



Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Viet Star Cirebon

Alin Wianda*, Ardian Rahman, Puspita Rahmadani

Universitas Swadaya Gunung Jati

Abstrak: Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi karena mencerminkan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja. Kinerja optimal sangat penting bagi perusahaan manufaktur untuk tetap kompetitif dan mempertahankan operasinya. Studi ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transaksional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Viet Star Cirebon. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada karyawan PT. Viet Star Cirebon menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, disertai dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, pengelolaan beban kerja yang tepat, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Viet Star Cirebon.

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

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i2.3872>

*Correspondence: Alin Wianda

Email: alinwianda960@gmail.com

Received: 03-02-2026

Accepted: 11-03-2026

Published: 14-04-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Employee performance plays an important role in supporting organizational goal achievement because it reflects the level of productivity and work effectiveness. Optimal performance is essential for manufacturing companies to remain competitive and sustain their operations. This study aims to examine the effect of transactional leadership, workload, and work environment on employee performance at PT. Viet Star Cirebon. Data were collected through a survey using structured questionnaires distributed to employees of PT. Viet Star Cirebon using a non probability sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression, accompanied by validity and reliability tests. The results show that transactional leadership has a positive and significant effect on employee performance, workload has a negative and significant effect on employee performance, and the work environment has a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that improving leadership quality, managing workload appropriately, and creating a supportive work environment are crucial in enhancing employee performance at PT. Viet Star Cirebon.

Keywords: Transactional Leadership, Workload, Work Environment, Employee Performance

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan menjaga keberlanjutan usaha (Robbins & Judge, 2020; Dessler, 2023). Kinerja karyawan merefleksikan tingkat pencapaian hasil kerja individu yang diukur berdasarkan standar, target, dan tanggung jawab yang ditetapkan perusahaan (Armstrong & Taylor, 2020). Pada perusahaan manufaktur, kinerja karyawan berhubungan langsung dengan produktivitas, kualitas output, serta efisiensi proses produksi (Nguyen et al., 2022; Susanto & Riyadi, 2023). Penelitian terkini menunjukkan bahwa kinerja karyawan berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kepuasan pelanggan di tengah persaingan industri yang ketat (Ali et al., 2021; Wang et al., 2022). Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam kajian manajemen sumber daya manusia.

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan transaksional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui kejelasan instruksi, sistem penghargaan berbasis kinerja, dan pengawasan yang konsisten (Khan et al., 2021; Wahyuni et al., 2024; Pransiska et al., 2024). Gaya kepemimpinan ini efektif dalam mendorong kepatuhan kerja dan pencapaian target pada sektor industri manufaktur (Iqbal et al., 2022; Setiawan & Lestari, 2023). Temuan Pransiska et al. (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan kinerja karyawan ketika diikuti dengan kejelasan target dan evaluasi kerja yang terukur.

Selain kepemimpinan, beban kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas kerja menurunkan fokus, meningkatkan kelelahan, dan berdampak langsung pada penurunan kinerja (Putra & Wibowo, 2021; Rahman et al., 2022). Penelitian pada perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa beban kerja tinggi berkaitan dengan penurunan produktivitas dan meningkatnya kelelahan kerja (Sari & Nugroho, 2023; Lee et al., 2024). Pransiska et al. (2024) menemukan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat berperan dalam menjaga stabilitas kinerja dan ketahanan kerja karyawan.

Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas operasional meningkatkan motivasi dan hasil kerja karyawan (Widodo et al., 2021; Afnina et al., 2024). Penelitian Pransiska et al. (2024) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan dan menekan dampak negatif beban kerja terhadap kinerja. Temuan lain menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berperan sebagai faktor pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan manufaktur (Zhang et al., 2022; Hasnawati et al., 2024).

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan kepemimpinan transaksional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil temuan masih bervariasi dan konteks penelitian pada perusahaan manufaktur daerah masih terbatas. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

di PT. Viet Star Cirebon. Penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris yang kontekstual pada perusahaan manufaktur lokal serta memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia melalui pengujian model integratif. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan kepemimpinan, pengelolaan beban kerja, dan perbaikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan..

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja karyawan dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu yang sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan target yang telah ditentukan organisasi (Robbins & Judge, 2020). Kinerja menunjukkan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap keberhasilan perusahaan, terutama dalam mencapai produktivitas dan kualitas kerja yang diharapkan (Dessler, 2023). Pada perusahaan manufaktur, kinerja karyawan berkaitan langsung dengan ketepatan waktu, akurasi kerja, dan kemampuan memenuhi standar produksi (Nguyen et al., 2022). Penelitian terbaru menegaskan bahwa kinerja karyawan menjadi indikator utama efektivitas manajemen sumber daya manusia dan daya saing organisasi (Susanto & Riyadi, 2023).

Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan melalui penetapan tujuan kerja, sistem penghargaan, dan pengendalian kinerja (Khan et al., 2021). Pemimpin dengan gaya ini menekankan pencapaian hasil yang terukur serta kepatuhan terhadap aturan kerja dengan memberikan imbalan sesuai prestasi yang dicapai karyawan (Robbins & Judge, 2020). Kepemimpinan transaksional banyak diterapkan pada organisasi yang menuntut konsistensi kinerja dan kejelasan target kerja (Iqbal et al., 2022).

Beban kerja didefinisikan sebagai tingkat tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kapasitas fisik dan mental yang dimiliki (Putra & Wibowo, 2021). Beban kerja mencerminkan intensitas tugas dan tekanan yang dirasakan karyawan selama menjalankan pekerjaannya (Rahman et al., 2022). Beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan efektivitas karyawan, khususnya pada lingkungan kerja industri manufaktur (Lee et al., 2024).

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan kelancaran aktivitas kerja karyawan (Widodo et al., 2021). Aspek fisik meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, dan tata ruang, sedangkan aspek nonfisik berkaitan dengan hubungan kerja dan iklim organisasi (Zhang et al., 2022). Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan rasa aman dan membantu karyawan bekerja lebih fokus dan optimal (Afnina et al., 2024).

Pengembangan Hipotesis

Kepemimpinan transaksional dipandang mampu meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan kejelasan mengenai target kerja serta konsistensi dalam pemberian penghargaan. Karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika pemimpin

menetapkan standar kerja yang jelas dan memberikan imbalan secara adil atas pencapaian yang diperoleh (Khan et al., 2021). Penelitian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin dan kepatuhan terhadap prosedur kerja (Iqbal et al., 2022). Studi terbaru pada sektor manufaktur juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan ini berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui sistem evaluasi kerja yang terstruktur (Setiawan & Lestari, 2023; Wahyuni et al., 2024).

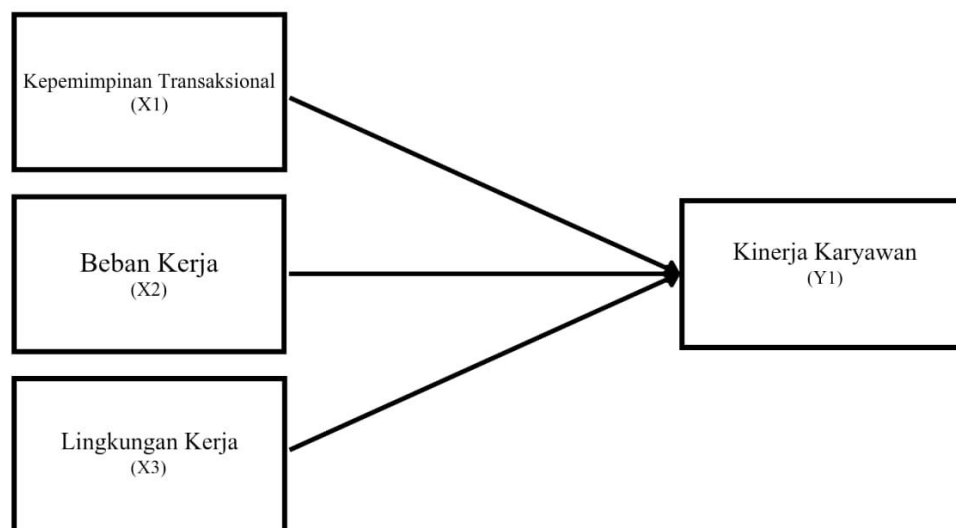
H1: Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang tinggi cenderung berdampak negatif terhadap kinerja karyawan karena meningkatkan tekanan fisik dan mental. Dalam perspektif ergonomi kerja, tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu dapat menurunkan konsentrasi dan menyebabkan kelelahan kerja (Lee et al., 2024). Penelitian Rahman et al. (2022) menunjukkan bahwa beban kerja berlebih menurunkan kinerja karyawan karena menghambat kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Temuan Sari dan Nugroho (2023) juga mengungkapkan bahwa ketidakseimbangan beban kerja berpengaruh terhadap penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui terciptanya kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja. Kondisi kerja yang mendukung memungkinkan karyawan bekerja lebih fokus dan efisien sehingga hasil kerja dapat meningkat (Zhang et al., 2022). Penelitian Afnina et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian lain juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman mendorong karyawan mencapai kinerja yang lebih optimal (Hasnawati et al., 2024).

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut (Utami & Sambodja, 2025) metode kuantitatif berfokus pada analisis data angka dengan prosedur statistik. Pendekatan ini digunakan untuk menguji hipotesis dan melihat hubungan antara variabel. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari teori dan jurnal relevan, dan seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert 1–5.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Referensi
Kepemimpinan Transaksional (X1)	1. Ketegangan psikologis / tekanan mental	Atasan langsung saya meyakinkan saya bisa mendapatkan apa yang saya inginkan (misalnya bonus, penghargaan) sebagai imbalan atas kerja saya.	Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen, J. S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. <i>Journal of applied psychology</i> , 80(4), 468.
	2. Komunikasi penghargaan dan insentif	Atasan langsung saya sering membicarakan tentang penghargaan, bonus, atau peluang promosi jika saya menunjukkan kinerja yang baik.	
	3. Pengarahan pencapaian target	Atasan langsung saya membantu saya memahami cara mencapai target kerja, seperti meningkatkan keterampilan, kualitas kerja, atau hasil produksi.	
Beban Kerja (X2)	1. Intensitas beban kerja	Beban pekerjaan saya bertambah ketika permintaan produksi tinggi.	Budiasa (2021). Indikator Beban Kerja dalam Penelitian Manajemen. <i>Jurnal Penelitian Mahasiswa</i> , Hal. 22-37
	2. Kesesuaian beban kerja dengan kemampuan	Jumlah tugas yang saya terima kadang melebihi kemampuan saya.	
	3. Target yang harus dicapai	Target kerja saya sering terasa berat atau sulit dicapai.	
Lingkungan Kerja (X3)	1. Hubungan antar rekan kerja	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	Sedarmayanti. (2017). <i>Perencanaan dan</i>

Variabel	Indikator	Pernyataan	Referensi
	2.Ketersediaan dan kelayakan fasilitas kerja	Fasilitas perusahaan mendukung kelancaran pekerjaan.	Pengembangan Sumber Daya Manusia.
	3. Keamanan dan kenyamanan kerja	Saya merasa aman dan nyaman selama berada di lingkungan kerja.	Bandung: Refika Aditama.
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik.	Adamy Marbawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik Dan Penelitian. Unimal Press
	2. Konsistensi Kuantitas Kerja	Walaupun pekerjaan saya banyak, saya tetap menjaga kualitas hasil kerja.	
	3.Kemandirian dan kecepatan kerja	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan cepat tanpa pengawasan langsung dari atasan.	

Pengumpulan data dilakukan melalui sumber data primer berupa kuesioner yang disebarkan kepada karyawan bagian produksi PT. Viet Star Cirebon. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 210 karyawan bagian produksi. Sampel penelitian berjumlah 54 responden. Pemilihan responden dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik ini digunakan untuk memilih karyawan yang memiliki pengalaman langsung terkait kepemimpinan transaksional, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Viet Star Cirebon. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 2020. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda melalui uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	21.61	6.318	.560	.809
Y.2	21.80	5.901	.712	.765
Y.3	21.96	5.206	.684	.742
TOTAL_Y	13.07	2.032	1.000	.638

Tabel 3. Variabel X1 (Kepemimpinan Transaksional)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correct Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.56	10.138	.807	.752
X1.2	20.65	10.346	.788	.762
X1.3	20.56	12.327	.546	.848
TOT	12.35	3.855	1.000	.733
AL_X1				

Tabel 4. Variabel X2 (Beban Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correct Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19.56	13.233	.490	.812
X2.2	19.94	11.752	.634	.756
X2.3	20.22	11.497	.729	.728
TOT	11.94	4.242	1.000	.600
AL_X2				

Tabel 5. Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correct Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	21.69	5.616	.603	.740
X3.2	21.91	5.708	.578	.750
X3.3	21.69	6.107	.536	.773
TOT	13.06	2.016	1.000	.529
AL_X3				

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS (2020)

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Kriteria yang digunakan adalah nilai Corrected Item–Total Correlation > 0,30.

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan Transaksional (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Dengan demikian, seluruh butir kuesioner dinyatakan mampu merepresentasikan variabel yang diteliti dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	4

Tabel 7. Variabel X1 (Kepemimpinan Transaksional)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	4

Tabel 8. Variabel X2 (Beban Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	4

Tabel 9. Variabel X3 (Lingkungan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.784	4

Sumber: Data diproses menggunakan SPSS (2020)

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan dalam kuesioner. Kriteria yang digunakan adalah Cronbach's Alpha $\geq 0,70$.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,808, Kepemimpinan Transaksional sebesar 0,830, Beban Kerja sebesar 0,800, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,784. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel, sehingga instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya.

Uji Regresi Berganda

Tabel 10. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Error Std.	Beta	t	
	(Constant)	6.498	2.020		3.218	.002
	TOT AL_X1	-.034	.100	-.047	-.344	.732
	TOT AL_X2	.085	.089	.123	.960	.342
	TOT AL_X3	.458	.137	.456	3.357	.002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,498 + X_1(-0,034) + X_2(0,085) + X_3(0,458)$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,498 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transaksional, beban kerja, dan lingkungan kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan bernilai 6,498.
2. Koefisien regresi kepemimpinan transaksional bernilai negatif sebesar -0,034, yang menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan transaksional cenderung menurunkan kinerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan.
3. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,085 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja cenderung meningkatkan kinerja karyawan, namun pengaruhnya relatif kecil.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,458 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif paling besar terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Sig
Model		B	Error Std.	Beta	t			
(Constant)		6.498	2.020		3.218			.002
TOTAL_X1	TOT	-.034	.100	-.047	-.344			.732
TOTAL_X2	TOT	.085	.089	.123	.960			.342
TOTAL_X3	TOT	.458	.137	.456	3.357			.002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

1. Kepemimpinan transaksional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,732 (> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,342 (> 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 (< 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression		22.111	3	7.370	4.305	.009 ^b
Residual		85.593	50	1.712		
Total		107.704	53			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
 b. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,009 (< 0,05). Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transaksional, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R²)

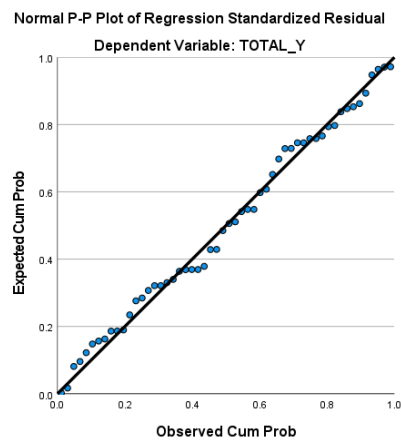
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.453 ^a	.205	.158	1.308

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstand ardized Residual
N			54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.270810
Differences	Most Extreme	Absolute	.069
		Positive	.069
		Negative	-.068
Test Statistic			.069
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.743
		99% Confidence Interval	
	Bound	Lower	.732
		Upper	.754

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 15. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.453 ^a	.205	.158	1.308	2.300	

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian, nilai Durbin-Watson sebesar 2,300.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Oleh karena itu, model regresi dinyatakan bebas dari masalah autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 16. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Stan	t	Sig.	Collinearity		
		B	Std. Error	dardized Coefficients			S	T	V
				Beta			olerance	IF	
	(Constant)	6.498	2.020	.218	3.002	.			
	TOTAL_X1	-.034	.100	-.047	-.344	.732	.38	.8	.193
	TOTAL_X2	.085	.089	.123	.960	.342	.67	.9	.034
	TOTAL_X3	.458	.137	.456	3.357	.002	.60	.8	.163

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Tolerance seluruh variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 17. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics			
	B	Error Std.				Tolerance	VIF	S	T
(Constant)	.9804	1.164		.842	.404				
OTAL_X1	.107	.058	.275	.853	.4070	.38	.8	.193	1
OTAL_X2	.012	.051	.032	.233	.816	.67	.9	.034	1
OTAL_X3	-.110	.079	-.204	1.397	.169	.60	.8	.163	1

a. Dependent Variable: Abs_RES

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga memenuhi asumsi homoskedastisitas.

- H1: Kepemimpinan Transaksional (X1) → Kinerja Karyawan (Y) Nilai koefisien regresi (β) = -0,034; nilai signifikansi (p) = 0,732. Karena nilai $p > 0,05$, maka Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga H1 ditolak.
- H2: Beban Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y) Nilai koefisien regresi (β) = 0,085; nilai signifikansi (p) = 0,342. Karena nilai $p > 0,05$, maka Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga H2 ditolak.
- H3: Lingkungan Kerja (X3) → Kinerja Karyawan (Y) Nilai koefisien regresi (β) = 0,458; nilai signifikansi (p) = 0,002. Karena nilai $p < 0,05$, maka Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga H3 diterima.
- H4: Kepemimpinan Transaksional (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama → Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikansi (p) = 0,009. Karena nilai $p < 0,05$, maka ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga H4 diterima.

Diskusi

Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Viet Star Cirebon. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi bernilai negatif dengan tingkat signifikansi di atas 0,05. Temuan ini tidak mendukung pandangan bahwa sistem penghargaan dan pengawasan secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan temuan Khan et al. yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berkontribusi terhadap peningkatan kinerja melalui mekanisme imbalan dan evaluasi kerja. Perbedaan hasil menunjukkan bahwa dalam konteks PT. Viet Star Cirebon, gaya kepemimpinan transaksional belum menjadi faktor dominan dalam mendorong kinerja karyawan bagian produksi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi menunjukkan arah positif namun tidak signifikan secara statistik. Secara teoretik, hasil ini mengindikasikan bahwa tingkat beban kerja yang diterima karyawan masih berada dalam batas kemampuan kerja yang dapat dikelola. Temuan ini berbeda dengan penelitian Rahman et al. yang menyimpulkan bahwa beban kerja tinggi menurunkan kinerja akibat meningkatnya tekanan kerja. Perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Viet Star Cirebon telah mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang ada.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel ini memiliki kontribusi paling besar dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini mendukung teori lingkungan kerja yang menekankan pentingnya kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung aktivitas operasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan Afrina et al. dan Zhang et al. yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan fokus dan efektivitas kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi sangat dipengaruhi oleh kualitas fasilitas, keamanan, dan hubungan kerja di tempat kerja.

Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan beban kerja juga tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Viet Star Cirebon. Hasil ini menunjukkan bahwa pola pemberian penghargaan, pengawasan kerja, serta tingkat tuntutan pekerjaan yang diterapkan perusahaan belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian produksi. Karyawan tidak secara langsung meningkatkan kinerjanya hanya karena adanya sistem imbalan atau variasi beban kerja, tetapi lebih dipengaruhi oleh kondisi kerja yang mereka hadapi setiap hari.

Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung fasilitas yang memadai mampu membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus, stabil, dan efisien. Lingkungan kerja menjadi faktor yang paling berperan karena aktivitas produksi sangat bergantung pada kenyamanan tempat kerja, rasa aman, serta hubungan kerja yang baik antar karyawan dan dengan atasan.

Temuan ini menyiratkan bahwa organisasi perlu menempatkan perbaikan lingkungan kerja sebagai prioritas utama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memastikan kelayakan fasilitas kerja, menjaga keselamatan dan kenyamanan kerja, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung kerja sama dan kelancaran proses produksi. Selain itu, perusahaan juga perlu meninjau kembali penerapan gaya kepemimpinan dan pengaturan beban kerja agar lebih selaras dengan kondisi dan kebutuhan karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas konteks penelitian dengan melibatkan perusahaan manufaktur lain, menggunakan jumlah responden yang lebih besar, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau keterlibatan kerja agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih menyeluruh.

Referensi

- Afnina, A., Putri, R. A., & Lestari, D. (2024). *Work environment and employee performance in manufacturing industries*. *Journal of Management and Business Research*, 16(1), 45–56. <https://doi.org/10.31002/jmb.v16i1.XXXX>
- Afnina, A., Rahman, A., & Putri, D. A. (2024). *The effect of leadership style and work environment on employee performance*. *Ekoma: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 145–156. <https://doi.org/10.5678/ekoma.v3i2.3924>
- Ali, M., Lei, S., & Wei, X. (2021). *The impact of human resource practices on employee performance and competitive advantage*. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 28(2), 121–135. <https://doi.org/10.1108/JABES-06-2020-0065>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.)*. Kogan Page.

- Dessler, G. (2023). *Human resource management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Hasnawati, H., Nurjanah, S., & Yusuf, M. (2024). *Transactional leadership, workload, and work environment on employee performance through work engagement*. *Al-Buhuts Journal*, 20(1), 89–102. <https://doi.org/10.30603/ab.v20i1.5942>
- Hasnawati, H., Sari, M., & Fadli, F. (2024). *The influence of work environment on employee performance with leadership as a supporting factor*. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(1), 112–124. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v14i1.XXXX>
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2022). *Effect of leadership styles on employee performance*. *Journal of Business Research*, 149, 624–634. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.05.028>
- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., & Halim, H. A. (2022). *Transactional leadership and employee performance: Evidence from manufacturing sector*. *Journal of Leadership Studies*, 16(2), 34–47. <https://doi.org/10.1002/jls.21798>
- Khan, M. A., Nawaz, M. M., & Khan, A. A. (2021). *Transactional leadership and employee performance: Evidence from developing countries*. *Management Research Review*, 44(6), 789–804. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2020-0512>
- Khan, N., Khan, A. N., & Bodla, A. A. (2021). *The role of transactional leadership in enhancing employee performance*. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(6), 823–839. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2020-0311>
- Lee, J., Park, S., & Kim, H. (2024). *Workload, fatigue, and employee performance: An ergonomic perspective*. *Human Factors and Ergonomics Journal*, 66(2), 245–258. <https://doi.org/10.1177/00187208231234567>
- Lee, Y., Kim, S., & Park, J. (2024). *Workload, fatigue, and job performance in manufacturing employees*. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 98, 103485. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2023.103485>
- Nguyen, T. T., Pham, H. T., & Tran, Q. H. (2022). *Employee performance and productivity in manufacturing firms*. *Journal of Management Development*, 41(4), 278–291. <https://doi.org/10.1108/JMD-03-2021-0098>
- Nguyen, T. T., Pham, L. T., & Tran, Q. H. (2022). *Employee performance in manufacturing firms: The role of work systems and leadership*. *Asian Journal of Business and Accounting*, 15(1), 89–107. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol15no1.4>
- Pransiska, R., Sari, I. W., Mukhlisah, M., dan Sidiq, D. M. (2024). *Analisis pengaruh semangat kerja, kedisiplinan kerja, dan person job fit terhadap produktivitas karyawan pada PT Toya Konsep Alam*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 29776–29788.

- Putra, A. R., & Wibowo, S. (2021). *Beban kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 101–112.
- Putra, I. G. A., & Wibowo, A. (2021). *Workload and employee performance in manufacturing industries*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 101–112. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.34567>
- Rahman, A., Hidayat, R., & Prasetyo, E. (2022). *Workload and job stress on employee performance*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 65–76. <https://doi.org/10.9744/jmk.24.1.65-76>
- Rahman, F., Hidayat, R., & Prasetyo, A. (2022). *Workload and employee productivity: Empirical evidence from industrial sector*. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(1), 55–66.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Sari, D. P., & Nugroho, A. (2023). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sektor manufaktur*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 233–244. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n3.p233-244>
- Sari, D. P., & Nugroho, B. S. (2023). *Workload and job performance in industrial sector*. *Jurnal Manajemen Industri*, 5(2), 87–98.
- Setiawan, D., & Lestari, E. (2023). *Transactional leadership and employee performance in manufacturing companies*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 45–56.
- Setiawan, R., & Lestari, E. (2023). *Transactional leadership and employee performance in manufacturing companies*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(2), 147–158. <https://doi.org/10.25124/jmi.v23i2.5123>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, E., & Riyadi, S. (2023). *Employee performance and competitive advantage in manufacturing firms*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(3), 412–424. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.03.06>
- Susanto, H., & Riyadi, S. (2023). *Human resource management practices and employee performance*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 1–12. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.01.01>
- Utami, R. T., & Sambodja, E. (2025). *Efektifitas Influencer Dalam Meningkatkan Brand Awareness Dan Minat Beli Produk Scarlett Pada Platform Tiktok*. 1(April), 13–30.

-
- Wahyuni, S., Kurniawan, D., & Prabowo, A. (2024). *Transactional leadership and performance outcomes in manufacturing firms*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 77–89. <https://doi.org/10.24123/jmb.v19i1.7890>
- Wahyuni, U., Sari, N., & Lestari, R. (2024). *Transactional leadership and employee performance*. *International Journal of Economics and Management Research*, 5(1), 33–44.
- Wang, H., Xu, X., & Liu, Y. (2022). *Employee performance and customer satisfaction in manufacturing industry*. *Asia Pacific Journal of Management*, 39(4), 1123–1141. <https://doi.org/10.1007/s10490-021-09758-4>
- Widodo, S., Handayani, R., & Pratama, A. (2021). *Work environment and employee performance*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(3), 201–213.
- Widodo, S. E., Handayani, R., & Pramudya, A. (2021). *Work environment and employee productivity*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 17(2), 89–101.
- Zhang, Y., Li, X., & Chen, C. (2022). *Work environment and employee performance: A moderated model*. *Human Resource Development Quarterly*, 33(4), 451–469. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21478>
- Zhang, Y., Li, X., & Chen, W. (2022). *Work environment and employee performance: Evidence from organizational behavior perspective*. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.845321>