

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JEPARA MULIA FURNITURE

Dewi Anugrah Yanuari¹, Awanis Linati Haziroh², Aris Puji Purwatiningsih³, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra⁴

Universitas Dian Nuswantoro, Jl Imam Bonjol No 207, Semarang, Indonesia

Article History

Received: 10-07-2026

Revision: 20-07-2026

Accepted: 20-07-2026

Published: 20-07-2026

Abstract. *This study aims to analyze the influence of workload, work environment, and leadership style on employee performance at PT Jepara Mulia Furniture. This research employed a quantitative approach using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS). The population consisted of 100 employees, and the sampling technique used was saturated sampling. Data were collected through questionnaires distributed to employees as the primary respondents. The results indicate that workload, work environment, and leadership style have a positive and significant effect on employee performance. Workload has a positive and significant effect with a coefficient value of 0.216 and a p-value of 0.034. Work environment has a positive and significant effect with a coefficient value of 0.298 and a p-value of 0.005. Leadership style has a positive and significant effect with a coefficient value of 0.269 and a p-value of 0.041. Furthermore, the R-square value of 0.396 indicates that the model has moderate explanatory power in explaining employee performance. These findings suggest that improving employee performance requires effective workload management, a conducive work environment, and adaptive leadership practices.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Jepara Mulia Furniture. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS)*. Populasi penelitian berjumlah 100 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,216 dan p-value sebesar 0,034. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan

nilai koefisien sebesar 0,298 dan p-value sebesar 0,005. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,269 dan p-value sebesar 0,041. Selain itu, nilai R-square sebesar 0,396 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang moderat terhadap variasi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pengelolaan beban kerja yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif.

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

How to Cite: Kramadibrata, B & Aulia, D. Et al. *Instructions/Template for Preparing Manuscript for Journal Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, x (x), xx-xx

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang kompetitif, Perusahaan wajib meningkatkan keunggulan strategi melalui pengelolaan modal manusia yang berkualitas. Kinerja karyawan yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja merupakan indikator utama dalam pencapaian target organisasi. Menurut Rahmadani et al. (2021), produktivitas individu tersebut menjadi fondasi dasar bagi efektivitas operasional perusahaan secara menyeluruh. Oleh karena itu, optimalisasi kompetensi pegawai sangat menentukan keberhasilan jangka panjang dalam dinamika pasar global yang terus berubah.

Lindeberg et al. (2022), menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan tugas individu yang sesuai dengan standar baku organisasi. Evaluasi terhadap capaian tersebut melibatkan parameter krusial seperti mutu hasil, efisiensi kerja, dan ketepatan durasi penyelesaian. Selain itu, dimensi kemandirian dan komitmen profesional turut menjadi indikator determinan dalam menilai keberhasilan peran karyawan. Secara holistik, pengukuran ini berfungsi untuk memetakan kontribusi nyata tenaga kerja terhadap produktivitas secara menyeluruh.

Evaluasi prestasi kerja dapat diukur melalui tingkat kedisiplinan regulasi, kualitas output, serta dampaknya terhadap kepuasan konsumen. Optimalisasi performa tecermin dari minimnya tingkat kecacatan produk yang menunjukkan efektivitas proses kerja individu. Selain itu, kepatuhan yang ketat terhadap prosedur operasional standar menjadi indikator kunci dalam menilai profesionalisme karyawan. Integrasi antara rendahnya kesalahan produksi dan tingginya etika kerja secara langsung menentukan keberhasilan pencapaian target organisasi.

PT Jepara Mulia Furniture mengoperasikan beberapa unit inti mulai dari lini produksi hingga administrasi untuk mendukung aktivitas manufakturnya. Struktur organisasi ini menempatkan kepala departemen sebagai pemegang otoritas dengan karakteristik kepemimpinan yang berbeda-beda. Keberagaman gaya manajerial tersebut berdampak pada lahirnya variasi strategi pengelolaan sumber daya manusia di setiap divisi. Hal ini kemudian membentuk pola komunikasi serta dinamika interaksi internal yang unik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Tabel 1 Data Produksi Tahunan

No	Tahun	Jenis Produk	Jumlah	Total
1	2023	Kursi	2443	8020
		Meja	2712	
		Almari	1091	
		Buffet	948	
		Tempat Tidur	826	
2	2024	Kursi	6777	9525
		Meja	1029	
		Almari	79	
		Buffet	783	
		Tempat Tidur	857	

Sumber: Arsip PT Jepara Mulia Furniture, 2025

Volume produksi pada periode 2023–2024, mengalami kenaikan dari 8.020 unit menjadi 9.525 unit. Namun, lonjakan kuantitas ini tidak sertamerta mencerminkan peningkatan performa individu akibat adanya faktor eksternal seperti fluktuasi pasar dan jam lembur. Oleh sebab itu, pengukuran prestasi kerja harus melampaui metrik volume dengan mengintegrasikan aspek kualitas dan efisiensi operasional. Penilaian yang objektif wajib mempertimbangkan ketepatan waktu serta kedisiplinan sebagai indikator keberhasilan kinerja yang komprehensif.

Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan di PT Jepara Mulia Furniture masih belum mencapai standar optimal. Kondisi tersebut terlihat dari minimnya inisiatif serta rendahnya kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efisien. Masalah ketepatan waktu dalam bekerja juga menjadi indikator utama adanya kendala performa pada sumber daya manusia perusahaan. Fenomena ini menegaskan perlunya intervensi strategis untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara menyeluruh.

Sejumlah elemen internal seperti beban tugas, kondisi lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan diduga kuat memicu munculnya permasalahan kinerja tersebut. Oleh karena itu, studi lanjutan perlu dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap prestasi karyawan di PT Jepara Mulia Furniture. Penelitian ini bertujuan untuk memetakan

sejauh mana faktor-faktor manajerial dan situasional memengaruhi efektivitas kerja individu. Melalui analisis tersebut, perusahaan diharapkan dapat merumuskan kebijakan strategis guna mengoptimalkan produktivitas sumber daya manusianya.

Sejumlah determinan internal seperti beban kerja, kondisi lingkungan, dan pola kepemimpinan diidentifikasi sebagai pemicu utama isu performa tersebut. Atas dasar hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap prestasi karyawan di PT Jepara Mulia Furniture. Studi ini difokuskan pada pengungkapan korelasi antara faktor manajerial dengan efektivitas kerja individu secara mendalam. Hasil analisis diharapkan dapat menjadi landasan bagi perusahaan dalam merumuskan solusi strategis guna mengoptimalkan kinerja pegawainya.

Tabel 2 Hasil Prasurvei Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban	
			Iya	Tidak
1	Saya dapat bekerja sesuai standar kualitas yang diterapkan perusahaan	20	75%	25%
2	Saya dapat menyelesaikan target pekerjaan yang ditentukan setiap akhir tahun	20	35%	65%
3	Saya dapat menjalankan tugas secara efisien	20	10%	90%
4	Saya dapat mematuhi seluruh aturan yang berlaku di perusahaan	20	50%	50%
5	Saya mampu menunjukkan inisiatif dalam menjalankan pekerjaan	20	45%	55%
Jumlah Rata – Rata			42,2%	57,8%

Sumber: Data Primer, diolah penelitian 2025

Hasil survei terhadap 20 karyawan PT Jepara Mulia Furniture menunjukkan bahwa mayoritas responden belum mencapai standar performa yang diharapkan. Data mengungkapkan kendala efisiensi yang sangat tinggi, dengan 90% responden menyatakan ketidakmampuan menyelesaikan tugas secara efektif. Selain itu, terdapat hambatan dalam ketepatan waktu dan inisiatif kerja yang memperburuk profil produktivitas individu. Secara keseluruhan, angka ketidakmampuan sebesar 57,8% menegaskan bahwa prestasi kerja karyawan berada pada level rendah dan memerlukan evaluasi mendalam.

Fenomena tersebut mengindikasikan adanya isu krusial terkait distribusi beban kerja di lingkungan Perusahaan. Menurut Voordt & Jensen (2023), beban kerja merupakan akumulasi tanggung jawab yang wajib diselesaikan dalam target waktu tertentu demi tujuan organisasi. Ketidakmampuan karyawan mencapai target akhir tahun mencerminkan ketidakseimbangan antara volume tugas dan kapasitas kerja individu. Kondisi yang tidak proporsional ini secara

langsung menjadi faktor penghambat yang menurunkan prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 3 Hasil Prasurvei Beban Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban	
			Iya	Tidak
1	Saya merasa pekerjaan yang harus diselesaikan terlalu banyak	20	80%	20%
2	Saya kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu karena jumlah karyawan tidak sebanding dengan beban pekerjaan	20	65%	35%
3	Setiap hari saya menangani banyak tugas yang harus segera diselesaikan	20	85%	15%
4	Beban kerja yang berlebihan membuat hasil kerja menjadi kurang maksimal	20	45%	55%
5	Saya merasa tertekan oleh standar kualitas kerja yang diharapkan pimpinan	20	75%	25%
Jumlah Rata – Rata			70%	30%

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2025

Hasil survei terhadap 20 karyawan PT Jepara Mulia Furniture menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami tekanan beban kerja yang signifikan. Data mencatat rata-rata 70% karyawan memberikan jawaban positif terhadap indikator tingginya volume tugas harian. Sebanyak 85% responden secara spesifik menyatakan bahwa mereka harus menangani banyak pekerjaan yang memerlukan penyelesaian segera. Temuan ini mengonfirmasi adanya beban kerja berlebih yang berpotensi menghambat efektivitas kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Karyawan sering kali harus mengelola berbagai tugas simultan di luar deskripsi pekerjaan utama yang memperberat tekanan profesional. Data menunjukkan bahwa 80% responden mengeluhkan volume tugas, sementara 75% merasa terbebani oleh standar kualitas tinggi dari pimpinan. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja tidak hanya ditentukan oleh kuantitas, tetapi juga oleh ekspektasi standar output yang ketat. Selain itu, keterbatasan personel menyebabkan 65% pegawai kesulitan memenuhi tenggat waktu akibat distribusi tanggung jawab yang tidak merata.

Data menunjukkan bahwa 55% responden tetap mampu menjaga kualitas hasil kerja meskipun menghadapi tekanan beban tugas yang intens. Temuan ini mengindikasikan adanya upaya maksimal dari karyawan untuk mempertahankan standar prestasi tanpa menunjukkan degradasi performa. Namun, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tekanan psikologis tersembunyi akibat tuntutan pekerjaan yang terus-menerus tinggi. Dengan demikian, stabilitas

output kerja tidak serta-merta menghilangkan risiko kelelahan mental yang dialami oleh para pegawai.

Beban kerja teridentifikasi sebagai determinan dominan yang memengaruhi produktivitas karyawan di PT Jepara Mulia Furniture. Akumulasi tugas yang melampaui kapasitas individu tanpa penyesuaian waktu dan sumber daya berpotensi memicu stres kerja. Kondisi tersebut secara sistemik dapat menghambat pencapaian prestasi kerja para pegawai secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan volume pekerjaan yang proporsional sangat krusial untuk menjaga stabilitas performa organisasi.

Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja secara signifikan turut menentukan pencapaian prestasi karyawan di Perusahaan. Menurut Kim & Yeo (2024), suasana kerja yang kondusif serta dukungan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini mencakup ketersediaan peralatan, prosedur operasional yang jelas, serta pola manajemen yang suportif bagi individu maupun tim. Dengan demikian, penguatan aspek lingkungan internal menjadi krusial dalam upaya mengoptimalkan performa kerja para pegawai.

Tabel 4 Hasil Prasurvei Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban	
			Iya	Tidak
1	Saya dapat bekerja dengan baik karena pencahayaan di tempat kerja memadai	20	25%	75%
2	Saya merasa nyaman bekerja karena sirkulasi udaranya cukup baik	20	35%	65%
3	Saya bisa fokus karena area kerja bebas dari kebisingan	20	20%	80%
4	Ruang kerja yang tersedia menurut saya cukup luas dan nyaman	20	25%	75%
5	Saya menilai bangunan tempat kerja sudah memenuhi standar keamanan	20	15%	85%
Jumlah Rata – Rata			24%	76%

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2025

Hasil survei terhadap 20 karyawan PT Jepara Mulia Furniture menunjukkan bahwa lingkungan fisik saat ini kurang mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja. Rata-rata 76% responden memberikan penilaian negatif terhadap berbagai indikator kelayakan fasilitas di lokasi kerja. Sebanyak 75% pegawai mengidentifikasi minimnya pencahayaan sebagai hambatan utama dalam pelaksanaan tugas harian mereka. Selain itu, buruknya sirkulasi udara yang dikeluhkan oleh 65% responden turut menurunkan tingkat kenyamanan karyawan selama bekerja.

Tingkat kebisingan di lingkungan kerja dilaporkan mengganggu konsentrasi bagi 80% responden di PT Jepara Mulia Furniture. Selain itu, keterbatasan luas dan kenyamanan ruang

kerja dikeluhkan oleh 75% pegawai sebagai hambatan dalam beraktivitas. Temuan krusial menunjukkan bahwa 85% responden menilai infrastruktur bangunan perusahaan belum memenuhi standar keamanan operasional yang memadai. Secara kolektif, defisit kualitas fasilitas fisik ini berpotensi menghambat produktivitas serta membahayakan keselamatan para pekerja.

Temuan ini mempertegas bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh fundamental terhadap pencapaian prestasi dan motivasi karyawan di organisasi. Defisiensi pada aspek keamanan, kenyamanan fisik, dan fasilitas penunjang lainnya terbukti dapat mendegradasi produktivitas secara signifikan. Selain faktor lingkungan, gaya kepemimpinan. Menurut Jindain & Gilitwala (2024) juga menjadi variabel krusial dalam membimbing bawahan menuju target Perusahaan. Oleh karena itu, sinergi antara suasana kerja kondusif dan kepemimpinan efektif sangat diperlukan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia.

Tabel 5 Hasil Prasurvei Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban	
			Iya	Tidak
1	Saya menilai pemimpin mampu mengatur jalannya perusahaan	20	50%	50%
2	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang baik dengan pemimpin	20	35%	65%
3	Saya melihat pemimpin memiliki tujuan yang jelas dalam mengelola perusahaan	20	45%	55%
4	Saya memiliki kepercayaan terhadap pemimpin di perusahaan	20	65%	35%
5	Saya merasa pendapat yang saya sampaikan didengar dan dihargai oleh pemimpin	20	25%	75%
JumlahiRata – Rata			44%	56%

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2025

Survei terhadap 20 karyawan PT Jepara Mulia Furniture menunjukkan bahwa 56% responden menilai gaya kepemimpinan perusahaan saat ini belum efektif. Sebanyak 65% pegawai melaporkan hubungan yang kurang harmonis, sementara 75% lainnya merasa aspirasi mereka sering diabaikan oleh atasan. Meskipun terdapat kritik terhadap kejelasan visi dan pengorganisasian tugas, sebanyak 65% responden tetap menyatakan kepercayaan kepada pemimpin mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan komunikasi dan responsivitas manajerial menjadi elemen krusial untuk memulihkan motivasi serta prestasi kerja.

Berdasarkan hasil prasurvei tersebut, ditemukan adanya kesenjangan dalam penerapan gaya kepemimpinan di PT Jepara Mulia Furniture. Sebagian besar karyawan menilai komunikasi dengan pimpinan belum berjalan secara optimal dan aspirasi karyawan belum

sepenuhnya mendapat perhatian. Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan masih menjadi permasalahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Jepara Mulia Furniture.

Tinjauan literatur menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap prestasi, di samping faktor lingkungan dan kepemimpinan yang turut berperan signifikan. Saat ini, prestasi kerja di PT Jepara Mulia Furniture dinilai belum optimal yang ditandai dengan rendahnya efisiensi serta inisiatif individu. Kondisi tersebut diduga kuat dipicu oleh beban kerja yang ekssesif serta fasilitas lingkungan yang kurang mendukung kenyamanan pegawai. Selain itu, pola kepemimpinan yang belum efektif turut menjadi variabel yang menghambat pencapaian target organisasi secara maksimal.

PT Jepara Mulia Furniture menghadapi tantangan signifikan terkait performa karyawan yang belum optimal, sebagaimana tercermin dalam fluktuasi hasil produksi. Kondisi ini mengisyaratkan adanya hambatan manajemen sumber daya manusia yang memerlukan investigasi mendalam melalui studi empiris. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, kualitas lingkungan fisik, dan efektivitas gaya kepemimpinan terhadap capaian prestasi kerja. Selain untuk memitigasi kendala operasional, urgensi kajian ini diperkuat oleh adanya ketidakkonsistenan temuan dalam literatur penelitian terdahulu. Setiadi et al. (2022) menjelaskan bahwasannya beban kerja berdampak negatif secara signifikan pada kinerja karyawan.

Sebaliknya, Badrianto et al. (2022) menemukan bahwa beban kerja justru menyumbang pengaruh positif yang signifikan pada kinerja. Di sisi lain, Puspitasari & Nelsi (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan pada kinerja, serta (Rahmadani et al. 2021) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan juga berdampak positif secara signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil temuan mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam. Kondisi ini mengindikasikan adanya tantangan yang dihadapi PT Jepara Mulia Furniture dalam mengelola kinerja sumber daya manusianya. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya juga menjadi dasar perlunya dilakukan kajian lanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jepara Mulia Furniture.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jepara Mulia Furniture?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jepara Mulia Furniture?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Jepara Mulia Furniture?

Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kondisi lingkungan fisik, dan pola kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Jepara Mulia Furniture. Melalui pendekatan empiris, kajian ini berusaha mengungkap sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi dalam menentukan efektivitas kinerja individu. Identifikasi dampak dari ketiga variabel ini sangat krusial bagi manajemen untuk merumuskan strategi optimalisasi produktivitas perusahaan. Hasil analisis diharapkan mampu menjadi landasan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Jepara Mulia Furniture dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui pengelolaan beban kerja, perbaikan lingkungan kerja, serta penerapan gaya kepemimpinan yang efektif.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber acuan bagi penelitian selanjutnya dengan topik serupa.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mustaki et al.(2025), mendefinisikan prestasi kerja sebagai pencapaian tanggung jawab profesional yang direalisasikan selaras dengan target strategis organisasi. Kapabilitas karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien menjadi determinan utama bagi keberhasilan perusahaan secara holistik. Pengukuran performa ini mencakup indikator esensial seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, otonomi, serta dedikasi kerja. Sejalan dengan hal tersebut Hadiyanto et al. (2023), menyatakan bahwa evaluasi prestasi harus mengintegrasikan penilaian terhadap perilaku serta realisasi hasil kerja.

Beban Kerja

Menurut Manullang et al. (2022), mendefinisikan beban kerja sebagai akumulasi tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam periode tertentu dengan mengoptimalkan potensi individu. Kondisi ini mencerminkan respons psikofisik karyawan terhadap tekanan pekerjaan yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas. Ketidakseimbangan antara tuntutan profesional dan kompetensi berisiko memicu kelelahan jika beban tersebut melampaui ambang batas kapasitas pekerja. Namun, beban kerja yang dikelola secara tepat terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Fastje et al. (2023), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai integrasi elemen fisik dan non-fisik yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas karyawan. Suasana kerja yang optimal terbukti meningkatkan kenyamanan serta motivasi, sehingga memfasilitasi pencapaian hasil kerja yang superior. Kualitas lingkungan ini diukur melalui indikator krusial seperti intensitas pencahayaan, regulasi suhu, pengendalian kebisingan, dan kelayakan fasilitas ruang. Sejalan dengan itu, berbagai studi literatur secara konsisten mengonfirmasi pengaruh positif dan signifikan kondisi lingkungan terhadap peningkatan prestasi kerja.

Gaya kepemimpinan

Bilderback & Kilpatrick. (2024) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi Gaya kepemimpinan dianggap efektif apabila tujuan organisasi dikomunikasikan secara jelas dan dapat diterima oleh para bawahan Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu mengelola bawahannya melalui penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya Gaya kepemimpinan menggambarkan pola perilaku serta strategi

yang mencerminkan nilai, kemampuan, karakter dan sikap pemimpin dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Syamsuri et al (2022), indikator gaya kepemimpinan jf pengerjaan tugas, pemberian dukungan, fokus pada hasil, serta pemberian arahan. Penelitian terdahulu oleh Mustaki et al (2025) serta Rahmadani et al (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6 Penelitian Terdahulu

No	Penulis&Tahun	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Setiadi et al (2022)	Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Manullang et al (2022)	Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Badrianto et al (2022)	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Mustaki et al (2025)	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	SEM-PLS	Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Rahmadani et al (2021)	Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan	kuantitatif	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sintesis literatur menunjukkan bahwa prestasi karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Namun, terdapat diskrepansi pada temuan terkait beban kerja yang menunjukkan adanya pengaruh positif maupun negatif terhadap performa individu. Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu tersebut mendorong perlunya dilakukan kajian empiris lanjutan guna memperjelas hubungan antarvariabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan analisis pada dampak ketiga faktor organisasional tersebut terhadap capaian prestasi kerja di PT Jepara Mulia Furniture.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja didefinisikan sebagai akumulasi tanggung jawab profesional yang harus diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Kesenjangan antara tuntutan tugas dan kapasitas individu sering kali menjadi determinan utama dalam fluktuasi capaian prestasi kerja.

Meskipun beberapa studi menunjukkan korelasi negatif (Fastje et al. 2022), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, Manullang et al. (2022) justru menemukan bahwa beban kerja dapat berdampak positif terhadap performa. Inkonsistensi temuan antar-studi tersebut mempertegas urgensi verifikasi ulang guna menguji kembali hubungan antarvariabel dalam konteks organisasi terkait.

H1: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jepara Mulia Furniture.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ketersediaan lingkungan kerja yang kondusif berperan krusial dalam menstimulasi motivasi serta efisiensi operasional tenaga kerja secara menyeluruh. Kim dan Yeo (2024), mengemukakan bahwa optimalisasi atmosfer kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan capaian prestasi karyawan. Hal ini selaras dengan temuan empiris yang menegaskan adanya signifikansi pengaruh positif elemen lingkungan terhadap performa individu di organisasi.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jepara Mulia Furniture.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

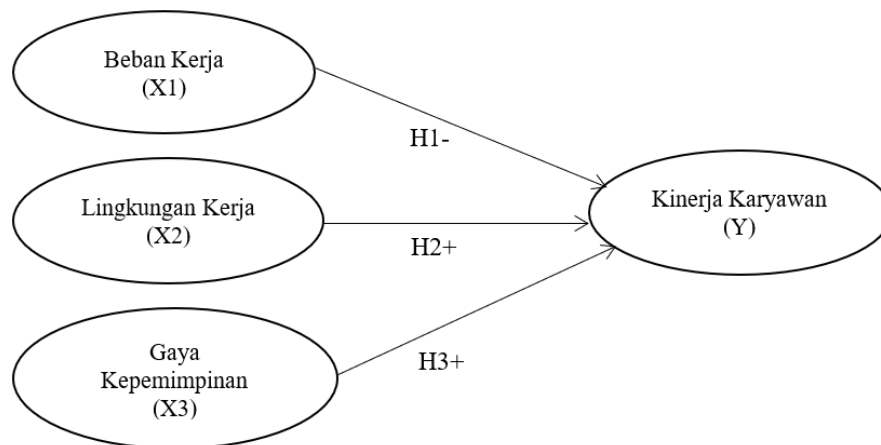
Nasution & Tanjung (2024), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian arahan, dukungan, dan motivasi yang efektif. Penelitian terdahulu oleh Rahmadani et al. (2021) serta Voordt Dan Jensen (2025) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan variabel independen yang diduga memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kerangka pemikiran ini disusun

berdasarkan teori serta hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dan menjadi dasar dalam perumusan hipotesis penelitian.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Setiadi et al (2022); Badrianto et al (2022); Manullang et al (2022); Mustaki et al (2025); Rahmadani et al (2021)

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui pengolahan data yang diperoleh dari responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Jepara Mulia Furniture.

Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Jepara Mulia Furniture, sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri furnitur. Struktur organisasi perusahaan mencakup divisi produksi, penyelesaian akhir, pengendalian mutu, pergudangan, hingga administrasi. Keberagaman operasional dan pola kepemimpinan antar-divisi memberikan konteks penelitian yang sangat kaya. Hal tersebut menjadikan perusahaan ini sebagai subjek studi yang relevan serta representatif untuk dianalisis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 100 karyawan PT Jepara Mulia Furniture. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi ditetapkan sebagai responden. Dengan prosedur tersebut, total sampel yang dianalisis mencapai 100

individu. Metode ini dipilih untuk menjamin representasi data yang menyeluruh dari seluruh elemen organisasi.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini mengintegrasikan data primer dan sekunder sebagai instrumen analisis utama. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui pendistribusian kuesioner terstruktur kepada karyawan. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi internal serta literatur ilmiah yang relevan. Penggabungan kedua jenis data ini bertujuan untuk memperkuat validitas serta kedalaman analisis penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan Skala Likert dengan lima kategori jawaban, yaitu:

- Sangat Setuju = 5
- Setuju = 4
- Netral = 3
- Tidak Setuju = 2
- Sangat Tidak Setuju = 1

Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 7 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Beban Kerja (X1)	Tingkat tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan	Pemanfaatan waktu kerja, jumlah tugas, kondisi kerja, target
Lingkungan Kerja (X2)	Kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan	Pencahayaan, suhu, kebisingan, suasana kerja, fasilitas
Gaya Kepemimpinan (X3)	Pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi bawahan	Pengerjaan tugas, dukungan, fokus hasil, arahan
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan sesuai target perusahaan	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen

Tabel definisi operasional tersebut menyajikan artikulasi setiap variabel beserta indikatornya sebagai basis pengembangan instrumen kuesioner. Variabel independen yang meliputi beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan diukur melalui parameter dari teori relevan. Secara simultan, prestasi karyawan sebagai variabel dependen dievaluasi

menggunakan indikator yang telah tervalidasi dalam literatur terdahulu. Struktur ini menjamin konsistensi antara konsep teoretis dengan pengukuran data secara empiris di lapangan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam studi ini diimplementasikan melalui metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) menggunakan SmartPLS. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kemampuannya menguji keterkaitan antarvariabel laten secara simultan dalam ukuran sampel terbatas. Keunggulan SEM-PLS terletak pada fleksibilitasnya yang tidak mensyaratkan asumsi distribusi data normal sehingga sangat kompatibel dengan karakteristik penelitian. Penggunaan metode ini memungkinkan penguraian hubungan kausalitas yang kompleks secara lebih akurat dan juga reliabel.

Tahapan Analisis Data

Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi:

- Uji validitas konvergen
- Uji validitas diskriminan
- Uji reliabilitas
- Uji koefisien determinasi (R-Square)
- Uji hipotesis melalui prosedur bootstrapping dengan melihat nilai t-statistic dan p-value

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan prosedur bootstrapping pada SmartPLS untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Signifikansi hubungan dievaluasi berdasarkan nilai t-statistic dan p-value sebagai parameter utama pengambilan keputusan. Hipotesis diterima secara empiris jika nilai t-statistic lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Penerapan kriteria ini memastikan bahwa hasil analisis memiliki tingkat validitas statistik yang kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Jepara Mulia Furniture adalah manufaktur furnitur di Jepara yang melayani pasar domestik dan internasional melalui integrasi divisi strategis dari produksi hingga administrasi. Struktur organisasi yang formal dengan pembagian tugas eksplisit menjadikan perusahaan ini lokasi penelitian ideal untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Variasi operasional antar-divisi memberikan konteks yang kaya bagi studi

mengenai dinamika performa sumber daya manusia. Dengan populasi karyawan yang besar, optimalisasi prestasi kerja menjadi kunci utama dalam menjaga standar mutu serta mencapai target produksi perusahaan.

Karakteristik Responden

Tabel 8 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	58	58%
	Laki-laki	42	42%
Usia	19-23 tahun	31	31%
	24-28 tahun	16	16%
	29-45 tahun	53	53%
	>45 tahun	15	15%
Lama Bekerja	>1 Tahun	25	25%
	1-3 Tahun	60	60%
	>3 Tahun	15	15%
Divisi/Jabatan	Produksi & Finishing	40	40%
	Packing	15	15%
	Servis	12	12%
	Accounting/Admin	8	8%
	QC	5	5%
	Lainnya	20	20%

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 58% dan berada pada rentang usia 29–45 tahun sebanyak 53%. Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–3 tahun sehingga telah memiliki pengalaman yang cukup dalam memahami kondisi kerja perusahaan. Dari sisi jabatan dan divisi, responden berasal dari berbagai bagian seperti produksi, finishing, packing, quality control, accounting, administrasi, dan servis. Keberagaman karakteristik responden tersebut memberikan gambaran yang representatif mengenai kondisi sumber daya manusia di PT Jepara Mulia Furniture.

Statistik Deskriptif.

Tabel 9 Statistik Deskriptif

Variabel	Indikator	Mean
X1 – Beban Kerja	Penggunaan Waktu Kerja	393
	Kapasitas Volume Pekerjaan	364
	Kondisi Kerja	377
	Target yang Harus Dicapai	367
X2 – Lingkungan Kerja	Penerangan	372
	Suhu Ruangan	306
	Tingkat Kebisingan	314
	Kenyamanan Kerja	342
	Fasilitas Kerja	360
X3 – Gaya Kepemimpinan	Pelaksanaan Tugas	378
	Pemberian Dukungan	368

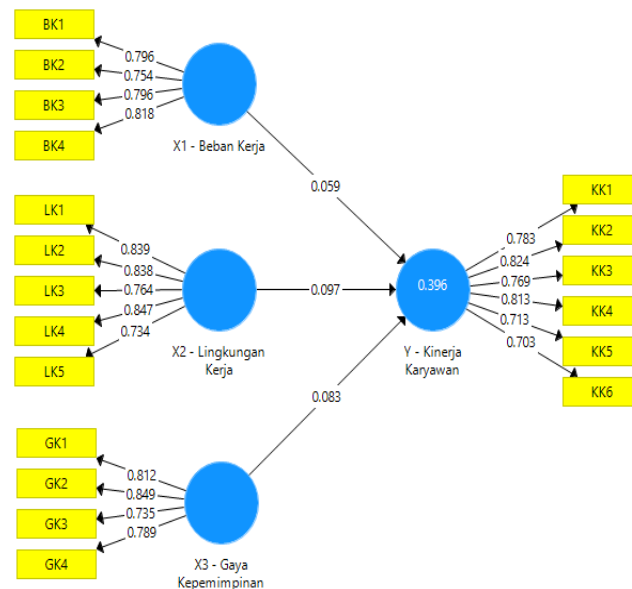
Y – Kinerja Karyawan	Fokus Pada Hasil	340
	Pemberian Arahann	379
	KualitassKerja	408
	KuantitassKerja	386
	KetepatannWaktu	385
	Efektivitasss	390
	Kemandiriannn	372
	Komitmen Kerja	415

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2025

Berdasarkan Tabel 9, variabel beban kerja (X1) menunjukkan efisiensi waktu yang baik (mean 3,93), namun volume tugas (mean 3,64) memerlukan manajemen yang lebih efektif. Pada lingkungan kerja (X2), aspek pencahayaan dinilai memadai (mean 3,72), sementara suhu ruangan (mean 3,06) perlu diperbaiki untuk meningkatkan kenyamanan untuk gaya kepemimpinan (X3), pemimpin dinilai jelas dalam memberi arahan (mean 3,79), meski orientasi pada hasil (mean 3,40) masih perlu ditingkatkan. Terakhir, variabel kinerja karyawan (\$Y\$) didominasi oleh komitmen kerja yang tinggi (mean 4,15), namun indikator kemandirian (mean 3,72) menunjukkan bahwa karyawan masih membutuhkan supervisi dalam pelaksanaan tugas.

Hasil Analisis SEM-PLS

Outer Model



Gambar 2. Outer Model

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2025

Convergent Validity**Tabel 10 Convergent Validity**

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Ket
X1 – Beban Kerja	Penggunaan Waktu Kerja	0796	0626	Valid
	Kapasitas Volume Pekerjaan	0754		Valid
	Kondisi Kerja	0796		Valid
	Target Yang Harus Dicapai	0818		Valid
X2 – Lingkungan Kerja	Penerangan	0839	0649	Valid
	Suhu Ruangan	0838		Valid
	Tingkat Kebisingan	0764		Valid
	Kenyamanan Kerja	0847		Valid
	Fasilitas Kerja	0734		Valid
X3 – Gaya Kepemimpinan	Pelaksanaan Tugas	0812	0636	Valid
	Pemberian Dukungan	0849		Valid
	Fokus Pada Hasil	0735		Valid
	Pemberian Arah	0789		Valid
Y – Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	0783	0591	Valid
	Kuantitas Kerja	0824		Valid
	Ketepatan Waktu	0769		Valid
	Efektivitas	0813		Valid
	Kemandirian	0713		Valid
	Komitmen Kerja	0703		Valid

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2025

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel X1, X2, X3, dan Y telah memenuhi kriteria outer loading $> 0,70$ serta AVE $> 0,50$. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan valid karena setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk variabelnya secara akurat.

Discriminant Validity**Tabel 11 Discriminant Validity**

	X1 – Beban Kerja	X2 – Lingkungan Kerja	X3 – Gaya Kepemimpinan	Y – Kinerja Karyawan
Penggunaan Waktu Kerja	0796	0271	0304	0314
Kapasitas Volume Pekerjaan	0754	0392	0277	0342
Kondisi Kerja	0796	0253	0285	0378
Pencapaian Target	0818	0482	0409	0407
Penerangan	0398	0839	0422	0539
Suhu Ruangan	0343	0838	0429	0369
Tingkat Kebisingan	0381	0764	0424	0366
Kenyamanan Kerja	0372	0847	0488	0488
Fasilitas Kerja	0296	0734	0313	0326
Pelaksanaan Tugas	0341	0388	0812	0428

Pemberian Dukungan	0393	0451	0849	0446
Fokus Pada Hasil	0204	0391	0735	0363
Pemberian Arahan	0345	0430	0789	0389
KualitascKerja	0353	0382	0355	0783
KuantitascKerja	0539	0461	0477	0824
KetepatanWaktu	0334	0446	0330	0769
Efektivitascs	0404	0407	0510	0813
Kemandirian	0187	0461	0311	0713
Komitmen Kerja	0193	0286	0322	0703

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2025

Hasil uji validitas diskriminan menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi tertinggi dengan konstruk yang diukurnya dibandingkan konstruk lain. Hal ini mengonfirmasi bahwa setiap variabel laten bersifat unik dan terbedakan secara empiris. Dengan demikian, seluruh indikator terbukti merepresentasikan dimensinya secara presisi tanpa tumpang tindih makna.

Composite Reliability

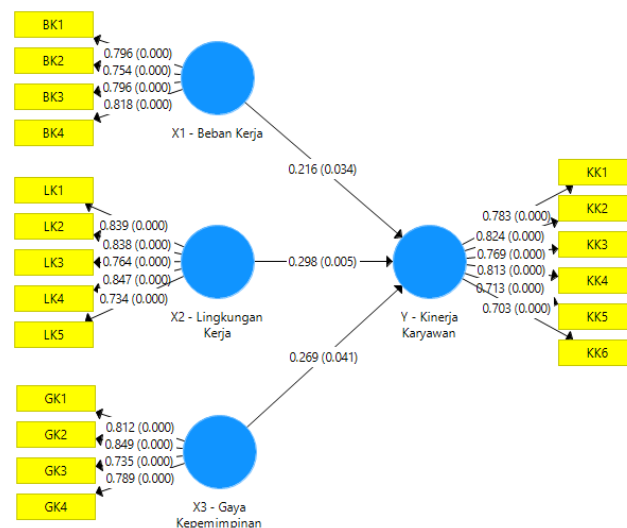
Tabel 12 Composite Reliability

Indikator	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Ket
X1 – Beban Kerja	0801	0870	Reliabel
X2 – Lingkungan Kerja	0865	0902	Reliabel
X3 – Gaya Kepemimpinan	0809	0875	Reliabel
Y – Kinerja Karyawan	0862	0896	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel eksogen dan endogen memiliki nilai Cronbach's alpha serta composite reliability $> 0,7$. Hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi dan reliabel dalam mengukur setiap konstruk variabel secara stabil.

Inner Model



Gambar 3. Inner Model

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2025

R-Square**Tabel 13 R-Square**

	R-Square	R-Square Adjusted
Y - Kinerja Karyawan	0396	0377

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2025

Nilai R^2 sebesar 0,396 menunjukkan bahwa beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) berkontribusi sebesar 39,6% terhadap variasi kinerja karyawan (Y). Meski kekuatan eksplanatorinya tergolong moderat, seluruh variabel independen terbukti berpengaruh signifikan. Sisa sebesar 60,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model, seperti motivasi atau kompensasi, yang mengindikasikan adanya peluang untuk pengembangan variabel penelitian di masa mendatang.

Meskipun nilai R-Square sebesar 39,6% menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan berada pada kategori sedang, hasil penelitian ini tetap penting karena seluruh variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Jepara Mulia Furniture. Adapun sebesar 60,4% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang dapat diteliti lebih lanjut pada penelitian berikutnya.

F-Square**Tabel 14 F-Square**

	Y - Kinerja Karyawan
X1 - Beban Kerja	0059
X2 - Lingkungan Kerja	0097
X3 - Gaya Kepemimpinan	0083
Y - Kinerja Karyawan	

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2025

Analisis f^2 menunjukkan nilai untuk beban kerja (X1) sebesar 0,059, lingkungan kerja (X2) 0,097, dan gaya kepemimpinan (X3) 0,083. Karena seluruh nilai berada di bawah 0,15, ketiga variabel tersebut dikategorikan memiliki pengaruh kecil (small effect) terhadap prestasi karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi masing-masing variabel independen terhadap fluktuasi kinerja karyawan tidak terlalu dominan dalam model ini.

Uji Hipotesis

Tabel 15 Pengaruh Langsung

	Original Sample	T Statistics	T Tabel	P Values
X1 - Beban Kerja → Y - Kinerja Karyawan	0216	2130	1984	0034
X2 - Lingkungan Kerja → Y - Kinerja Karyawan	0298	2833	1984	0005
X3 - Gaya Kepemimpinan → Y - Kinerja Karyawan	0269	2048	1984	0041

Sumber: Data Primer, diolah peneliti 2025

Berdasarkan analisis data primer (2025), ketiga variabel independen terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan karena memenuhi kriteria $> 1,984$ dan $p < 0,05$. Secara spesifik, beban kerja (X1) mencatat nilai $t = 2,130$ ($p = 0,034$), lingkungan kerja (X2) sebesar $t = 2,833$ ($p = 0,005$), dan gaya kepemimpinan (X3) mencapai $t = 2,048$ ($p = 0,041$). Hasil ini memperkuat penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) untuk seluruh variabel yang diuji.

DISKUSI

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan di PT Jepara Mulia Furniture (H_1 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa alokasi tugas yang optimal dan proporsional dapat memacu peningkatan kinerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Khoirunnisa et al. (2024), Alqorrib et al. (2023), Ardhani & Sitio (2023), yang menyatakan bahwa beban kerja yang disesuaikan dengan kompetensi dan batas waktu tertentu akan berdampak positif pada produktivitas organisasi.

Ketidakseimbangan beban kerja dapat memicu stres atau penurunan motivasi, sehingga penetapan standar kerja yang jelas sangat penting untuk menjaga produktivitas (Alqorrib et al, 2023). Data menunjukkan bahwa meski volume tugas tinggi, karyawan tetap mampu mengoptimalkan waktu melalui pengelolaan tugas yang tepat. Hal ini menegaskan bahwa beban kerja yang terukur berfungsi sebagai katalisator dalam meningkatkan efisiensi kerja.

Sesuai observasi awal, beban kerja tinggi di PT Jepara Mulia Furniture justru meningkatkan produktivitas jika dikelola secara sistematis. Alokasi tugas yang proporsional menjadi kunci efektivitas kinerja, sedangkan ketidakseimbangan berisiko menurunkan hasil. Fenomena ini menunjukkan bahwa beban kerja berfungsi sebagai challenge stressor yang memotivasi pencapaian prestasi, alih-alih menjadi hindrance stressor yang menghambat

performa karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan, sehingga H2 diterima. Kondisi lingkungan yang kondusif terbukti efektif dalam memacu peningkatan performa kerja. Temuan ini didukung oleh Hayong et al. (2025), Mustaki et al. (2025), Widita & Ristianawati (2025), Puspitasari & Nelsi (2024), Ardhani & Sitio (2023), Kholid & Utari (2023), serta Badrianto et al. (2022), yang menegaskan bahwa optimalisasi fasilitas dan prosedur kerja merupakan determinan kunci dalam pencapaian prestasi karyawan.

Fasilitas yang memadai, atmosfer nyaman, dan hubungan sosial yang harmonis merupakan faktor kunci dalam meningkatkan prestasi kerja Widita & Ristianawati. (2025) Selain itu Aspek fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan keamanan sangat memengaruhi konsentrasi serta efisiensi karyawan, (Hayong et al, 2025). Data menunjukkan bahwa meski pencahayaan sudah mendukung iklim kerja, optimalisasi suhu ruangan masih diperlukan untuk mencapai performa puncak. Secara keseluruhan, lingkungan yang kondusif terbukti efektif dalam memfasilitasi kemandirian dan produktivitas karyawan.

Optimalisasi lingkungan kerja melalui pengaturan suhu dan manajemen operasional yang efektif terbukti meningkatkan konsentrasi serta kenyamanan karyawan dalam mencapai target organisasi. Sebaliknya, lingkungan yang suboptimal berisiko menurunkan fokus dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan menjadi faktor krusial untuk menjaga konsistensi dan keberlanjutan prestasi karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan di PT Jepara Mulia Furniture (H3 diterima). Kepemimpinan yang efektif terbukti menjadi faktor sentral dalam meningkatkan motivasi dan performa individu guna mencapai target organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mustaki et al. (2025), Nasution & Tanjung (2024), Hadiyanto et al (2023), Iskandar et al. (2023), Kholid & Utari (2023), Badrianto et al. (2022), Yanti et al. (2022), Rahmadani et al. (2021) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat sangat krusial dalam menyelaraskan output kerja karyawan dengan standar dan visi Perusahaan, (Iskandar et al, 2023).

Gaya kepemimpinan yang mencakup karakter dan kebiasaan atasan berperan krusial dalam membangun motivasi, kenyamanan, dan retensi karyawan (Hadiyanto et al, 2023). Pendekatan kepemimpinan yang tepat sangat penting untuk mendorong partisipasi dan performa kerja yang optimal (Yanti et al, 2022). Data menunjukkan bahwa pemimpin telah memberikan arahan

yang jelas, meski orientasi pada target hasil masih perlu ditingkatkan. Di sisi lain, dedikasi karyawan tergolong tinggi, namun kemandirian dalam menjalankan tugas tetap memerlukan bimbingan lebih lanjut.

Kepemimpinan yang efektif melampaui sekadar instruksi, yakni mencakup pengembangan kemandirian karyawan dan penguatan orientasi target untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Temuan ini mendukung observasi awal bahwa hambatan dalam komunikasi dan transparansi pemimpin dapat mendegradasi prestasi individu. Oleh karena itu, sinergi antara arahan yang jelas dan fokus pada hasil menjadi kunci utama dalam mengoptimalkan performa karyawan di PT Jepara Mulia Furniture.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jepara Mulia Furniture. Beban kerja yang proporsional meningkatkan produktivitas, sementara lingkungan yang kondusif menjaga fokus dan motivasi. Didukung oleh kepemimpinan yang efektif, ketiga faktor ini bersinergi menjadi fondasi utama dalam mengoptimalkan performa individu dan pencapaian target organisasi di sektor manufaktur.

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (PT Jepara Mulia Furniture)

Perusahaan disarankan mengevaluasi distribusi beban kerja agar tetap proporsional dan realistis demi mencegah kelelahan karyawan. Selain itu, peningkatan kualitas lingkungan fisik seperti pencahayaan, ventilasi, dan keamanan sangat diperlukan untuk mendongkrak produktivitas. Terakhir, penguatan gaya kepemimpinan melalui komunikasi yang efektif dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan menjadi kunci untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengintegrasikan variabel tambahan seperti motivasi, remunerasi, atau kepuasan kerja guna memperkaya analisis. Selain itu, penggunaan metode kualitatif atau mixed-methods sangat dianjurkan untuk memperoleh pemahaman fenomena yang lebih mendalam dan holistik.

REFERENSI

- Alqorrib, Y, Jumawan, Maulia, I R, Bukhari, E, & Supriyanto (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT X *Jurnal ECONOMINA*, 2(11), 3351–3369 <https://doi.org/1055681/economina2i11977>
- Ardhani, G D, & Sitio, V S S (2023) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grafindo Triutama Jakarta Selatan *JIMEN : Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 237–250
- 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/1036778/jesyav5i1607>
- Bilderback, S, & Kilpatrick, M D (2024) Global perspectives on redefining workplace presence: the impact of remote work on organizational culture *Journal of Ethics in Entrepreneurship and Technology*, 4(1), 62–72 <https://doi.org/101108/jeet-08-2024-0023>
- Fastje, F, Mesmer-Magnus, J, Guidice, R, & Andrews, M C (2023) Employee burnout: the dark side of performance-driven work climates *Journal of Organizational Effectiveness*, 10(1), 1–21 <https://doi.org/101108/JOEPP-10-2021-0274>
- HA, I, Kessi, A M F, Tajuddin, I, & Abbas, M (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(1), 233–246 <https://doi.org/1036778/jesyav6i1897>
- Hayong, V C W M, Timuneno, T, & Maak, C S (2025) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang

- GLORY: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 367–378
<https://doi.org/1070581/gloryv6i216811>
- Indrayani, I, Nurhatisyah, N, Damsar, D, & Wibisono, C (2024) How does millennial employee job satisfaction affect performance? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(1), 22–40 <https://doi.org/101108/HESWBL-01-2023-0004>
- Iskandar, F Z, Setiawan, T, & Tamba, M (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia *JEBIDI (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)*, 2(1), 188–197 <https://doi.org/1047709/jebidiv2i1220>
- Jindain, C, & Gilitwala, B (2024) The factors impacting the intermediating variable of employee engagement toward employee performance in a hybrid working model *Rajagiri Management Journal*, 18(2), 167–179 <https://doi.org/101108/ramj-08-2023-0237>
- Khoirunnisa, R, Violinda, Q, & Indriasari, I (2024) Pengaruh Efikasi Diri, Employee Engagement, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT AST Indonesia Semarang *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(8), 794–809 <https://doi.org/105281/zenodo11115694>
- Kholid, Mokh I, & Utari, W (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara AMC Malang *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(3), 185–196 <https://doi.org/1037504/jmbv6i3545>
- Kim, L, & Yeo, S F (2024) Are you happy with your work? Side effects of workloads and work–family conflict in higher education *TQM Journal*, 36(9), 437–455
<https://doi.org/101108/TQM-03-2024-0114>
- Lindeberg, P, Saunila, M, Lappalainen, P, Ukko, J, & Rantanen, H (2022) The relationship of physical, digital and social work environment changes with the development of organizational performance in the activity-based work environment *Facilities*, 40(15–16), 72–88
<https://doi.org/101108/F-07-2021-0061>
- Manullang, W T A, Sinaga, R V, & Silalahi, E (2022) Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hilon Sumatera *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 10–09411
- Mustaki, T, Mendo, A Y, & Biki, S B (2025) Pengaruh Servant Leadership dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 1429–1436

- Nasution, S N, & Tanjung, Y (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT YKC Perabot Medan) *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 01–21 <https://doi.org/1059603/ppimanv2i1271>
- Nurhandayani, A (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 107–110
<https://jurnalsmartindoorg/index.php/ekobil>
- Puspitasari, D P, & Nelsi, M (2024) Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dua Tukang Furniture Tangerang Selatan *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 972–982
- Rahmadani, K, Widyaningrum, M E, & Noviandari, I (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Romi Violeta Sidoarjo *Benchmark*, 1(2), 49–57 <https://doi.org/1046821/benchmarkv1i2142>
- Setiadi, B, Ramadhan, A, Gadzali, S S, Yendri, O, & Rhena J (2022) Analisis Pengaruh Work Stress dan Work Load terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Furniture *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4), 7170–7175
- Syamsuri, A, Natsir, U D, Ruma, Z, Nurman, & Kurniawan, A W (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas di Kabupaten Bulukumba *PINISI (Journal of Art, Humanity & Social Studies)*, 6(2), 63–72
- Voordt, T van der, & Jensen, P A (2023) The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs In *Journal of Corporate Real Estate* (Vol 25, Issue 1, pp 29–49) Emerald Publishing <https://doi.org/101108/JCRE-03-2021-0012>
- Widita, M, & Ristianawati, Y (2025) Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Mustika Jaya Lestari) *JIMPA (Jurnal Ilmiah Perbankan Syariah)*, 5(1), 403–412 <https://doi.org/1036908/jimp>
- Yanti, R, Fikri, K, & Nofirda, F A (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT Felousa Trimedika Indonesia) *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386