varian item-itemnya.

Discriminat Validity

Tabel 4. Nilai Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan	Karakteristik Individu	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.785	0.234	0.413	0.043	0.284
X1.10	0.762	0.112	0.463	0.264	0.310
X1.11	0.770	0.202	0.536	0.364	0.358
X1.12	0.732	0.135	0.451	0.055	0.339
X1.13	0.728	0.281	0.532	0.418	0.398
X1.14	0.711	0.094	0.250	0.047	0.243
X1.2	0.747	0.100	0.313	0.167	0.225
X1.3	0.753	0.216	0.515	0.252	0.297
X1.4	0.779	0.296	0.573	0.299	0.450
X1.5	0.762	0.093	0.365	0.131	0.294
X1.6	0.726	0.376	0.435	0.192	0.427
X1.7	0.698	0.116	0.281	-0.095	0.107
X1.8	0.664	0.319	0.549	0.090	0.191
X1.9	0.699	0.256	0.525	0.094	0.176
X2.1	0.240	0.710	0.434	0.279	0.395
X2.10	0.119	0.695	0.363	0.119	0.417
X2.11	0.371	0.773	0.395	0.334	0.658
X2.12	0.190	0.736	0.439	0.326	0.487
X2.13	0.158	0.732	0.298	0.254	0.402
X2.14	0.304	0.762	0.331	0.363	0.617
X2.15	0.168	0.714	0.220	0.274	0.471
X2.2	0.215	0.827	0.394	0.338	0.517
X2.3	0.211	0.765	0.364	0.250	0.457
X2.4	0.20	0.793	0.413	0.372	0.646
X2.5	0.262	0.790	0.299	0.257	0.549
X2.6	0.216	0.712	0.306	0.258	0.348
X2.7	0.173	0.684	0.318	0.143	0.367
X2.8	0.245	0.758	0.219	0.159	0.513
X2.9	0.076	0.728	0.354	0.263	0.502
X3.1	0.550	0.333	0.725	0.309	0.465
X3.2	0.591	0.345	0.773	0.329	0.516

	Gaya Kepemimpinan	Karakteristik Individu	Lingkungan Kerja	Beban Kerja	Kinerja Karyawan
X3.3	0.453	0.315	0.791	0.411	0.485
X3.4	0.552	0.368	0.83	0.398	0.530
X3.5	0.444	0.478	0.802	0.520	0.509
X3.6	0.456	0.373	0.811	0.469	0.562
X3.7	0.497	0.197	0.728	0.25	0.411
X3.8	0.455	0.248	0.727	0.417	0.232
X3.9	0.292	0.492	0.778	0.482	0.432
X4.1	0.224	0.323	0.341	0.765	0.405
X4.2	0.288	0.248	0.323	0.786	0.405
X4.3	0.155	0.223	0.296	0.685	0.315
X4.4	0.072	0.111	0.339	0.706	0.183
X4.5	0.052	0.270	0.357	0.761	0.303
X4.6	0.175	0.136	0.348	0.789	0.319
X4.7	0.182	0.341	0.553	0.783	0.446
X4.8	0.211	0.386	0.344	0.710	0.397
X4.9	0.293	0.29	0.469	0.730	0.502
Y.1	0.34	0.485	0.211	0.363	0.673
Y.10	0.348	0.475	0.468	0.260	0.708
Y.11	0.28	0.390	0.367	0.236	0.769
Y.12	0.317	0.522	0.479	0.382	0.729
Y.13	0.307	0.294	0.441	0.295	0.672
Y.14	0.322	0.492	0.391	0.244	0.671
Y.2	0.24	0.419	0.335	0.404	0.723
Y.3	0.30	0.424	0.473	0.413	0.729
Y.4	0.184	0.534	0.423	0.417	0.807
Y.5	0.246	0.498	0.486	0.398	0.801
Y.6	0.390	0.564	0.351	0.379	0.715
Y.7	0.294	0.611	0.580	0.489	0.747
Y.8	0.477	0.574	0.663	0.462	0.812
Y.9	0.395	0.566	0.523	0.461	0.748

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 4 nilai *Cross Loading*, diketahui bahwa semua nilai *Cross Loading*, memiliki korelasi yang rendah antara satu sama lain, yang artinya menunjukkan bahwa bahwa konstruk dalam hal ini gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan memiliki keterpisahan konsep yang jelas dan dapat disimpulkan mempunyai validitas konstruk yang baik.

Composite Reliability

Composite Reliability untuk mengevaluasi reliabilitas keseluruhan konstruk yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang memadai secara individu. *Reliability* setiap variabel menggunakan *Cronbach's Alpha*, kemudian konstruk dapat dikatakan suatu reliabel, maka nilai *composite reliability* harus $> 0,7$ meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima pada studi yang sifatnya eksplorasi.

Tabel 5. Nilai Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Gaya Kepemimpinan	0.943
Karakteristik Individu	0.950
Lingkungan Kerja	0.931
Beban Kerja	0.919
Kinerja Karyawan	0.943

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 5 nilai *Composite Reliability*, diketahui bahwa keseluruhan konstruk yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja, beban kerja, serta kinerja karyawan memiliki reliabilitas yang memadai secara individu dan dapat dikatakan reliabel karena nilai *composite reliability* $> 0,7$.

Cronbach's alpha

Cronbach's alpha untuk memastikan reliabilitas instrumen berbagai variabel tersebut, Nilai *Cronbach's alpha* yang dianggap dapat menerima reliabilitas yang baik apabila instrumen variabel gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan berada di atas 0,6.

Tabel 6 Nilai Cronbach's Alpha

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Gaya Kepemimpinan	0.937
Karakteristik Individu	0.943
Lingkungan Kerja	0.917
Beban Kerja	0.902
Kinerja Karyawan	0.935

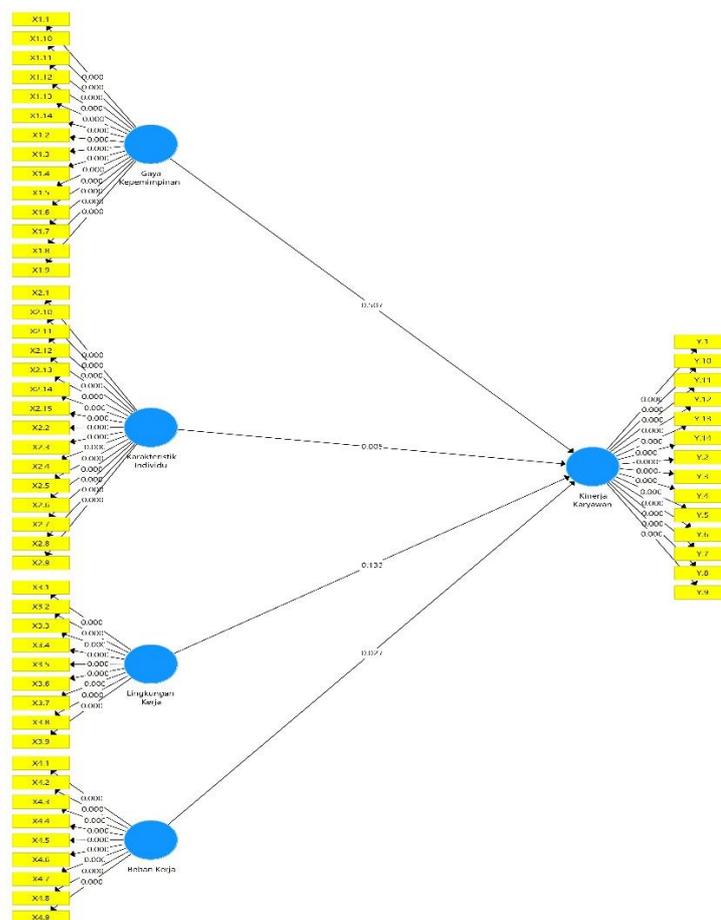
Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 6 nilai *Cronbach's alpha* berada di atas 0,6 yang artinya reliabilitas instrumen berbagai variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.

Model Steuktural (Inner Model)

Model *Struktural (Inner Model)* membantu memprediksi seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta menyelidiki hubungan kausalitas antara variabel laten yang terlibat dalam fenomena yang diamati. Melalui proses nilai R2 (*Koefisien Determinasi*), Q2 *Predictive Relevance*, dan hasil signifikansi inner model melalui metode bootstrapping, dengan taraf signifikansi 5% diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas.

Gambar 2. Inner Model



Model *Struktural (Inner Model)* membantu memprediksi seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan,

serta menyelidiki hubungan kausalitas antara variabel laten yang terlibat dalam fenomena yang diamati.¹²

R² Koefisien Determinasi

R² (Koefisien Determinasi) memberikan indikasi seberapa besar variasi variabel endogen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel eksogen gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja. Semakin tinggi nilai R² (Koefisien Determinasi), semakin besar proporsi variasi dalam variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model.

Tabel 7 Nilai R Square

	<i>R Square</i>
Kinerja Karyawan	0.606

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 7 nilai Koefisien Determinasi variabel endogen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel eksogen gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 0.606 atau variabel eksogen gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi variabel endogen kinerja karyawan sebesar 61% dan sisanya 39% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Q² Predictive Relevance

Nilai Q² *predictive relevance* menunjukkan 0,02 lemah, 0,15 moderat, dan 0,35 kuat. Nilai Q² yang kuat, dapat disimpulkan bahwa model yang dibuat pada penelitian memiliki *predictive relevance* yang baik dalam memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel eksogen gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja.

Tabel 8 Nilai Q² Predictive Relevance

	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja Karyawan	0.303

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan Tabel 8 nilai Q² menunjukkan model mempunyai *predictive relevance* Q² > 0 yaitu sebesar 0,303. Model yang dibuat pada penelitian memiliki *predictive relevance* yang kuat

¹² Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial least square (PLS) : alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*.

dalam memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel eksogen gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menjelaskan arah hubungan antara variabel eksogen gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap variabel endogen kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (*P-Value*) signifikansi inner model melalui metode bootstrapping, dengan taraf signifikansi sebesar 5%.

Tabel 9 Nilai Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.103	0.507	Ditolak
Karakteristik Individu (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.467	0.005	Diterima
Lingkungan Kerja(X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.236	0.133	Ditolak
Beban Kerja (X4) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.196	0.027	Diterima

Sumber: Data Primer 2024

Dari Tabel 9 ditentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan hasilnya berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan p-value $0,507 > 0,05$. Nilai original sample yang didapatkan yaitu 0.103 yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan namun tidak signifikan.
2. Karakteristik Individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan p-value $0,005 < 0,05$. Nilai original sample yang didapatkan yaitu 0.467 yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan p-value $0,133 > 0,05$. Nilai original sample yang didapatkan yaitu 0.236 yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan namun tidak signifikan.
4. Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan p-value $0,027 < 0,05$. Nilai original sample yang didapatkan yaitu 0.196 yang

menunjukkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. United Tractors site Tabang dapat dikaitkan dengan teori yang mendukung bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dapat bervariasi tergantung pada konteks dan situasi tertentu. Gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan bawahannya cenderung memiliki dampak positif terhadap kinerja. Namun demikian, efektivitas transformasional kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor kontekstual, seperti budaya organisasi, struktur kekuasaan, dan karakteristik individu. Penelitian Syamsuddin et al. (2024) menambahkan kompleksitas dengan menyoroti bahwa kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan tuntutan dan nilai-nilai organisasi menjadi kunci dalam menentukan dampaknya terhadap kinerja.¹³ Oleh karena itu, penelitian ini menggambarkan pentingnya mempertimbangkan konteks spesifik dalam menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang memoderasi hubungan tersebut untuk pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dan relevan dalam berbagai setting organisasional.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sasminto dan Purba (2024) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan memberdayakan bawahannya cenderung memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁴ Penelitian Maryen et al. (2023) menunjukkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan dapat sangat dipengaruhi oleh kesesuaian antara gaya kepemimpinan dengan konteks spesifik dalam organisasi.¹⁵ Penelitian Aswara dan Kurniawan (2023) menyoroti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan tidak selalu konsisten di berbagai situasi organisasional.¹⁶ Studi ini menegaskan pentingnya

¹³ Syamsuddin, I., Musfira, Ningsih, A. A., & Nurhidayanti. (2024). Penerapan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Bagian Keuangan Pada Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*.

¹⁴ Sasminto, C. R., & Purba, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Asuransi Cabang Denpasar. *JEBIT MANDIRI-Jurnal*.

¹⁵ Maryen, A. S., Sapari, L. S. J., & Pariry, J. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Tambrau. *Jurnal Simki Economic*.

¹⁶ Aswara, A. D., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*.

mempertimbangkan faktor kontekstual seperti budaya organisasi, struktur hierarki, dan karakteristik individu dalam mengkaji dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Secara keseluruhan, meskipun kemampuan mengendalikan bawahan dianggap dominan dalam gaya kepemimpinan yang dinilai di PT. United Tractors site Tabang, penelitian ini menegaskan bahwa secara statistik, gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks spesifik ini. Hal ini memberikan wawasan yang lebih dalam tentang kompleksitas hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, serta pentingnya mempertimbangkan konteks spesifik dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif dalam organisasi.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu teori yang relevan adalah Teori Kebutuhan Maslow yang menggambarkan bahwa kepuasan kebutuhan dasar individu, seperti kebutuhan fisik, keamanan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri, dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku kerja karyawan. Dalam penelitian ini, menunjukkan kebutuhan karyawan untuk upah yang sesuai, rasa nyaman di lingkungan kerja, dan interaksi sosial, sejalan dengan hierarki kebutuhan Maslow yang menyoroti pentingnya aspek psikologis dan sosial dalam memotivasi individu.¹⁷ Kepuasan akan kebutuhan ini tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik karyawan tetapi juga mendorong keterlibatan yang lebih dalam dalam pekerjaan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasional.¹⁸

Secara praktis, alasan signifikansi hubungan antara karakteristik individu dan kinerja karyawan juga dapat dipahami melalui perspektif psikologis dan sosial. Psikologisnya, kebutuhan yang terpenuhi memberikan rasa puas dan kepuasan dalam pekerjaan, memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan karyawan dengan lebih efektif.¹⁹ Di sisi sosial, lingkungan kerja yang mendukung interaksi yang baik dan rasa nyaman juga memfasilitasi kolaborasi yang produktif dan komunikasi yang efektif antara sesama karyawan dan pimpinan. Hal ini konsisten dengan Teori Hierarchy of Needs dari Abraham Maslow dan Teori ERG dari Clayton Alderfer, yang menunjukkan bahwa

¹⁷ Putro, B. S. S. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta. *Naskah Publikasi*

¹⁸ Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi*.

¹⁹ Nofiantari, E., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*.

Reynaldy Prasetyo, Fathorrahman, Theresia Pradiani: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk. Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara

kebutuhan individu yang dipenuhi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks organisasional.²⁰

Penelitian sejalan dengan temuan ini menyoroti pentingnya karakteristik individu dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Ackhriansyah menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana kebutuhan individu dipenuhi di tempat kerja, termasuk kebutuhan akan pengakuan dan prestasi.²¹ Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian saat ini yang menunjukkan bahwa kebutuhan karyawan, seperti kebutuhan akan kesesuaian upah dan rasa nyaman di lingkungan kerja, berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Allatif dkk., tentang faktor-faktor motivasi juga mendukung bahwa aspek-aspek psikologis dan sosial, seperti kebutuhan dan sikap, memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam konteks organisasional.²²

Di sisi lain, penelitian yang tidak sejalan mungkin menunjukkan bahwa faktor lain seperti faktor eksternal atau dinamika organisasional yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Larasati dkk., menemukan bahwa dalam situasi di mana tekanan kinerja yang tinggi mendominasi lingkungan kerja, karakteristik individu mungkin memiliki pengaruh yang lebih terbatas terhadap kinerja.²³ Penelitian Asniwati menyoroti pentingnya konteks spesifik organisasi dalam menentukan sejauh mana karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja, yang dapat bervariasi secara signifikan antara berbagai jenis industri dan perusahaan.²⁴

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Konteks teori kontingensi, penemuan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diinterpretasikan sebagai manifestasi dari prinsip bahwa tidak ada satu pendekatan manajemen yang cocok untuk semua situasi.²⁵ Teori ini menegaskan bahwa strategi atau faktor-faktor yang dianggap penting dalam satu konteks organisasional mungkin tidak selalu berlaku secara universal di konteks lain yang memiliki dinamika yang

²⁰ Hassanah, F. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.

²¹ Ackhriansyah, A. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*.

²² Allatif, A., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.

²³ Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*.

²⁴ Asniwati. (2023). *Efek Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja*.

²⁵ Sari, P. N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penulis*. 3, 11–17.

berbeda.²⁶ Dengan demikian, hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, meskipun ada hubungan positif namun tidak signifikan, dapat dipahami sebagai refleksi dari kompleksitas faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi interaksi antara lingkungan kerja dan kinerja.

Teori kontingensi mengajarkan bahwa efektivitas lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada sejumlah variabel kontekstual, seperti budaya organisasi, teknologi yang digunakan, struktur organisasi, dan tuntutan pasar.²⁷ Misalnya, dalam situasi di mana kebisingan lingkungan tidak signifikan atau tidak dianggap sebagai faktor yang mengganggu dalam menjalankan tugas-tugas tertentu, variabel ini mungkin tidak memiliki dampak yang besar terhadap kinerja. Sebaliknya, dalam situasi di mana kondisi lingkungan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi dan fokus karyawan, seperti dalam lingkungan yang memerlukan tingkat konsentrasi yang tinggi atau dalam industri dengan persyaratan ketat terhadap keheningan, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁸

Penelitian yang sejalan dengan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Oktavia & Fernos menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti adaptasi karyawan terhadap lingkungan yang tidak ideal, penggunaan teknologi untuk mengatasi gangguan lingkungan, atau fokus pada strategi manajemen stres mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas dan kinerja daripada kondisi lingkungan fisik itu sendiri.²⁹ Penelitian Farhan dkk., menunjukkan bahwa, dalam beberapa konteks atau dengan adopsi strategi yang tepat, lingkungan kerja yang kurang ideal tidak secara langsung menghambat kinerja karyawan.³⁰

Di sisi lain, penelitian yang tidak sejalan adalah penelitian Sari menyoroiti bahwa kondisi lingkungan kerja yang buruk seperti kebisingan atau suhu yang tidak nyaman memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.³¹ Penelitian Sihaloho dan Siregar

²⁶ Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros.

²⁷ Rahmadani, A., Dewi, F. S., & Rizal, C. (2023). Hubungan Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Farikasi A Di PT. X Kota Batam Tahun 2023. *Journal Occupational Health Hygiene And Safety*.

²⁸ Kusumadewi, N. S. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun. *Jesya*.

²⁹ Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*.

³⁰ Farhan, M., Kasran, M., & Suprani, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*.

³¹ Sari, P. N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Penulis*.

menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan bahwa faktor-faktor lingkungan harus dikelola secara efektif untuk memaksimalkan potensi produktivitas dalam organisasi.³²

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan faktor krusial dalam lingkungan kerja yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan berbagai konsekuensi negatif, seperti peningkatan stres, kelelahan fisik maupun mental, serta penurunan motivasi dan produktivitas.³³ Teori Yerkes-Dodson menjelaskan bahwa kinerja seseorang meningkat seiring dengan tingkat stimulasi mental yang optimal. Namun, ketika beban kerja melebihi kapasitas atau kemampuan individu, kinerja dapat menurun karena kelelahan yang berlebihan. Hal ini terjadi karena individu menjadi lebih rentan terhadap kesalahan, kesalahan pengambilan keputusan, dan penurunan fokus dalam menjalankan tugas-tugas karyawan.³⁴

Strategi yang efektif meliputi pengaturan tugas yang seimbang, pemberian sumber daya yang memadai, serta pengembangan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Teori Demand-Control dalam Purnama & Nawangsari menyoroti pentingnya kontrol yang diberikan kepada karyawan terhadap pekerjaan karyawan.³⁵ Ketika karyawan memiliki kontrol yang lebih besar terhadap metode dan waktu pelaksanaan tugas, karyawan cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah meskipun tuntutan pekerjaan tinggi.³⁶ Ini menunjukkan perlunya pendekatan yang berorientasi pada partisipasi dalam merancang pekerjaan dan pengelolaan beban kerja, sehingga memungkinkan karyawan untuk tetap produktif dan terlibat dalam lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Hasil penelitian pada hipotesis keempat ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Nabawi 2019, Fitriani 2020, dan Badrianto dkk., 2022 yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri & Onsardi 2020, Zysman & Costinot 2022, dan

³² Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*.

³³ Bella Agustina. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*.

³⁴ Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*.

³⁵ Purnama, C. I., & Nawangsari, L. C. (2022). *Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada satuan polisi pamong praja jakarta selatan*.

³⁶ Okki Kurnia, Nensi Lapotulo, Devid Trinaldo Simatupang, & Nofita Nanda Hermawati. (2023). Analisis beban kerja room attendant di asialink hotel kota Batam. *Journal Of Tourism And Economics*.

Polakitang dkk., 2019 Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Karakteristik individu (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan semakin tinggi karakteristik individu maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Beban kerja (X4) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan semakin tinggi beban kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. United Tractors Site Tabang, yaitu gaya kepemimpinan, karakteristik individu, lingkungan kerja, dan beban kerja. Keempat faktor memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak signifikan. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan pengembangan lebih lanjut terhadap gaya kepemimpinan dan perbaikan lingkungan kerja agar memberikan dampak yang lebih besar.

Karakteristik individu dan beban kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor ini perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen, pengembangan karyawan, dan manajemen beban kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PT. United Tractors Site Tabang untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui evaluasi dan pengembangan gaya kepemimpinan, perbaikan lingkungan kerja, rekrutmen dan pengembangan karyawan yang tepat, serta manajemen beban kerja yang efektif.

SARAN

Saran Penelitian untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. United Tractors Site Tabang:

1. **Penyesuaian Gaya Kepemimpinan:** Pimpinan harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kebutuhan karyawan, terutama dalam situasi yang memerlukan motivasi tambahan atau perubahan.

2. **Pengembangan Karakteristik Individu:** Perusahaan perlu fokus pada pengembangan karakteristik individu karyawan, seperti kepribadian, motivasi, dan keterampilan, untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. **Lingkungan Kerja yang Mendukung:** Perusahaan perlu memelihara lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.
4. **Manajemen Beban Kerja yang Efektif:** Perusahaan perlu menerapkan manajemen beban kerja yang baik untuk memastikan bahwa karyawan memiliki beban kerja yang optimal dan tidak berlebihan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mencegah stres.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya:

1. **Variabel Lain:** Penelitian selanjutnya perlu mengeksplorasi lebih dalam variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, keseimbangan kerja-hidup, dan kebijakan SDM yang lebih spesifik.
2. **Perluasan Sampel:** Perluasan sampel penelitian ke berbagai unit bisnis PT. United Tractors atau bahkan perusahaan lain dalam industri yang sama dapat memberikan gambaran yang lebih luas dan menguatkan generalisasi temuan penelitian.
3. **Teknik Pengumpulan Data:** Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda, seperti observasi atau metode penelitian kualitatif, untuk mendapatkan perspektif yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial least square (PLS) : alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*.
- Ackhriansyah, A. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 12–22.
- Allatif, A., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(3), 465–472. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i3.11416>
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–46. <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i1.134>
- Asniwati. (2023). *Efek Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja*.
- Aswara, A. D., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 348–356. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1497>

- Reynaldy Prasetyo, Fathorrahman, Theresia Pradiani: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk. Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Bella Agustina. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 98–109. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.477>
- Farhan, M., Kasran, M., & Suprani, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 10(1), 356–367. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46313>
- Fitriani, U. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia Tbk Kota Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 748–762. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.335>
- Hassanah, F. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 123–134. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15948>
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Kinerja*, 19(2), 163–175. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10997>
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan kepemimpinan : apakah pemimpin abnormal itu?* Rajawali Pers.
- Koesmowidjojo, S. R. M., & Mastuti, I. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kusumadewi, N. S. (2023). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun. *Jesya*, 6(2), 1772–1783. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1237>
- Larasati, L. D., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 138–146. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- M. Farhan, Muhammad Kasran, & Suparni. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at PT. Bumi Mineral Sulawesi. *JMBI UNSRAT*, 10(1), 356–367. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46313>
- Maryen, A. S., Sapari, L. S. J., & Pariry, J. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Tambrauw. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 386–393. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.308>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nofiantari, E., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Serta Kinerja

Reynaldy Prasetyo, Fathorrahman, Theresia Pradiani: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk. Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara

- Asn Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabuapten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(4), 719. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Okki Kurnia, Nensi Lapotulo, Devid Trinaldo Simatupang, & Nofita Nanda Hermawati. (2023). Analisis beban kerja room attendant di asialink hotel kota Batam. *Journal Of Tourism And Economics*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.36594/jtec/e6v6n1a1>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Purnama, C. I., & Nawangsari, L. C. (2022). *Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada satuan polisi pamong praja jakarta selatan*. 2, 184–198.
- Putro, B. S. S. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta. *Naskah Publikasi*, 1–11.
- Rahmadani, A., Dewi, F. S., & Rizal, C. (2023). Hubungan Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Farikasi A Di PT. X Kota Batam Tahun 2023. *Journal Occupational Health Hygiene And Safety*, 1(2), 120–128.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016b). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Penulis. 3, 11–17.
- Sasminto, C. R., & Purba, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Asuransi Cabang Denpasar. *JEBIT MANDIRI-Jurnal ...*, 4(2), 205–211. <https://ejournal.politeknikmbp.ac.id/index.php/jebit/article/view/137>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i1.316>
- Sriwathi, N. M. A., & Budiyanto. (n.d.). Individual Characteristics, Abilities, and Work Environment on Employee Performance at PT. Maheswari Pasupati Bali. <https://doi.org/10.24034/icobuss.v3i1.388>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi ...*, 4(7), 2691–2708. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1211>
- Suryanto, & Jana Sandra. (2021). The Effect of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance (Case Study on PT Post Energy Indonesia Jakarta Office). *Management Research Studies Journal*, 2(2), 107–125. <https://doi.org/10.56174/mrsj.v2i2.426>
- Syamsuddin, I., Musfira, Ningsih, A. A., & Nurhidayanti. (2024). Penerapan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Bagian Keuangan Pada Kantor Kelurahan Macege Kabupaten Bone. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(1), 1577–1581.

Reynaldy Prasetyo, Fathorrahman, Theresia Pradiani: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors Tbk. Site Tabang Kabupaten Kutai Kartanegara

Tanjung, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Vimtech Indonesia. *Jurnal Equilibria*, 6(2), 102–113.