BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia industri dan bisnis di Kota Kediri menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan, terutama pada sektor properti yang mengalami pertumbuhan pesat, hal tersebut terlihat dari semakin banyaknya pembangunan kompleks perumahan baru yang tersebar di berbagai wilayah kota. Pertumbuhan ini tidak terlepas dari meningkatnya arus urbanisasi, semakin baiknya pembangunan infrastruktur, serta munculnya peluang investasi yang dinilai menguntungkan oleh para pelaku usaha.[2] Kondisi perkembangan dunia industri dan bisnis di Kota Kediri mendorong perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan bisnis yang kompetitif sehingga mampu mempertahankan keberlanjutan operasionalnya.

Dalam konteks perkembangan dunia industri dan bisnis perusahaan sebagai organisasi memiliki beragam tujuan yang ingin dicapai melalui pemanfaatan berbagai faktor produksi, seperti sumber daya alam, modal, teknologi, mesin, bahan baku, serta sumber daya manusia. Faktor produksi memiliki peran yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Pengelolaan seluruh faktor produksi secara efektif menjadi keharusan agar perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya secara optimal.[3] Sumber daya

[2] *Pemerintah Kediri Dorong Investor Dukung Pengembangan Kota*. kedirikota.go.id, diakses 30 September 2025.

[3] Makmur Solahudin, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Asuransi Bintang Tbk di Jakarta," *Jurnal Ekonomi Efektif* 1, no. 4 (July 2019): 316, https://doi.org/10.32493/JEE.v1i4.10716.

manusia memegang peranan yang sangat penting karena mereka menjadi pelaksana utama dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lainnya.

Pentingnya sumber daya manusia harus disadari oleh seluruh tingkat manajemen perusahaan. Sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang menyumbangkan tenaga, pikiran, kreativitas, serta kemampuan adaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan.[4] Perusahaan perlu memiliki manajemen sumber daya manusia yang terencana dan terstruktur mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, penempatan, sampai pengembangan karir karyawan.[5] Proses pengelolaan yang baik akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Bagusnya tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan diterlantarkan.[6]

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang

---

[4] Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, 2017), 10.

[5] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* (Rajawali Pers, 2009), 25.

[6] Rika Martianingsih, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riti Property Di Bandung" (Skripsi, Universitas Pasundan, n.d.), 1–11.

dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan.[7] Kinerja karyawan tidak selalu berada dalam performa terbaik, ada banyak hal yang bisa memengaruhi seperti gaya kepemimpinan, beban kerja yang ditanggung karyawan serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman.[8]

Rizal, Lusiana dan Ediyanto mengartikan gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memberikan arahan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan anggota tim agar pekerja dengan sukarela dan sadar diri melaksanakan tugas yang ditetapkan.[9] Gaya kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam membaca situasi yang berlaku dan menyesuaikannya dengan gaya kepemimpinannya. Memimpin karyawannya secara efektif dan membimbing karyawan menuju tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka

---

[7] Rika Martianingsih, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Riti Property Di Bandung" (Skripsi, Universitas Pasundan, n.d.), 1–11.

[8] Rafita Muawwanah and Lie Liana, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang," *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 5, no. 1 (November 2024): 852–61, https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.4194.

[9] Ardi Usmaul Rizal, Lusiana Tulhusnah, and Ediyanto Ediyanto, "Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Asn Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Kesehatan Situbondo," *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 3, no. 3 (April 2025): 492, https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4857.

seorang pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan, tidak semua pemimpin mampu memberi contoh yang baik bagi karyawannya dan memiliki gaya kepemimpinan tertentu.

Penurunan kinerja karyawan akan diminimalisir dengan gaya kepemimpinan yang dapat disesuaikan dengan karakter dan loyalitas karyawan. Karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak dapat bekerja secara maksimal jika pimpinan selalu memaksa keinginannya dalam pekerjaan. [10] Gaya kepemimpinan merujuk pada pola perilaku yang konsisten ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam proses mengarahkan, membimbing, dan memotivasi bawahannya. Gaya kepemimpinan ini biasanya tercermin dari cara pemimpin mengambil keputusan, memberikan instruksi, serta berkomunikasi dengan anggota tim.[11]

Dalam dunia ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu isu yang kerap menimbulkan konflik antara pekerja dan perusahaan. Fenomena pemutusan hubungan kerja (PHK) bukan sekadar persoalan kehilangan pekerjaan, melainkan juga berkaitan dengan hak-hak normatif pekerja yang harus dipenuhi, seperti pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan kompensasi. Ketika perusahaan tidak menjalankan kewajibannya secara transparan dan adil, pekerja dapat merasa dirugikan dan melakukan aksi protes atau demonstrasi untuk menuntut kejelasan.

---

[10] Ismail H.a et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 6, no. 1 (January 2023): 233–46, https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.897.

[11] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, 1995), 45.

Peristiwa yang terjadi di Kabupaten Kediri, puluhan pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK) menggelar aksi unjuk rasa untuk mempertanyakan besaran pesangon yang mereka anggap tidak sesuai hak yang seharusnya. Demonstrasi mencerminkan ketidakpuasan para pekerja atas perlakuan manajemen perusahaan yang dianggap tidak memenuhi kewajiban hukum terhadap pekerjanya. Kondisi ini menggambarkan bahwa kesadaran perusahaan terhadap pemenuhan hak-hak tenaga kerja masih perlu mendapat perhatian serius.[12]

Data ketenagakerjaan di Kota Kediri dari tahun 2022 hingga 2024 memperlihatkan tren positif yang dapat mendukung pengembangan sektor properti, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.1.[13]

Tabel 1. 1 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja, 2022-2024

Status Keadaan Ketenagakerjaan	2022	2023	2024	Perubahan 2022 – 2023		Perubahan 2023 – 2024	
	Orang	Orang	Orang	Orang	Persen	Orang	Persen
Penduduk usia kerja	234.274	231.562	234.550	-2.712	-1,16	2.988	1,29
Angkatan kerja	163.821	166.321	165.918	2.500	1.53	-403	-0,24
-Bekerja	156.641	159.567	159.426	2.926	1,87	-141	-0,09
-Pengangguran	7.180	6.754	6492	-426	-5.93	-262	-3.88
Bukan angkatann kerja	70.453	65.241	68.632	-5.212	-7,40	3.391	5,20
	Persen	Persen	Persen	Persen Poin		Persen Poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,38	4,06	3.91	-0,32		-0,15	
-Laki – Laki	3,86	4,18	4,02	0,32		-0,16	
-Perempuan	5,03	3,9	3,77	-1,13		-0,13	

[12] Kabarbaik, pertanyakan pesangon, puluhan pekerja kena PHK di Kediri unjuk rasa, https://kabarbaik.co/pertanyakan-pesangon-puluhan-pekerja-kena-phk-di-kediri-unjuk-rasa, diakses 4 Oktober 2025.

[13] BPS Kota Kediri, Keadaan Ketenagakerjaan Kota Kediri, 2022-2024, Keadaan Ketenagakerjaan Kota Kediri Tahun 2024 - Badan Pusat Statistik Kota Kediri, diakses tanggal 29 jam 18.28.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	69,93	71,83	70,74	1,90	-109
-Laki Laki	78,55	83,35	80,99	4,80	-2,36
-Perempuaan	61,44	60,37	60,55	-1,07	0,28

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Kediri 2022-2024

Jumlah penduduk usia kerja meningkat dari 225.419 orang pada tahun 2022 menjadi 234.582 orang pada tahun 2024. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) relatif stabil di kisaran 70–71 persen, sementara tingkat pengangguran terbuka (TPT) menurun dari 4,06 persen pada 2022 menjadi 3,91 persen pada 2024. Tren ini menunjukkan adanya perbaikan kondisi ketenagakerjaan, sehingga semakin banyak tenaga kerja yang terserap di sektor formal, termasuk sektor properti.

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) laki-laki selalu lebih tinggi, sekitar 74–75 persen, dibandingkan perempuan yang berada di kisaran 66–67 persen. Jumlah perempuan yang bekerja signifikan dan hampir setara dengan laki-laki, meskipun tingkat pengangguran perempuan sedikit lebih tinggi. Fakta ini menunjukkan bahwa PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri perlu mengelola tenaga kerja secara inklusif dengan memperhatikan kebutuhan pekerja laki-laki maupun perempuan. Kepemimpinan yang adaptif dan lingkungan kerja yang mendukung menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di perusahaan.

Tabel 1. 2 Menggambarkan Karakteristik Penduduk Bekerja di Kota

Karakteristik Penduduk Bekerja	2022		2023		2024		Perubahan 2022 – 2023		Perubahan 2023 – 2024	
	Orang	Persen	Orang	Persen	Orang	Persen	Orang	Persen poin	Orang	Persen poin
Pendidikan tertinggi yang ditamatkan										
SD ke bawah	26.836	17.13	28.336	17.76	24.797	15.55	1.500	0.63	-3.539	-2.21
Sekolah menengah pertama	22.725	14.51	27.237	17.07	27.838	17.46	4.512	2.56	601	0.39
Sekolah menengah atas	32.923	21.02	37.024	23.20	33.808	21.21	4.101	2.18	-3.216	-1.99
Sekolah menengah kejurusan	33.661	21.49	34.677	21.73	38.152	23.93	1.016	0.24	3.475	2.20
Diploma I/II/III	6.379	4.07	5.812	3.64	5.898	3.70	-567	-0.43	86	0.06
Universitas	34.117	21.78	26.481	16.60	28.933	18.15	-7.636	-5.18	2.452	1.55
Jumlah	156.641	100.00	159.567	100.00	159.426	100.00	2.926	-	-141	-
Lapangan Pekerja Utama										
Pertanian	5.684	3.63	8.670	5.43	4.852	3.04	2.986	1.8	3.985	-2.39
Manufaktur	38.300	24.45	35.731	22.40	38.639	24.24	-2.569	-2.05	2.908	1.84
Jasa	112.657	71.92	115.166	72.17	115.935	72.72	2.509	0.25	769	0.55
Jumlah	156.641	100.00	159.567	100.00	159.426	100.00	2.926	-	-141	-
Status Pekerjaan Utama										
Berusaha sendiri	33.471	21.37	39.748	24.91	37.017	23.22	6.277	3.54	-2.731	-1.69
Berusaha dibantu butuh tidak tetap	14.996	9.57	11.246	7.05	14.326	8.99	-3.750	-2.52	3.080	1.94
Berusaha dibantu buruh tetap	7.042	4.50	7.540	4.72	6.655	4.17	498	0.23	5.901	-0.55

Buruh / karyawan/ pegawai	77.180	49.27	75.040	47.03	82.885	51.99	-2.140	-2.24	75.381	4.96
Pekerja bebas	8.707	5.56	12.468	7.81	5.469	3.43	3.761	2.25	-6.999	-4.38
Pekerja keluarga / tak dibayar	15.245	9.73	13.525	8.48	13.074	8.20	-1.720	-1.25	-451	-0.28
Jumlah	156.641	100.00	159.567	100.00	159.426	100.00	2.926	-	-141	-
Status pekerjaan formal/informal										
Formal	84.222	53.77	82.580	51.75	89.540	56.16	-1.642	-2.02	696	4.41
Informal	72.419	46.23	76.987	48.25	69.886	43.84	4.568	2.02	-7.101	-4.41
Jumalah	156.641	100.00	159.567	100.00	159.426	100.00	2.926	-	-141	-

Sumber: Diolah dari data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2022, 2023, 2024.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa mayoritas pekerja merupakan lulusan pendidikan menengah, khususnya SMA/SMK dengan proporsi sekitar 45 persen, disusul lulusan universitas yang berada pada kisaran 18 hingga 22 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Kediri didominasi oleh pekerja berpendidikan menengah, yang sesuai dengan kebutuhan sektor properti karena sebagian besar posisi di bidang ini membutuhkan staf lapangan maupun tenaga teknis. Ditinjau dari lapangan usaha, lebih dari 70 persen pekerja berada pada sektor jasa, sedangkan sekitar 24 persen diserap oleh sektor manufaktur. Dominasi sektor jasa ini memiliki keterkaitan erat dengan industri properti, mengingat sektor jasa sangat bergantung pada aktivitas pemasaran, distribusi, serta layanan pendukung lainnya.

Dari sisi status pekerjaan utama, buruh atau karyawan mendominasi dengan kisaran 47 hingga 52 persen. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas

pekerja memiliki hubungan kerja formal dengan perusahaan, sehingga kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja di tempat bekerja. Status pekerjaan formal juga lebih banyak dibandingkan informal, dengan komposisi mencapai 56 persen berbanding 44 persen pada tahun 2024. Perkembangan ini menandakan semakin banyak tenaga kerja yang masuk dalam sistem kerja formal, yang pada gilirannya menuntut manajemen sumber daya manusia yang lebih profesional, transparan, dan akuntabel.[14]

Karakteristik penduduk kerja di kota Kediri menegaskan bahwa mayoritas pekerja di Kediri adalah tenaga kerja berpendidikan menengah, bekerja di sektor jasa, berstatus karyawan formal, dan bergantung pada kepemimpinan perusahaan. Faktor gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja menjadi sangat relevan dalam menentukan kinerja karyawan, terutama di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri yang beroperasi di sektor properti.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.[15] Mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini.[16] Soekidjo

---

[14] Badan Pusat Statistik. *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024*. Berita Resmi Statistik No. 83/11/Th. XXVII. Jakarta: BPS, 2024, hal. 12.

[15] Maudy Rosalina and Lela Wati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10 (April 2020): 18–32, https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26.

[16] Triskamto Triskamto, Adler Haymans Manurung, and Wastam Wahyu Hidayat, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

mengatakan bahwa sebuah perusahaan harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam perusahaannya.[17]

Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan tanpa keterlibatan unsur manusia, pengendalian terhadap seluruh aktivitas berada di tangan karyawan sebagai pelaku utama. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan maupun kegagalan perusahaan dalam mencapai berbagai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usaha salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang baik.[18] Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja kemudian menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi, karena karyawan adalah pihak yang menjalankan aktivitas operasional secara langsung. Stolovitch dan Keeps mengemukakan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan yang ditargetkan serta tindakan pencapaian hasil kerja oleh seseorang.[19] Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, keterampilan, motivasi kerja, gaya

---

Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Suzuki Indomobil Motor," *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital* 2, no. 3 (September 2024): 319–32, https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i3.230.

[17] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan sumber daya manusia* (Rineka Cipta, 1992), 23.

[18] Triskamto, Manurung, and Hidayat, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Suzuki Indomobil Motor," 320.

[19] James A. Pershing, *Handbook of Human Performance Technology: Principles, Practices, and Potential* (John Wiley & Sons, 2006), 3–13.

kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan seluruh aspek tersebut agar kinerja karyawan tetap optimal dan mampu mendukung perusahaan menghadapi persaingan yang semakin kompetitif.

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan individu dan motivasi, di mana keduanya harus berjalan seimbang untuk menghasilkan produktivitas yang optimal. [20] Peningkatan kinerja karyawan menjadi tujuan utama yang dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, mulai dari rekruitmen, pelatihan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier. Kinerja karyawan tidak dipandang sebagai pencapaian individu, tetapi juga sebagai refleksi dari keberhasilan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara menyeluruh.

Kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Kegunaan tersebut mengharuskan kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja karyawan. Kinerja dapat digunakan kesesuaian beban kerja seorang pegawai berdasarkan kemampuan dan kapasitasnya, penerapan gaya kepemimpinan yang mengarah pada kondisi motivasi pegawai dalam bekerja.[21]

---

[20] Robert L. Mathis et al., *Human Resource Management* (Cengage Learning, 2016), 378.

[21] Salmawati Salmawati, Nurdin Brasit, and Muhammad Hidayat, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng," *The Manusagre Journal* 1, no. 3 (May 2023): 512–24.

Menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien merupakan tantangan bagi setiap perusahaan, terutama karena kualitas kinerja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan yang baik akan mendorong terbentuknya disiplin kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang pimpinan memiliki peran penting dalam memberikan arahan, keteladanan, serta dorongan bagi karyawan agar mampu bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab. Apabila aspek ini diabaikan, maka perusahaan berpotensi mengalami penurunan kinerja karyawan yang dapat merusak citra perusahaan serta menghambat pencapaian visi dan misi organisasi. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya kedisiplinan serta kerja sama yang kuat antara pimpinan dan karyawan.[22]

Motivasi juga menjadi unsur penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang baik dapat memberikan dorongan yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja, produktivitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Motivasi turut memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tinggi rendahnya motivasi akan menentukan kualitas kinerja yang dihasilkan, perusahaan perlu memahami kebutuhan karyawan serta memberikan dukungan yang memadai agar motivasi kerja tetap terjaga.[23]

---

[22] Maudy Rosalina and Lela Wati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen* 10 (April 2020): 18–32, https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26.

[23] Dian Permatasari, Syuhada Sufian, and Yanuar Rachmansyah, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja

Mangkunegara mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.[24]

Dalam kaitannya dengan motivasi, beban kerja juga menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan dari manajemen sumber daya manusia. Beban kerja merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kualitas dan efektivitas kinerja karyawan. Beban kerja didefinisikan sebagai sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu melalui pemanfaatan kemampuan, keterampilan, dan energi individu. Konsep ini muncul sebagai hasil interaksi antara tuntutan tugas, kondisi lingkungan kerja, serta kapasitas individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja bukan hanya berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, tetapi juga mencakup tingkat kompleksitas, tanggung jawab, serta tekanan yang menyertainya.[25]

Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang)," *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 7, no. 1 (January 2019): 21, https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37.

[24] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Remaja Rosdakarya, 2000), 61.

[25] "Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research," in *Advances in Psychology* (North-Holland, 1988), 52:140, https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9.

Motivasi yang kuat akan membantu karyawan dalam menghadapi beban kerja yang diberikan, sementara beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan menjadi pemicu meningkatnya motivasi kerja. Keseimbangan antara motivasi dan beban kerja yang proporsional akan menciptakan kondisi kerja yang sehat dan produktif, sebaliknya ketidak sesuaian antara keduanya dapat menimbulkan kelelahan kerja, penurunan produktivitas, serta lemahnya komitmen terhadap organisasi. Perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja telah disesuaikan dengan kapasitas karyawan dan didukung oleh sistem motivasi yang tepat agar kinerja karyawan dapat terjaga dengan optimal.

Beban kerja dibedakan menjadi dua kategori utama, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik berkaitan dengan aktivitas jasmani yang memerlukan tenaga, kekuatan otot, serta stamina, misalnya pekerjaan yang melibatkan pengangkatan barang atau aktivitas lapangan. Beban kerja mental terkait dengan pemikiran, konsentrasi, pengambilan keputusan, serta kemampuan kognitif dalam menyelesaikan suatu tugas. Kedua jenis beban kerja ini saling berkaitan dan sering kali dialami secara bersamaan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Ilyas mengemukakan bahwa beban pekerjaan didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas, atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan

tidak produktif.[26] Beban pekerjaan dapat didefinisikan sebagai jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.[27]

Beban pekerjaan dapat didefinisikan menjadi dua komponen utama, yaitu jumlah kegiatan yang harus dilakukan dan dalam jangka waktu tertentu. Beban pekerjaan dapat dicirikan sebagai konstruk mental yang mencerminkan ketegangan mental akibat melakukan tugas di bawah kondisi lingkungan dan operasional tertentu. Melibatkan kapasitas individu dan motivasi untuk melakukan tugas. Beban pekerjaan yang berlebihan akan memberikan dampak kepada terjadinya kelelahan emosional yang disebut juga dengan *burnout*.[28]

Burnout adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi, yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi ketegangan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stress tersebut dan merupakan respon dari interpersonal stressors dalam pekerjaan. *Burnout* akan berdampak negatif pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya *job performance* karyawan. Semakin banyak stress kerja yang dialami karyawan

---

[26] Yaslis Ilyas, *Kinerja: Teori, Penilaian Dan Penelitia* (Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI, n.d.), 49, accessed December 16, 2025, //opac.peradaban.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D6837.

[27] Christopher Carlson, *Information Overload, Retrieval Strategies and Internet User Empowerment*, January 1, 2003, 35.

[28] Refiyandi Syabani and Nurul Huda, "Analisa Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Eefek Mediasi Burnout," *Journal of Economics and Business Aseanomics* 4, no. 2 (2019): 127, https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v4i2.1245.

maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal.[29]

Beban kerja yang terlalu tinggi *(work overload*), maka akan menimbulkan dampak negatif berupa kelelahan fisik, stres, penurunan motivasi, bahkan berpotensi menyebabkan kesalahan kerja dan turunnya kinerja. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah *(work underload*) juga dapat berdampak buruk, misalnya menimbulkan kejenuhan, rasa tidak memiliki tantangan, dan hilangnya semangat kerja. Beban kerja yang ideal adalah beban kerja yang seimbang antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas serta kemampuan individu yang melaksanakannya. Tarwaka menegaskan bahwa beban kerja pada dasarnya merupakan selisih antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan.[30]

Apabila tuntutan pekerjaan jauh melebihi kapasitas individu, maka akan timbul tekanan yang berlebihan dan menurunkan efektivitas kerja, sebaliknya apabila kemampuan individu lebih besar daripada beban yang diberikan, maka karyawan tidak akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Perusahaan perlu melakukan analisis beban kerja secara berkala agar distribusi tugas sesuai dengan kompetensi karyawan dan target perusahaan dapat tercapai. Beban kerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kondisi lingkungan

---

[29] Retno Febryanti, Desita Dyah Damayanti, and Karina Putri Alamanda, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Karyawan Generasi Y di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur," *Schema: Journal of Psychological Research* 8, no. 1 (May 2023): 9–15, https://doi.org/10.29313/schema.v8i1.11672.

[30] Tarwaka, *Ekonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja* (Harapan Press, 2015), 215, https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=4912.

kerja, kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan, serta iklim organisasi. Lingkungan kerja yang mendukung, kepemimpinan yang adil, serta pembagian tugas yang proporsional akan membantu menciptakan keseimbangan beban kerja. Munandar menyatakan bahwa beban kerja merupakan hasil dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dengan kondisi kerja, organisasi, dan individu yang melaksanakannya.[31]

Lingkungan kerja merupakan aspek yang penting untuk dicermati oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kemampuan karyawan. Pada lingkungan kerja yang kurang baik dapat menghambat keahlian karyawan. Lingkungan kerja tidak bersih, dan tidak adanya rasa aman bagi karyawan maka akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, dan tidak terlindungi dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan. Akan berdampak negatif untuk kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan untuk memberikan kinerja karyawan. Karyawan dengan nyaman dan optimal menjalankan kegiatan operasional perusahaan maka dapat dikatakan lingkungan kerjanya sudah baik.[32]

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi di sekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi situasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung kinerja karyawan semakin meningkat dan baik dalam melaksanakan tugas, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan

[31] Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Universitas Indonesia (UI-Press), 2001), 357.

[32] Puji Santoso and Heru Baskoro, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Variabel Motivasi," *Jurnal Simki Economic* 7, no. 1 (2024), https://jiped.org/index.php/JSE/article/view/199.

menurunkan kinerja karyawan. lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non-fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.[33]

Lingkungan yang kondusif tidak hanya mencakup kondisi fisik, seperti tata ruang, pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan, tetapi juga aspek psikologis dan sosial, seperti hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan atasan, dan budaya organisasi.[34] Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan merasa betah dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Meningkatkan efektivitas kerja serta menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan perusahaan.[35]

Tabel 1. 3 Memperlihatkan Lonjakan Jumlah Arus Perusahaan Kota Kediri menurut Klasifikasi Industri dari Tahun 2021 hingga 2024

Klasifikasi Industri	2021	2022	2023	2024
Industri Makanan	719	2.568	2.954	9.437
Industri Minuman	202	791	-	
Industri Pengolahan Tembakau	5	4	5	4
Industri Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin	235	636	502	1.496

[33] Ratmono Ratmono, Durotun Nasikah, and Sahimas Fauzi Achmad, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Lapangan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *UMMagelang Conference Series*, August 6, 2024, 499–503, https://doi.org/10.31603/conference.12034.

[34] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Refika Aditama, 2007), 27.

[35] Edy Soetrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana, n.d.), 118.

Klasifikasi Industri	2021	2022	2023	2024
Jumlah Perusahaan Menurut Klasifikasi Industri	1.160	3.999	3.461	10.937

Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Kediri 2021-2024

Tabel 1.3 menunjukkan lonjakan jumlah perusahaan dari 1.160 pada tahun 2021 menjadi 10.937 pada tahun 2024, dengan industri makanan mengalami pertumbuhan paling pesat. Hal ini menandakan tingginya dinamika industri di Kediri yang berimbas pada meningkatnya kebutuhan perumahan bagi pekerja. Situasi ini menjadi peluang bisnis bagi PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri, namun juga menuntut perusahaan untuk mengelola karyawan secara efektif agar mampu bersaing di tengah persaingan industri yang ketat.[36]

Manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari tiga faktor penting, yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan berperan dalam mengarahkan, memotivasi, dan memberikan teladan kepada karyawan agar mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal.[37]

Beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan stres kerja, kelelahan, dan

[36] Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Kediri, 2021-2024, https://satudata.kedirikota.go.id/data_dasar/index/203-profil-industri?id_skpd=20, diakses tanggal 1 oktober 2025, jam 10.41.

[37] Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Organizational Behavior, Global Edition* (Pearson Education, 2016).

penurunan kinerja. manajemen perusahaan perlu melakukan analisis beban kerja yang tepat agar tidak terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu.[38]

Banyaknya beban kerja yang tidak seimbang dengan pendapatan mengakibatkan karyawan semakin stress dan berkurangnya kinerja. Hasil survei Global *pricewaterhousecoopers* (PWC) 2024, menunjukkan lebih dari separuh pekerja di berbagai negara merasa kewalahan menghadapi terlalu banyak perubahan di tempat kerja. Sebanyak 62 persen pekerja melaporkan adanya peningkatan perubahan dibandingkan tahun sebelumnya, sebanyak 44 persen mengaku tidak memahami alasan perubahan beban kerja. Sekitar 45 persen responden mengalami peningkatan beban kerja yang signifikan, yang berimplikasi pada tekanan psikologis dan menurunnya stabilitas kerja. Di Indonesia, sekitar 76 persen pekerja merasakan percepatan perubahan di lingkungan kerja, 91 persen mayoritas menunjukkan kesiapan adaptasi. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan, manajemen beban kerja, dan pencuptaan lingkungan kerja yang kondusif dalam menjaga kinerja dan motivasi karyawan.[39]

Lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik menentukan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik yang memadai seperti pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas kantor yang baik, serta

[38] Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*.

[39] Totok Wijayanto, (2024), Global Workforce Hopes and Fears Survey 2024, https://www.kompas.id/artikel/survei-global-pwc-lebih-dari-separuh-pekerja-kewalahan-menghadapi-terlalu-banyak-perubahan-di-tempat-kerja.

lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan interpersonal, budaya organisasi, dan komunikasi, mampu menciptakan suasana kerja kondusif. Mendorong peningkatan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. [40] Lingkungan kerja yang kondusif mendukung karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan bisa lebih produktif dan lebih bersemangat dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan karyawan merasa kurang puas atau tertekan batinnya sehingga dapat mengganggu produktivitas karyawan.[41]

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, termasuk cara karyawan menyampaikan pendapat dan pengalaman mereka terhadap kondisi lingkungan kerja. Platform daring seperti Reddit dan LinkedIn kini menjadi media bagi pekerja untuk mengekspresikan perasaan, tantangan, serta tekanan yang mereka alami di tempat kerja. Salah satu kasus yang menjadi sorotan publik adalah peristiwa di sebuah startup yang bergerak di bidang kesehatan mental, di mana seorang karyawan dipecat setelah menanggapi unggahan yang mengkritik budaya kerja toxic di perusahaannya. Karyawa mengaku mengalami tekanan psikologis yang berat akibat perilaku manajemen yang tidak sehat, hingga membuatnya merasa stres dan menangis di tempat kerja.

---

[40] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.

[41] Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja," *Jurnal Warta Dharmawangsa*, no. 57 (2018), https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/149.

Peristiwa ini memperlihatkan adanya bertentangan antara visi perusahaan yang berfokus pada kesejahteraan mental dengan praktik kerja internal yang justru bertolak belakang. Fenomena lingkungan kerja yang kurang baik mencerminkan bahwa tidak semua organisasi mampu menerapkan nilai-nilai kesejahteraan yang mereka promosikan secara konsisten di lingkungan kerja. Ketidak sesuaian ini dapat menimbulkan dampak negatif terhadap kondisi psikologis, motivasi, dan produktivitas karyawan, serta merusak citra perusahaan di mata publik. Lingkungan kerja yang tidak sehat atau bersifat toxic dapat menghambat terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan berdampak langsung pada kinerja serta kesehatan mental karyawan.[42]

Kasmir mengemukakan bahwa gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. [43] Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi, suatu gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.[44] Gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik karyawan dan tugas yang ada, dapat mendorong karyawan merasa kurang bersemangat dalam

[42] Aprilo ade wismoyo, Ironi Startup Kesehatan Mental: Karyawan Dipecat Setelah Curhat Lingkungan Kerja Toxic di Raddit, https://www.suara.com/news/2024/09/12/154428/ironi-startup-kesehatan-mental-karyawan-dipecat-setelah-curhat-lingkungan-kerja-toxic-di-reddit, diakses 4 Oktober 2025.

[43] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Rajawali Press, 2016), 191.

[44] Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan, perlunya mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan.[45]

Penelitian Ida Susi Dewanti, dkk., yang membahas mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada gandhok group Yogyakarta. Hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Gandhok Group. Apabila gaya kepemimpinan pada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan begitu pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Gandhok Group. Jika lingkungan kerja kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja yang diberikan pada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Gandhok Group. Motivasi kerja tidak dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Gandhok Group. Gaya

[45] Rosalina and Wati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," April 2020, 19.

kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gandhok Group.[46]

Penelitian Bagus Irawan, dan Juniarto Rojo Prasetyo, yang membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi sosial mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi sosial mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil bahwa keberadaan motivasi sosial memperlemah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai puskemas lubang buaya jakarta timur.[47]

Vanchapo mengemukakan bahwa beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.[48] Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diperlukan secara fisik dan mental untuk tenaga kerja dan mereka bertanggung jawab untuk itu. Setiap pekerjaan adalah beban bagi dirinya dan setiap tenaga kerja memiliki kemampuannya sendiri untuk mengelola beban kerjanya sebagai

---

[46] Ida Susi Dewanti, Lukmono Hadi, and Bella Fitri Anggraini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Gandhok Group Yogyakarta," *Paradigma: Jurnal Masalah Sosial, Politik, dan Kebijakan* 26, no. 2 (July 2022): 115, https://doi.org/10.31315/paradigma.v26i2.7351.

[47] Bagus Irawan and Juniarto Rojo Prasetyo, "Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskemas Lubang Buaya Kecamatan Cipayung Kota Jakarta Timur," *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia* 7, no. 9 (October 2022): 12668, https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i9.9363.

[48] Antonius Rino Vanchapo, *Beban Kerja dan Stres Kerja* (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2020), hlm. 1

beban kerja. Berupa beban fisik, mental atau sosial. jumlah pekerjaan yang ditempatkan pada seorang pegawai terlalu tinggi, produktivitas pegawai organisasi atau instansi terpengaruh. Sebaliknya, jika beban yang dibebankan instansi kepada pegawainya terlalu rendah, maka akan berdampak tidak efisien juga bagi instansi.[49]

Penelitian Ardi Usmaul Rizal, dkk., yang membahas mengenai pengaruh beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan negeri sipil dengan lingkungansebagai variabel moderasi di dinas kesehatan situbondo. Hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memoderasi beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja bahwa memoderasi gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.[50]

Penelitian Nazla Syafrina Putri, dkk., yang membahas pengaruh beban kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh motivasi pada kantor badan pusat statistic kabupaten deli sendang. Hasil bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak dapat memoderasi pengaruh beban kerja terhadap

[49] Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja (Pertama). Yayasan Kita Menulis, Vol. 6(2), hal. 224.

[50] Rizal, Tulhusnah, and Ediyanto, "Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Asn Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Kesehatan Situbondo," 500.

kinerja karyawan, dan motivasi tidak dapat memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.[51]

Nuraini mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.[52] Notoatmodjo berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja.[53] Farizki dan Wahyuati mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas, lingkungan sekitarnya, metode kerjanya dimana seseorang bekerja, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan dengan kondisi yang nyaman akan membuatnya nyaman dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya.[54]

Penelitian Nurmala Widia Pratiwi, dkk., yang membahas Menganalisis signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo, Menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo, Menganalisis

---

[51] Nazla Syafrina Putri, Syaiful Bahri, and Muis Fauzi Rambe, "Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Deli Serdang," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 6, no. 2 (September 2023): 230, https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.18161.

[52] T. Nuraini, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekanbaru: Yayasan AiniSyam, 2013), 97.

[53] Notoatmodjo, *Pengembangan sumber daya manusia*, 13.

[54] Ayubi Yahya Bimantara and Ana Pratiwi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang A Yani Jember," *Jurnal Penelitian Nusantara* 1, no. 7 (2025): 66–70.

signifikansi pengaruh lingkungan kerja yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo.

Hasil Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo, apabila lingkungan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan lebih meningkat. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo, hal itu terlihat apabila seorang pimpinan mempunyai jiwa leadership yang tinggi maka karyawan akan dapat melaksanakan kinerjanya sesuai aturan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan tidak mampu/tidak terbukti memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Ponorogo.[55]

Penelitian Qoriatul Adawiyah, dan Hery Margono yang membahas pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. Hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, Kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja dimoderasi motivasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap

[55] Nurmala Widia Pratiwi, Y. Djoko Suseno, and Untung Sriwidodo, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderas," *JAMASADA: JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* 14 (2020), https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3815.

Kinerja dimoderasi motivasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dimoderasi motivasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor.[56]

Stolovitch dan Keeps mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan yang di targetkan dan tindakan pencapaian yang di peroleh seseorang.[57] Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan. Keberhasilan dari kegiatan usaha diantaranya karena memiliki kinerja karyawan yang bagus.[58]

Motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang melakukan tindakan tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dorongan dapat muncul dari kebutuhan, harapan, penghargaan, maupun kondisi kerja yang mendukung.

---

[56] Qoriatul Adawiyah and Hery Margono, "Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating," *Jurnal Syntax Admiration* 5, no. 7 (July 2024): 2734, https://doi.org/10.46799/jsa.v5i7.1288.

[57] Pershing, *Handbook of Human Performance Technology*, 3–13.

[58] Triskamto, Manurung, and Hidayat, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Suzuki Indomobil Motor," 320.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, antusiasme, serta sikap bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan. Mangkunegara menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk mencurahkan tenaga dan pikirannya demi mencapai tujuan tertentu.[59] Motivasi bertindak sebagai energi psikologis yang mengarahkan perilaku kerja karyawan sehingga aktivitas yang dilakukan lebih terfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan sikap mental positif, mampu bekerja secara konsisten, serta mengaitkan keberhasilan kerjanya dengan keberhasilan perusahaan.

Motivasi juga berpengaruh terhadap bagaimana karyawan merespons berbagai kondisi organisasi, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Karyawan yang termotivasi akan lebih mudah menerima arahan pimpinan, lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, dan lebih siap menghadapi tekanan kerja. Karyawan dengan motivasi rendah cenderung mengalami penurunan semangat, mudah jenuh, dan sulit memenuhi standar kerja yang diharapkan.

Keterkaitan motivasi dengan kinerja menjadi semakin jelas ketika dikaitkan dengan pendapat Stolovitch dan Keeps yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan yang ditargetkan serta

[59] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 23

tindakan pencapaian hasil kerja yang diperoleh seseorang. [60] Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan tanpa keterlibatan manusia sebagai pengendali utama seluruh aktivitas operasional. Manusia merupakan penentu keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan, sehingga keberhasilan kegiatan usaha sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang ditulis oleh Triskamto, dkk., membahas mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel moderasi pada PT Suzuki Indomobil Motor. Hasil Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karwayan, dan sebaliknya gaya kepemimpinan yang buruk, akan menurunkan kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor. Disiplin akan meningkat, kinerja juga akan meningkat, sebaliknya jika disiplin menurun, kinerja karyawan juga menurun.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suzuki Indomobil Motor. Pelatihan meningkat, kinerja karyawan juga semakin meningkat, dan sebaliknya jika pelatihan menurun, kinerja karyawan juga menurun. Motivasi tidak mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Suzuki Indomobil

[60] Harold D. Stolovitch & Erica J. Keeps, *Handbook of Human Performance Technology* (San Francisco: Jersey-Bass / Wiley, 1992), hlm. 116

Motor. Setiap perubahan motivasi yang dilakukan tidak mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mampu memoderasi disiplin terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan perusahan mampu memperkuat pengaruh displin terhadap kinerja karyawan.[61]

Penelitian Dian Permatasari, dkk., yang membahas mengenai pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kotamadya Semarang. Hasil Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Semakin tinggi kompetensi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tinggi rendahnya beban kerja tidak mengakibatkan peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peningkatan maupun penurunan disiplin kerja seorang karyawan tidak berdampak pada peningkatan maupun penurunan kinerja, disiplin kerja memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin kuatnya interaksi disiplin kerja dan motivasi kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kompetensi

[61] Triskamto, Manurung, and Hidayat, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Suzuki Indomobil Motor," 331.

terhadap kinerja karyawan. Kuat lemahnya interaksi disiplin kerja dan kompetensi tidak mampu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.[62]

Mathis & Jackson mengemukaakn bahwa motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Sesorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.[63] Victor. H. Vroom mengemukakan bahwa seseorang termotivasi untuk melakukan kegiatan tertentu karena ingin mencapai tujuan tertentu yang diharapkan. Seseorang memilih untuk melakukan sesuatu atau memilih untuk berperilaku tertentu karena mereka mengharapkan hasil dari pilihannya tersebut. Motivasi dari pemilihan perilaku seseorang ini ditentukan oleh keinginan akan hasil yang akan didapatkannya.[64]

Penelitian Luluk Ulil Afidah, dkk., yang membahas pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh motivasi kerja. Hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kar- yawan PDAM Kota Surakarta, motivasi kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta,

---

[62] Permatasari, Sufian, and Rachmansyah, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang)," 32.

[63] Mathis et al., *Human Resource Management*, 116.

[64] Victor H. Vroom, *Work and Motivation* (Wiley, 1964).

motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surakarta.[65]

Penelitian Deni Dwi Hermawan, yang membahas pengaruh motivasi dan kepuasan kerja yang dimoderasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sebagai variabel independen, yaitu motivasi dan kepuasan kerja, variabel moderating adalah gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Hasil motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) Cabang Tanjung Priok, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) Cabang Tanjung Priok, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (persero) Cabang Tanjung Priok, gaya kepemimpinan tidak dapat memoderasi pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan tidak dapat memoderasi pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.[66]

PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri merupakan perusahaan bergerak di bidang properti dan berada di tengah dinamika. Perusahaan ini menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, di mana gaya kepemimpinan,

---

[65] Luluk Ulil Afidah, Djoko Suseno, and Utami, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 17 (2017): 239, https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/1663.

[66] Deni Hermawan, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Tanjung Priok)," *JOURNAL FOR BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP* 2, no. 2 (2018), https://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/JBE/article/view/1729.

beban kerja, dan lingkungan kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.[67] Penelitian ini penting dilakukan di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri mengingat dinamika bisnis properti di Kota Kediri yang terus berkembang pesat. Perusahaan dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan kompetitor. penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan pada perusahaan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Toha mengemukakan bahwa kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuan yang bermutu dapat tercapai.[68] Pemimpin demokratis adalah seseorang yang meminta masukan dan mempertimbangkan *feedback* dari timnya sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah serta pengambilan keputusan.

Karyawan merasa bahwa suaranya mereka didengar dan kontribusinya penting, gaya kepemimpinan yang demokratis sering kali dipuji karena mendorong tingkat keterlibatan karyawan dan kepuasan tempat kerja yang lebih tinggi. Jenis kepemimpinan ini mendorong diskusi dan partisipasi, ini adalah

---

[67] Salsa Naharani Nurjanah and Euis Soliha, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indofood Kota Semarang," *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 7, no. 3 (2024): 4363–76, https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/9191.

[68] Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam manajemen* (Rajawali, 1983), 67.

gaya yang sangat baik untuk organisasi yang berfokus pada kreativitas dan inovasi.[69] Gaya kepemimpinan demokratis sangat terbuka dalam menampung masukan-masukan berupa saran dan kritik dari semua karyawan baik dari bawahaan maupun atasannya langsung yang mengakibatkan terjadinya hubungan komunikasi antara bawahan dan atasan secara efektif dan komutikatif.

Gaya kepemimpinan demokratis sering disebut dengan gaya kepemimpinan berdasarkan partisipatif. [70] Kepemimpinan demokratis diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang partisipatif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan. Penerapan gaya kepemimpinan demokratis yang tidak konsisten, gaya kepemimpinan ini justru dapat menimbulkan konflik dan ketidakpuasan karyawan.[71]

Gaya kepemimpinan yang baik, beban kerja yang seimbang, dan lingkungan yang nyaman akan memotivasi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari temuan tersebut, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi."**

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu menganalisis faktorfaktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri

[69] Robbins and Judge, *Organizational Behavior, Global Edition*, 261.
[70] Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87.
[71] Gary Yukl and William L. Gardner, *Leadership in Organizations* (Pearson, 2019), 112.

dimana peneliti menentukan beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian yang peneliti lakukan yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri?
5. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri?
8. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri?
9. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri?

10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri?

D. Tujuan Penelitian

Rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri.
2. Untuk mengetahui beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri.
4. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri.
5. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap motivasi di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri.
6. Untuk mengetahui beban kerja terhadap motivasi di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri.
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap motivasi di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri.
8. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri.
9. Untuk mengetahui beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri.

10. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah:

1. **Aspek Teoritis**

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan, wawasan dan dapat berguna untuk pengembangan keilmuan mengenai gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi.

2. **Aspek Praktis**

   a. Bagi Akademik

      Penelitan ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah wawasan dalam informasi ilmu pengetahuan tentang gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi.

   b. Bagi Lembaga

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan bagi perusahaan didalam mengetahui gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi.

   c. Bagi Peneliti Selanjutnya

      Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan rujukan untuk penelitian lanjut untuk penelitian

yang akan datang yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi.

F. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan batasan dalam mengkaji masalah yang akan diteliti. Ruang lingkup penelitian ini yaitu:

a. Penelitian ini mengkaji dan meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi.
b. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri.

2. Keterbatasan Penelitian

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam pembahasan ini akan dibatasi permasalahan agar tidak meluas dan menyebabkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi melalui kuantitatif dengan subjek karyawan PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri

G. Penegasan Variabel

Penulis perlu menjelaskan istilah-istilah penting yang terdapat pada judul penelitian ini agar tidak terjadi kesalahan dalam memahaminya. Istilah yang perlu dipahami adalah sebagai berikut:

1. **Definisi konseptual**

   a. Gaya Kepemimpinan

      Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi karyawanya agar sasaran organisasi tercapai atau pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.[72]

   b. Beban Kerja

      Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang.[73]

   c. Lingkungan Kerja

      Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.[74]

---

[72] Ratmono, Nasikah, and Achmad, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Lapangan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," 499–503.

[73] Ibid. 499-503.

[74] Mahmudah Enny, W, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press, (2019), hlm. 56-57.

d. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.[75]

e. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu.[76]

2. **Definisi Operasional**

Pengaruh ciri khas pemimpin, tanggung jawab, dan ruangan kerja dengan dorongan sebagai variabel perantara pada prestasi kerja di PT. Terang Hartabumi Jawa Kediri.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini sangat dibutuhkan untuk membuat sebuah penelitian supaya pembaca dapat dengan mudah memahami penelitian. Dari penelitian ini akan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu bagian awal, utama, dan bagian akhir.

Bab I Pendahuluan menjelaskan terkait dengan penelitian ini, yang berisi sub bab latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah,

[75] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm. 181- 182.
[76] Mahmudah Enny, W, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Surabaya: UBRAHA Manajemen Press, (2019), hlm. 17.

tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II Kajian Pustaka menjelaskan landasan teori yang terdiri dari, teori yang membahas variabel atau sub variabel pertama, teori yang membahas variabel atau variabel kedua, dan seterusnya apabila masih ada, kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III menjelaskan terkait metode penelitian yaitu, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data, dan instrument penelitian.

BAB IV memaparkan hasil penelitan ini berisikan hasil penelitian yang terdiri dari hasil penelitian yang berisikan deskripsi data dan pengujian hipotesis serta temuan penelitian.

BAB V memaparkan hasil tentang pembahasan penelitian yang telah dilakukan.

BAB VI yang berisikan penutup yang meliputi kesimpulan serta saran.