

## ***The Influence Of Leadership Style, Work Environment, And Workload On The Performance Of Employees At PDAM Tirta Moedal Semarang***

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang**

Rafita Muawwanah<sup>1\*</sup>, Lie Liana<sup>2</sup>

Universitas Stikubank Semarang<sup>1,2</sup>

[rafitamwh2@gmail.com](mailto:rafitamwh2@gmail.com)<sup>1</sup>, [lielieana@edu.unisbank.ac.id](mailto:lielieana@edu.unisbank.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This research aims to analyse the influence of leadership style, work environment, and workload on the performances of PDAM Tirta Moedal Semarang employees. The population in this study was 380 employees of PDAM Tirta Moedal Semarang. The sampling technique used purposive sampling method with the criteria that the respondent has a minimum work period of 1 year and is a permanent employee of PDAM Tirta Moedal Semarang. The number of samples in this study was 79 respondents using Roscoe's theory. The results of this research prove that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, and workload has a positive and significant effect on employee performance.*

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

#### **ABSTRAK**

Tujuan dari Penelitian ini yaitu sebagai analisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta beban kerja pada kinerja karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang. Populasi penelitian ini 380 karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang. Teknik sampling menerapkan metode *purposive sampling* melalui kriteria responden memiliki masa kerja minimal 1 tahun serta pegawai tetap PDAM Tirta Moedal Semarang. Banyaknya sampel pada penelitian ini adalah ada 79 responden dalam penerapan teori Roscoe. Hasil dari temuan ini memberikan bukti bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi positif pada kinerja pegawai, lingkungan kerja mempengaruhi positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dan beban kerja mempengaruhi positif atas kinerja karyawan.

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

### **1. Pendahuluan**

SDM adalah aset penting untuk perusahaan sebab merupakan tujuan dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. Kemampuan suatu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya ditentukan oleh SDM. SDM yaitu hal yang utama untuk perusahaan dalam pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusianya supaya bisa bekerja dengan produktif untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Terdapat faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta beban kerja (Mulyati 2022). Gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan. Kepemimpinan yang visioner dan inspiratif mampu memberikan arah yang jelas, memotivasi karyawan, dan mengarahkan upaya ke tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan memahami kebutuhan karyawan bisa membuat lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, serta akhirnya menaikkan produktivitas. Komunikasi yang efektif dari pemimpin juga dapat mengurangi ambiguitas, meningkatkan pemahaman, serta memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam penelitian terdahulu seperti Tampi (2014), Hafifi *et al.* (2018), serta Efendi & Hardiyanto (2021) menyatakan gaya kepemimpinan mempengaruhi positif pada kinerjanya

pekerja. Sedangkan dalam temuan Nugroho dan Elmi (2022), serta Suwanto (2019) menjelaskan gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga mempunyai andil besar dalam menentukan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah kondisi dari tempat yang mana para pekerja melakukan pekerjaannya (Arifin 2021). Lingkungan kerja yang positif bisa memberikan peningkatan motivasi karyawan karena menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung. Interaksi positif antar rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan kolaborasi, memperbaiki komunikasi, dan memperkuat hubungan tim sehingga dapat menciptakan produk yang lebih baik.

Dalam penelitian Putra & Pasaribu (2022), Siagian & Khair (2018), serta Sadewo *et al.* (2021) menjelaskan lingkungan kerja mempengaruhi positif pada kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Shalahuddin (2016) menyatakan lingkungan kerja tidak mempengaruhi secara signifikan atas kinerjanya pekerja.

Dalam menjaga stabilitas kinerja, beban kerja yang diberikan ke karyawan juga perlu dipertimbangkan oleh pihak perusahaan. Beban kerja ialah kumpulan aktivitas yang perlu dilakukan perusahaan pada suatu kurun waktu (Irawati & Carrollina, 2017). Karyawan yang merasa terbebani dapat mengalami penurunan fokus dan produktivitas dalam menjalankan tugas-tugas. Beban kerja yang tidak proporsional juga dapat mengakibatkan peningkatan tingkat kesalahan dan menurunkan kualitas hasil kerja.

Dalam penelitian Handayani *et al.* (2022), Rahman *et al.* (2021), serta Idayanti *et al.* (2020) menjelaskan beban kerja mempengaruhi secara positif pada kinerja karyawan. Sedangkan pada temuan Lukito dan Alriani (2018), serta Qoyyimah *et al.* (2020) menjelaskan bawa beban kerja mempengaruhi negatif atas kinerjanya pekerja.

Gaya kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang mendorong dan beban kerja yang proporsional sangat diperlukan dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal bagi perusahaan, khususnya perusahaan PDAM Tirta Moedal Semarang. PDAM merupakan perusahaan yang menyediakan air minum bagi konsumen. Pentingnya kualitas air minum bagi masyarakat membuat PDAM Tirta Moedal Semarang harus menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu sebuah tindakan yang bertujuan mempengaruhi bawahan untuk memaksimalkan kinerja organisasi dan tujuan organisasi (Tampi 2014). Walsa dan Ratnasari (2016) menyatakan gaya kepemimpinan yaitu proses yang memberikan arah dan pengaruh anggota dalam menjalankan beberapa kegiatan dalam sebuah perusahaan, pemimpin menerapkan pengaruhnya agar bisa menjelaskan tujuan organisasi kepada karyawannya, memotivasi karyawan agar bisa menerapkan tujuan organisasi, dan memberikan bantuan dalam membentuk suasana kerja dimana karyawan dapat produktif dalam bekerja. Sedangkan Thoha (2013) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai kode etik yang diterapkan individu saat memberikan pengaruh pada tindakan orang lain dari sudut pandanganya. Pemimpin memiliki tingkatan kecerdasan lebih besar daripada bawahannya.

Busro (2018) menyatakan bahwa terdapat 2 dimensi yaitu struktur prakarsa atau tindakan dan pertimbangan. Dimensi struktur prakarsa atau tindakan memiliki indikator menyusun bagian kerja, tujuan dan hubungan kerja. Dimensi pertimbangan mempunyai indikator kepercayaan, mengambil keputusan, dan tingkat kepedulian.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada sekeliling pekerja, misalnya kebersihan, musik, pencahayaan, serta lainnya, yang bisa memberi pengaruh pekerja dalam melakukan tugasnya (Nitisemito dalam Siagian & Khair (2018)). Afandi (2016) menerangkan

lingkungan kerja ialah segala hal yang terdapat pada lingkungan pekerja dan bisa memberikan pengaruh pelaksanaan tugas misalnya suhu tempat kerja, kelembaban, pencahayaan, ventilasi, kebisingan, kebersihan, dan kesesuaian peralatan kerja. Ada 2 dimensi lingkungan kerja dalam pendapat Afandi (2016) yakni lingkungan kerja fisik serta non fisik. Dimensi lingkungan kerja fisik terdapat indikator cahaya tempat kerja, keamanan, sirkulasi udara, suhu dan temperatur udara, kebisingan, tata warna, dekorasi, serta bunyi musik. Dimensi lingkungan kerja non fisik memiliki indikator keterkaitan kerja dari pemimpin serta pegawai dan ikatan kerja antar teman kerja.

### **Beban Kerja**

Beban kerja mengacu pada rangkaian kegiatan yang membutuhkan proses mental serta keterampilan untuk diselesaikan pada suatu waktu (Dhania dalam Irawati dan Carolina (2017)). Tarwaka dalam Hermawan (2022) memaparkan beban kerja menjadi perbedaan diantara kesanggupan atau kemampuan pekerja melalui tuntutan pekerjaan yang perlu dipenuhi.

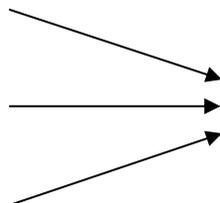
Dimensi beban kerja menurut Manuaba dalam Abang *et al.* (2018) yakni faktor internal serta eksternal. Faktor internal mempunyai indikator jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan kesehatan, persepsi, serta kepuasan dan keinginan. Faktor eksternal mempunyai indikator sikap dan prosedur kerja, kompleksitas atau kesulitan, tanggung jawab pekerjaan, serta jarak tempat kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kuantitas dan kualitas hasil kerja yang diwujudkan pekerja saat melakukan tugas mereka berdasarkan tanggung jawab yang diserahkan untuknya sesuai kebutuhan pekerjaan seperti tindakan yang asalnya dari karyawan itu sendiri yaitu upaya mental dan fisik yang dapat diukur dari hasil kerja (Hadiansyah & Yanwar, 2017). Putra & Pasaribu (2022) mendefinisikan yakni kinerja ialah hasil kerja kualitatif serta kuantitatif yang dihasilkan karyawan pada suatu waktu.

Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan dijelaskan dalam 3 dimensi yaitu perilaku kerja, hasil kerja, dan sifat pribadi. Dimensi hasil kerja memiliki indikator kualitas hasil kerja. Perilaku kerja mempunyai indikator inisiatif, ketelitian serta disiplin kerja. Dimensi sifat pribadi memiliki indikator kejujuran, serta kreativitas.

### **Kerangka Konseptual**



### **3. Metode Penelitian**

Sugiyono (2016) menerangkan yakni metode kuantitatif bisa dijelaskan sebagai metode yang diterapkan dalam penelitian populasi ataupun sampelnya. Peneliti menerapkan populasi yaitu 380 karyawan PDAM kota Semarang. Jumlah sampel pada penelitian ini 79 responden yang ditentukan menggunakan teori Roscoe. Besar sampel yang tepat untuk penelitian yaitu minimal 30 responden dan maksimal 500 responden (Roscoe dalam Sari &

Rohman 2015)). Teknik pengambilan sampel menerapkan metode *purposive sampling* melalui kriteria responden memiliki masa kerja minimum 1 tahun serta responden merupakan pekerja tetap di perusahaan PDAM Tirta Moedal Semarang yang berada di cabang Kelud. Data dikumpulkan dengan instrumen kuesioner dan analisis datanya memiliki sifat statistik guna uji hipotesis yang sudah dipilih.

#### 4. Hasil Dan Pembahasan

##### Deskripsi Responden

Peneliti menerapkan empat karakter responden yaitu jenis kelamin, umur, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Empat kriteria responden ini terdapat di tabel 1 yakni :

**Tabel 1. Deskripsi Responden**

No	Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	48	60,8
		Wanita	31	39,2
2	Usia	18-25 tahun	17	21,5
		26-33 tahun	34	43,0
		34-41 tahun	18	22,8
		>41 tahun	10	12,7
3	Masa Kerja	1-5 tahun	46	58,2
		6-10 tahun	21	26,6
		11- 15 tahun	9	11,4
		>16 tahun	3	3,8
4	Pendidikan Terakhir	SMA/K	14	17,7
		D3	8	10,1
		S1	49	62,0
		S2	8	10,1

Sumber: Hasil Olah Data

Dari tabel 1 ditunjukkan kebanyakan responden didominasi karyawan memiliki jenis kelamin laki-laki ada 48 responden (60,8%), ada pada rentang usia 26-33 tahun sebanyak 34 responden (43%), masa kerja pada rentang 1-5 tahun tahun sebanyak 46 responden (58,2%), dan pendidikan terakhir lulusan sarjana S1 sebanyak 40 responden (62%).

##### Deskripsi Variabel

Deskripsi terhadap gaya kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, serta kinerja pegawai ditunjukkan yakni :

**Tabel 2. Deskripsi Variabel**

Variabel	Mean
Bagian kerja (X1.1)	4,19
Hubungan kerja (X1.2)	4,16
Tujuan (X1.3)	3,91
Kepercayaan (X1.4)	4,19
Keputusan (X1.5)	3,99
Kepedulian (X1.6)	4,24
Gaya Kepemimpinan (X1)	4,109
Pencahayaan (X2.1)	4,16
Sirkulasi udara (X2.2)	4,10
Keamanan (X2.3)	4,04

Suhu ruangan (X2.4)	4,14
Ketenangan (X2.5)	4,13
Tata warna (X2.6)	4,03
Komunikasi (X2.10)	4,28
Lingkungan Kerja (X2)	4,124
Jenis kelamin (X3.1)	4,10
Usia (X3.2)	4,16
Kondisi kesehatan (X3.3)	4,16
Tugas (X3.4)	4,09
Kesamaan persepsi (X3.8)	3,99
Tanggungjawab pekerjaan (X3.9)	4,08
Kepuasan pekerjaan (x3.10)	4,16
Beban Kerja (X3)	4,099
Kuantitas kerja (Y1)	4,13
Kualitas kerja (Y2)	4,10
Estimasi waktu (Y3)	4,14
Disiplin (Y4)	4,08
Inisiatif (Y5)	4,08
Ketelitian (Y6)	4,03
Kepemimpinan (Y7)	3,99
Kejujuran (Y8)	3,81
Kreativitas (Y9)	4,14
Kinerja Karyawan (Y)	4,051

Sumber: Hasil Olah Data

Dari tabel 2 ditunjukkan tanggapannya responden atas variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai rata-rata sejumlah 4,109 yang berarti responden cenderung setuju dengan item pernyataan variabel gaya kepemimpinan. Tanggapan responden atas variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai rata-rata sejumlah 4,124 yang berarti responden setuju atas pernyataan variabel lingkungan kerja. Tanggapan responden atas variabel beban kerja menunjukkan nilai rata-rata sejumlah 4,099 yang berarti responden cenderung setuju atas pernyataan variabel beban kerja. Tanggapan reponden atas variabel kinerja pekerja menunjukkan nilai rata-rata sejumlah 4,051 artinya responden cenderung setuju atas variabel kinerjanya karyawan.

### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, serta kinerjanya karyawan ditunjukkan tabel 3 yakni:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

Variabel	KMO	Indikator	Loading Factor
<b>Gaya Kepemimpinan(X1)</b>	0,782	X1.1	0,620
		X1.2	0,747
		X1.3	0,773
		X1.4	0,709
		X1.5	0,732
		X1.6	0,439
<b>Lingkungan Kerja</b>	0,761	X2.1	0,798

<b>(X2)</b>		X2.2	0,804
		X2.3	0,750
		X2.4	0,786
		X2.5	0,558
		X2.6	0,700
		X2.10	0,412
<b>Beban Kerja (X3)</b>	0,754	X3.1	0,648
		X3.2	0,730
		X3.3	0,614
		X3.4	0,675
		X3.8	0,468
		X3.9	0,586
		X3.10	0,542
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,809	Y1	0,787
		Y2	0,772
		Y3	0,736
		Y4	0,760
		Y5	0,590
		Y6	0,759
		Y7	0,433
		Y8	0,453
		Y9	0,490

Sumber: Hasil Olah Data

Pada tabel 3 ditunjukkan KMO > 0,5 pada variabel penelitian, maka bisa ditarik kesimpulan yakni kecukupan sampel terpenuhi. Pada variabel gaya kepemimpinan memiliki 6 indikator dan semua indikator valid sebab memiliki *loading factor* > 0,4. Lingkungan kerja memiliki 7 indikator yang valid dengan *loading factor* > 0,4 dan terdapat 3 indikator X2.7, X2.8, serta X2.9 yang tidak valid sehingga di-drop. Beban kerja memiliki 7 indikator yang valid dengan *loading factor* > 0,4 dan terdapat 3 indikator X3.5, X3.6, dan X3.7 yang tidak valid sehingga di-drop. Kinerja karyawan memiliki 9 indikator dan seluruh indikator terdapat *loading factor* > 0,4 hingga dapat dianggap valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan guna menguji konsistensi dan ukuran indikator pada tiap variabel. Uji reliabilitas mempergunakan metode *Cronbach's Alpha*. Pada pengolahan data masing-masing variabel dianggap valid bila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,759
Lingkungan Kerja (X2)	0,817
Beban Kerja (X3)	0,720
Kinerja Karyawan (Y)	0,827

Sumber : Hasil Olah Data

Dalam tabel 4 ditunjukkan yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, serta kinerja pegawai memenuhi *Cronbach's Alpha* > 0,70. Maka dari itu seluruh variabel dikatakan reliabel.

### Hasil Uji F

Hasil uji F dengan variabel yang ditentukan peneliti, ditunjukkan yakni:

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>	Kinerja Karyawan (Y)	42,788	<.001 <sup>b</sup>
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>			
<b>Beban Kerja (X3)</b>			

Sumber : Hasil olah data

Sesuai tabel 5 ditunjukkan yakni nilai signifikansi < 0,001 yang berarti model penelitian ini layak untuk dianalisa selanjutnya.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, serta beban kerja atas kinerjanya karyawan ditunjukkan yakni :

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>	Kinerja Karyawan (Y)	0,616
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>		
<b>Beban Kerja (X3)</b>		

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 6 ditunjukkan hasil yakni didapatkan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sejumlah 0,616 artinya variabel kinerjanya karyawan bisa diterangkan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta beban kerja sejumlah 61,6%, sementara sisa 38,4% diterangkan variabel lainnya diluar model yang diteliti.

### Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta beban kerja atas kinerjanya pegawai ditunjukkan yakni :

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	Sig
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>	Kinerja Karyawan (Y)	,214	,007
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>		,687	<.001
<b>Beban Kerja (X3)</b>		,184	,023

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasar pada tabel 7 bisa diterangkan yakni :

1. Hipotesis 1 : gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi gaya kepemimpinan sejumlah 0,007 serta beta 0,214 yang artinya bahwa gaya kepemimpinan (X1) mempengaruhi secara positif atas kinerjanya karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis 1 diterima.
2. Hipotesis 2 : lingkungan kerja berpengaruh secara positif serta signifikan atas kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi < 0,001 dan beta 0,687 yang artinya bahwa lingkungan kerja (X2) mempengaruhi secara positif dan signifikan atas kinerjanya pegawai (Y). Maka hipotesis 2 diterima.
3. Hipotesis 3 : beban kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan atas kinerjanya karyawan. Beban kerja memiliki nilai signifikan 0,023 serta beta 1,84 berarti beban kerja (X3) mempengaruhi secara positif atas kinerjanya karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis 3 diterima.

## Pembahasan

### **Gaya Kepemimpinan mempengaruhi secara positif serta signifikan atas Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan atas kinerja karyawan, itu berarti makin baik gaya kepemimpinan yang dipakai di perusahaan maka makin baik juga tingkat kinerjanya pegawai. Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang didominasi umur 26-33 tahun dan memiliki masa kerja 1-5 tahun. Karyawan muda pada umumnya akan tunduk pada pemimpin mereka yang lebih senior. Selain itu pimpinan di PDAM Tirta Moedal Semarang telah memberikan *jobdesk* pada masing-masing bagian sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas dengan jelas. Pimpinan menciptakan hubungan yang harmonis dengan para karyawan. Adanya kesesuaian antara perkataan dan perbuatan dari pimpinan sehingga bisa memberikan contoh kepada karyawan. Pimpinan juga peduli terhadap kesejahteraan karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang sehingga karyawan merasa diperhatikan. Hasil penelitian ini berdasarkan dukungan dari Tampi (2014), Hafifi *et al.* (2018), serta Efendi & Hardiyanto (2021), yang menerangkan yakni gaya kepemimpinan mempengaruhi secara positif atas kinerjanya pekerja.

### **Lingkungan Kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan atas Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan atas kinerja karyawan, yang berarti makin baik lingkungan kerja yang tercipta maka makin baik pula tingkat kinerja pegawai. Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang didominasi usia 26-33 tahun. Karyawan dengan usia muda akan lebih mudah beradaptasi pada lingkungan pekerjaan, sehingga mereka mudah menyesuaikan diri. Mempunyai lingkungan kerja yang positif menyebabkan karyawan nyaman serta aman saat bekerja. Hal ini dibuktikan pada karyawan merasa pencahayaan yang berada ditempat kerja cukup dan membuat mereka nyaman bekerja. Suhu ruangan tempat karyawan bekerja sangat baik. Adanya ketenangan ditempat kerja sehingga karyawan bisa fokus dalam menyelesaikan tugasnya. Serta komunikasi yang terjalin sesama rekan kerja sangat harmonis, sehingga meminimalisir terjadinya *miss communication*. Hasil penelitian ini didukung oleh Putra & Pasaribu (2022), Siagian & Khair (2018), serta Sadewo *et al.* (2021) yang menerangkan yakni lingkungan kerja mempengaruhi secara positif atas kinerjanya karyawan.

### **Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan atas kinerjanya karyawan, yang berarti makin baik penempatan beban kerja dari perusahaan maka makin baik juga kinerjanya pekerja. Karyawan PDAM Tirta Moedal Semarang yang didominasi tingkat pendidikan S1 akan dengan mudah dan cepat menyesuaikan serta menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dibuktikan baik laki-laki maupun perempuan bisa sama baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang didominasi usia 26-33 tahun akan cepat tanggap dengan apa yang ditugaskan dan menjadi beban pekerjaan mereka. Beban kerja yang diberikan akan menjadi tantangan yang menarik. Selain itu Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan membutuhkan kondisi yang prima dari karyawan agar optimal dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan muda lebih memiliki kondisi prima. Karena tantangan dapat dihadapi maka karyawan merasa puas atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan penelitiannya Handayani *et al.* (2022), Rahman *et al.* (2021), serta Idayanti *et al.* (2020) yang menyatakan yakni beban kerja mempengaruhi secara positif atas kinerjanya karyawan.

## 5. Penutup

### **Kesimpulan**

Berdasar pada hasil penelitian dan data yang sudah diolah dengan program SPSS maka kesimpulannya ialah :

1. Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara positif serta signifikan atas kinerja pekerja PDAM Tirta Moedal Semarang, berarti makin baik gaya kepemimpinan yang digunakan di perusahaan maka akan menaikkan kinerjanya pegawai.
2. Lingkungan kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan atas kinerja pekerja PDAM Tirta Moedal Semarang, berarti jika lingkungan kerja dinaikkan maka kinerjanya karyawan akan makin mengalami peningkatan.
3. Beban kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan atas kinerja pekerja PDAM Tirta Moedal Semarang, artinya dengan makin meningkatkan beban kerja perusahaan maka kinerja pegawai juga akan makin mengalami peningkatan.

#### Daftar Pustaka

- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggih, R. P. C. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's)*, 7(2), 225–246.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta:Deepublish Publisher.
- Arifin, A. (2021). *The Effect Of Leadership Style And Work Environment On Work Stress And Employee Performance*. Scitepress, hlm.236–242.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AI-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Anwar, A. (2018). Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(1)
- Handayani, H. N. F., Aima, M. H., & Wiratih, H. W. R. (2022). Effect Of Workload And Work Environment On Work Motivation And Its Implications On Employee Performance At PT Ciptajaya Sejahtera Abadi. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 3(4), 502–515.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Idayanti, E., Dewa Agung Ayu, I., & Saroyini, P. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 6, 29–37. [www.ajhssr.com](http://www.ajhssr.com)
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia bagian Fillpack. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 1–10.
- Nugroho, Y., & Elmi, F. (2022). The Influence of Organizational Culture, Leadership Style and Employee Engagement on the Performance of Millenial Employee. *Journal of Education*

- Management And Social*, 3(4), 568–576.
- Putra, B., & Pasaribu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 3993–3999.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>
- Rahman, F., Broto, B. E., & Pitriyani. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Smart Tbk Padang Halaban. *Jurnal Manajemen Akutansi (JUMSI)*, 1(3), 387–396.
- Sadewo, I. P. N. P., Surachman, & Rofiaty. (2021). The influence of working environment to employee performance mediated by work motivation: A study of Malang, Indonesia retails stores. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(3), 213–222.
- Sari, P. T., & Rohman, A. (2015). Persepsi Mahasiswa Atas Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Informasi Akuntansi Dengan Etika Pengguna Sebagai Variabel Moderasi. *Diponegoro Journal of Accounting*, 4(2), 543–553.
- Shalahuddin, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 6(2). <https://doi.org/10.20473/jmtt.v6i2.2665>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Suwanto. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada Pt BFI Financial indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank negara indonesia,tbk (regional sales manado) | tampi | acta diurna komunikasi. *Acta diurna komunikasi*, III(4), 1–20. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/6228>
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi 1 : Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13(1), 97–111.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.