

Pengaruh Leadership Style, Work Environment Dan Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Citra Pangan Utama

Reza Nur Azizzah^{1*}, Vera Firdaus¹

¹Universitas Muhammadiyah Sidoarjo; rezanazz93@gmail.com, verafirdaus06@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.32528/nms.v1i3.104>

*Correspondensi: Reza Nur Azizzah

Email: rezanazz93@gmail.com

Published: Mei, 2022



Copyright: © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah guna mengetahui pengaruh *leadership style*, *work environment* dan *work overload* terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Pangan Utama. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif yang menggunakan metode kuantitatif. Teknik *Non Probability Sampling* merupakan teknik sampling yang di gunakan dalam penelitian ini dan metode *Purporsive Sampling* adalah metode yang digunakan dalam pengambilan sampel, untuk jumlah sampel dalam penelitian ini mengambil sebanyak 100 responden untuk menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program olah data *SPSS Statistics* versi 26. Hasil penelitian ini, membuktikan bahwa *Leadership Style* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, *Work Environment* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan *Work Overload* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Citra Pangan Utama.

Keywords: *leadership style*, *work environment*, *work overload* dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Industri makanan di Indonesia berkembang pesat yang ditandai dengan banyaknya industri baru yang bermunculan. Peningkatan industri makanan ini dapat membawa perubahan dalam sektor perekonomian bagi perindustrian di indonesia khususnya industri kecil, industri menengah maupun industri besar. Banyaknya industri makanan atau produk makanan yang hadir di indonesia membuat produk milik indonesia ini di lirik hingga mancanegara. Salah satu industri produk makanan di indonesia yang saat ini terus berkembang ialah industri kerupuk. Industri kerupuk sendiri tergolong industri yang mampu bertahan di perkembangan zaman, rasanya yang renyah dan nikmat membuat berbagai kalangan menggemari sebagai makanan pendamping lauk pauk dan sebagai camilan. Selain itu, industri kerupuk di indonesia diperkirakan akan terus berkembang karena ketersediaan bahan baku dasar yang melimpah seperti ikan dan udang, membuat permintaan ekspornya mengalami peningkatan. Data ekspor kerupuk dan keripik pada tahun 2020-2021 berjumlah US\$32,98 juta yang mengalami kenaikan sebesar US\$52,02 juta (Databooks, 2022). Intensitas produksi yang tinggi membuat karyawan dituntut untuk berkontribusi secara penuh dan bekerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka lakukan, dengan kontribusi penuh dan bekerja dengan baik karyawan dapat membantu mencapai target serta visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan.

Karyawan atau sumber daya manusia merupakan kekayaan utama perusahaan, karna tanpa adanya mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan juga berperan aktif dalam menetapkan, rencana, proses, sistem, dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2002). Dalam hal ini karyawan mempunyai andil besar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Salah satu tingkat keberhasilan perusahaan dapat diukur dengan kinerja yang telah diberikan pada karyawannya untuk perusahaan. Kinerja karyawan adalah

hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya (Luturlean, 2018). Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu memahami dan merevitalisasi agar tetap produktif sehingga dapat mengetahui tingginya kinerja yang dihasilkan pada suatu organisasi apakah sudah sesuai dengan apa yang diharapkan (Firdaus, 2021). Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Badrianto, 2022) yakni *leadership style*, *work environment* dan *work overload*. *Leadership style* atau gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang ingin mempengaruhi orang yang ada disekitarnya (Wasiman, 2021). gaya kepemimpinan yang tidak baik tentunya akan dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menciptakan perubahan dan hubungan yang baik antar karyawannya. Berbagai gaya kepemimpinan tentunya dapat digunakan seorang pemimpin agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. kepemimpinan menjadi salah satu hal yang menentukan berhasil atau tidaknya pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi (Efendi, 2016), Oleh sebab itu pemimpin harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang sebaik mungkin agar karyawan merasa semangat ketika bekerja.

Work Environment atau lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik buruknya sekelompok orang secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan aktivitasnya (Nurdin & Djuhartono, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif akan merangsang semangat kerja karyawan dan akan meningkatkan kinerja dalam setiap pekerjaan serta lingkungan yang baik juga dapat membantu meningkatkan produksi dan menyelesaikan pekerjaan karyawan agar cepat selesai, dimana pada akhirnya dapat memberikan dampak positif pada karyawan guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Selain *leadership style* dan *work environment*, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work overload*. *Work overload* atau beban kerja adalah suatu kondisi yang terjadi apabila lingkungan memberi tuntutan yang melebihi kemampuan individu (Maulina & Wicaksono, 2021). Beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi kalau beban kerja yang terlalu berlebih malah akan membuat penurunan kinerja karyawan. ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya disebabkan oleh kemampuan dan kapasitas karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Hal ini bisa disebabkan karna tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi serta keterbatasan waktu yang terlalu singkat.

Berdasarkan penelitian dan observasi yang dilakukan di CV. Citra Pangan Utama, terdapat indikasi pengaruh *leadership style*, *work environment* dan *work overload*. Dimana pada penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto et al., 2022) mengenai “pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan” menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, pada variabel *leadership style* dan *work overload*. Serta pada penelitian yang dilakukan oleh (M.A. Mandey., 2015) mengenai “pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai” Menunjukkan hasil yang negatif dan signifikan, pada variabel *work environment*. Beberapa peneliti fokus pada gaya kepemimpinan saja, Ada penelitian yang fokusnya hanya terbatas berkaitan dengan beban kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh *leadership style*, *work environment* dan *work overload* terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *leadership style*, *work environment* dan *work overload* terhadap kinerja karyawan CV. Citra Pangan Utama dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

METODE

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara menguji antar variabel, dimana variabel ini biasanya diukur dengan instrumen penelitian sehingga data tersebut terdiri dari angka yang dapat dianalisis melalui prosedur statistik (Creswell, 2013). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner, Sedangkan data sekunder diperoleh dari wawancara dan jurnal penelitian terdahulu yang masih berhubungan dengan penelitian ini.

Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk pengambilan sampel atau populasi dalam penelitian ini adalah CV. Citra Pangan Utama yang berlokasi di Sidoarjo, tepatnya di Jl. Cempaka Putih 1, Japaran Desa Popoh Kec. Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Citra Pangan Utama yang berjumlah 150 Orang. Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Adapun kriteria responden adalah responden yang berusia 19-40 tahun, masa kerja responden telah bekerja lebih dari 1 tahun dan tingkat pendidikan responden minimal smu/smk/man. Maka sampel pada penelitian ini mengambil sebuah sampel dengan jumlah 100 responden, menggunakan rumus seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2020) sebagai berikut:

$$n = \left(\frac{Z_{\alpha/2} \sigma}{\epsilon} \right)^2$$

$$n = \left(\frac{1,96,0,25}{0,05} \right)^2$$

$$n = 96,4$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus diatas yang menunjukkan nilai 96,4 orang kemudian dibulatkan menjadi 100 orang. Maka sampel pada penelitian ini mengambil sebuah sampel dengan jumlah 100 orang karyawan CV. Citra Pangan Utama

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2020) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data penelitian yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada narasumber untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner disebarkan kepada responden melalui google form.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2020) instrumen valid adalah sebuah instrumen yang dapat digunakan sesuai dengan fungsinya seperti dapat digunakan untuk mengukur terhadap apa yang akan diukur dan menampilkan hasil apa yang harus ditampilkan.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel (r-hitung)		Nilai Kritis	Sig.	Keterangan
<i>Leadership Style</i>	X1.1	0,860	0,30	0,00	VALID
	X1.2	0,882		0,00	VALID
	X1.3	0,840		0,00	VALID
	X1.4	0,835		0,00	VALID
<i>Work enviornment</i>	X2.1	0,886		0,00	VALID
	X2.2	0,872		0,00	VALID
	X2.3	0,855		0,00	VALID
	X2.4	0,744		0,00	VALID
<i>Work Overload</i>	X3.1	0,850		0,00	VALID
	X3.2	0,839		0,00	VALID
	X3.3	0,841		0,00	VALID
	X3.4	0,824		0,00	VALID
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,833		0,00	VALID
	Y1.2	0,773		0,00	VALID
	Y1.3	0,820		0,00	VALID
	Y1.4	0,841		0,00	VALID

Sumber : data yang diolah SPSS

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa seluruh item pernyataan kuisisioner dari seluruh variabel memiliki koefisien diatas 0,30 ($>0,30$) sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2020) tingkat konsisten sebuah instrumen dan suatu instrumen dapat dikatakan instrumen yang reliabel jika instrumen tersebut digunakan untuk mengukur sebuah objek atau subjek yang sama dengan orang maupun waktu yang berbeda ataupun sama masih menunjukkan hasil data yang relatif sama.

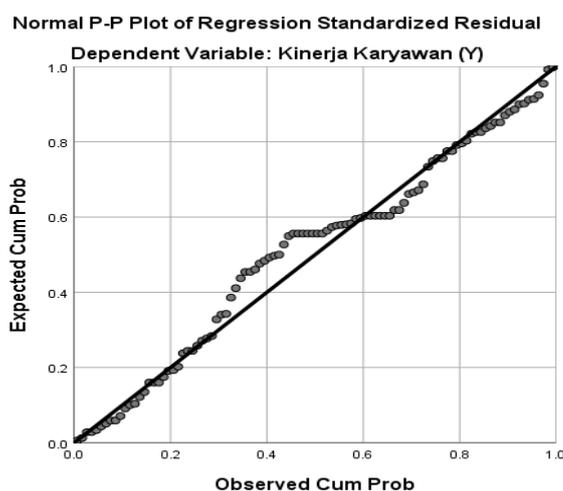
Tabel 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai kritis	Keterangan
<i>Leadership Style</i>	0,876	0,5	Reliable
<i>Work enviornment</i>	0,862		Reliable
<i>Work Overload</i>	0,857		Reliable
Kinerja Karyawan	0,832		Reliable

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien realibilitas cronbach alpha lebih besar dari 0,50 (>0,50). Pada variabel *leadership style* dengan nilai 0,876, *work environment sebesar* 0,862, *work overload* sebesar 0,857 dan kinerja karyawan sebesar 0,832. Maka seluruh variabel dapat dinyatakan bahwa instrumen kuisisoner yang digunakan memiliki reliabilitas.

Uji Normalitas



Sumber : data diolah SPSS

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diketahui bahwa grafik *normal probability plot* yang mensyaratkan jika sebaran data tersebut harus terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka hasil yang didapat dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat *normal probability plot*, yang artinya data dalam penelitian tersebut dapat dikatakan berdistribusi dengan normal.

Uji Linieritas

Tabel 3 Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Keterangan.
X1→ Y	111.119	0,00	Sig.< 0,05	Linier
X2→ Y	5.758	0,18	Sig.< 0,05	Linier
X3→ Y	98.985	0,00	Sig.< 0,05	Linier

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai *Sig. Linearity* untuk variabel *leadership style* dengan kinerja karyawan memperoleh nilai f_{hitung} sebesar 111.119 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, variabel *work environment* dengan kinerja karyawan memperoleh nilai f_{hitung} sebesar 5.758 dengan tingkat signifikan $0,18 > 0,05$ dan variabel *work overload* memperoleh nilai f_{hitung} sebesar 98.985 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work environment* tidak terdapat hubungan yang linier sedangkan variabel *leadership style* dan *work overload* terdapat hubungan yang linier yang artinya jika ada kenaikan skor variabel bebas diikuti dengan kenaikan skor variabel terikat.

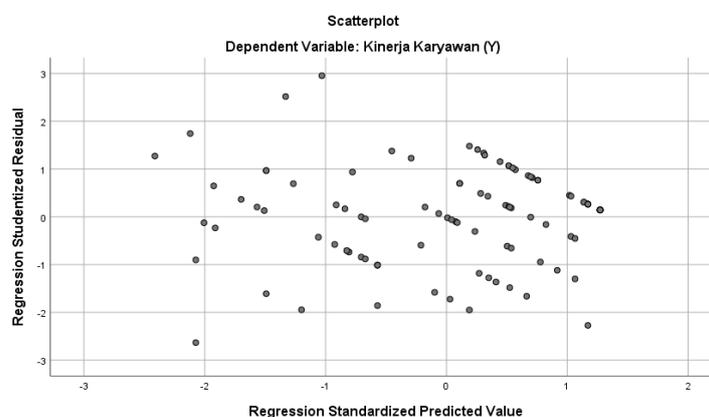
Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi dapat diperoleh nilai durbin watson sebesar 2.050 dengan $dL < d < 4-dU$, yang $du (1.6131) < d (1.906) < 4-du (2.050)$ artinya regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolinieritas.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas diperoleh nilai variance inflation factor (VIF) dari variabel *Leadership Style* sebesar 1.982 (<10), untuk variabel *Work Environment* memiliki nilai sebesar 1.048 (<10), dan variabel *Work Overload* sebesar 1.979 (>10). Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Yang berarti bahwa diantara variabel tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa tidak terjadi pola tertentu dan scatterplot titik-titik menyebarkan secara acak, baik dibagian atas angka 0 dan di bagian bawah angka 0 dari sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.678	1.304		4.355	.000
	<i>Leadership Style (X1)</i>	.363	.073	.455	4.972	.000
	<i>Work Environment (X2)</i>	.048	.060	.053	.804	.423
	<i>Work Overload (X3)</i>	.297	.074	.367	4.018	.000

Sumber: data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta yang bernilai positif 5.678. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu *leadership style*, *work environment* dan *work overload* maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan tetap konstan sebesar 5.678.

2. *Leadership Style*

Koefisien bernilai 0,363 antara variabel *leadership style* dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *leadership style* mengalami kenaikan sebesar 0,363 satuan.

3. *Work Environment*

Koefisien bernilai 0,048 antara variabel *work environment* dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif. maka dapat disimpulkan bahwa *work environment* mengalami kenaikan 0,048 satuan.

4. *Work Overload*

Koefisien bernilai 0,297 antara variabel *work overload* dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work overload* mengalami kenaikan sebesar 0,297 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian uji parsial dapat diperoleh tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05 dengan nilai degree of freedom sebesar $K=3$ dan $df_2=n-k_1$ ($100-3-1=96$) sehingga memperoleh tabel sebesar 1.66088 maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Leadership Style* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung sebesar (4.972) sedangkan t tabel sebesar (1.66088) maka nilai t hitung > t tabel ($4.972 > 1.66088$) sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang kuat pada H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa H_1 : *leadership style* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. *Work Environment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung sebesar (804) sedangkan t tabel sebesar (1.66088) maka nilai t hitung < t tabel ($804 < 1.66088$) sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang kuat pada H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan nilai signifikansi ($0,423 > 0,05$) maka dapat diartikan bahwa H_2 : *work environment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

3. *Work Overload* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung sebesar (4.018) sedangkan t tabel sebesar (1.66088) maka nilai t hitung > t tabel ($4.018 > 1.66088$) sehingga dapat disimpulkan adanya pengaruh yang kuat pada H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka dapat diartikan bahwa H_3 : *work overload* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.976	3	67.659	47.062	.000 ^b
	Residual	138.014	96	1.438		
	Total	340.990	99			

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% (0,05) dan df sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($100-3-1= 96$) maka didapat nilai f_{tabel} 2.70 sebesar dan f_{hitung} sebesar 47,062. Oleh karena itu f_{hitung} 47,062 lebih besar dari pada f_{tabel} 2.70 dan tabel diatas menunjukkan nilai sig- 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.595	.583	1.199

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa nilai dari hasil pengujian detrmniasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,595 atau 59%, sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel *leadership style*, *work environment* dan *work overload* dapat menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 41% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Berdasarkan hasil pengujian uji R diperoleh nilai sebesar 0,772. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dinilai cukup kuat karena mempunyai nilai yang mendekati angka 1.

Pembahasan

H1: Leadership Style berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *leadership style* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,363 dan tingkat sig sebesar $0.00 < 0.05$ hal ini dapat diartikan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing karyawan menjadi lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Citra Pangan Utama. *Leadership Style* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hasil penyebaran kuesioner menunjukkan jika *leadership style* yang ada di CV. Citra

Pangan Utama memiliki kemampuan mengambil keputusan, kemampuan berkomunikasi yang baik, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional yang baik hal ini dibuktikan dengan adanya gaya kepemimpinan yang bersifat situasional dimana para pemimpin CV. Citra Pangan Utama menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi yang dibutuhkan oleh karyawannya.

H2: Work Environment berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work environment* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,048 dan tingkat sig sebesar $0,423 > 0.05$ hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang bersifat negatif dapat membuat para karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan rutinitas pekerjaan dan tentunya dapat menurunkan kinerja karyawan pada CV. Citra Pangan Utama. *Work Environment* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena berdasarkan hasil wawancara oleh staff dari CV. Citra Pangan Utama hasil tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar karyawan perusahaan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja, sehingga apapun kondisi lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak banyak pada kinerja karyawan. Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin baik atau tidak lingkungan kerja, maka tidak begitu meningkatkan terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Pangan Utama.

H3: Work Overload berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,297 dan tingkat sig sebesar $0,00 < 0.05$ hal ini dapat diartikan bahwa jika terlalu banyak beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan maka dapat membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan pada CV. Citra Pangan Utama. *Work Overload* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan adanya komitmen untuk tetap menyelesaikan beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan CV. Citra Pangan Utama. Temuan ini juga secara tidak langsung menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan Cv. Citra Pangan Utama maka tidak mengganggu kualitas dari kinerja karyawannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian data dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh *leadership style*, *work environment* dan *work overload* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Pangan Utama. Ada pengaruh *leadership style*, *work environment* dan *work overload* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Pangan Utama. Ada pengaruh variabel *work environment* yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Pangan Utama.

DAFTAR PUSTAKA

Arfani, M. R., & Luturlean, B. (2018). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2), 2770–2785.

(Databooks), P. D. (2022). 5 Negara Tujuan Ekspor Kerupuk RI, Thailand Terbesar. Jakarta: Katadata.co.id.

-
- 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>
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Efendi, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Jember. *Jurnal Ekonomi*.
- Firdaus, V. (2021). Differences in the Performance of Permanent Employees and Contract Employees in the Furniture Industry. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 7(2), 325–338. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v7i2.1540>
- Hasibuan, D. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- M.A. Mandey., V. P. . L. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Gaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *Jurnal EMBA*, 3(3), 1383–1394.
- Maulina, A. R., & Wicaksono, D. A. (2021). Pengaruh Work Overload dan Perceived Organizational Support dengan Job Stress Pegawai Bank di Masa Pandemi. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 797–809. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26952>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan Kombinasi (MIXed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 193. <https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.10798>
- Wasiman. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Cafeteria*, 2(2), 28–36. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v2i2.355>