J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Faqih Restu Maulana[1)], Endang Silaningsih[2)], Tini Kartini[3)]
Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Djuanda Bogor
Corresponden E-mail : faqihrestumaulanasm@gmail.com

Article History:
Received: 27 Februari 2025
Revised: 01 April 2025
Accepted: 08 April 2025

Keywords: *Leadership Style, Workload, and Employee Performance*

Abstrak: *This study aims to determine the effect of leadership style and workload on employee performance at PT Reinco Strategi Asia. The sample size was 50 employees. The analysis method used in the study is descriptive and verification methods. Data collection techniques through questionnaires, observations, interviews and literature studies. Data analysis using multiple regression analysis, determination coefficient analysis, F test and t test. The results of this study indicate that the variables of leadership style and workload simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

PENDAHULUAN

Salah satu tuntutan globalilasi adalah daya saing ekonomi. Perusahaan akan memiliki daya saing ekonomi apabila memiliki SDM yang handal yaitu SDM yang memiliki kompetensi, Gaya kepemimpinan yang baik serta beban kerja yang sesusai dengan kemampuan karyawan mampu meningkatkan kinerja perusahaaan dan mampu bersaing di era globalisasi. PT Reinco Strategi Asia merupakan perusahaan yang bergerak di sektor jasa yang secara bisnis aktifitasnya lebih menitikberatkan pada kualitas pelayanan yang baik kepada konsumen. Untuk itu perusahaan perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawan agar menjaga kinerjanya tetap optimal dalam menjalankan semua aktifitas pekerjaan. Ketidaktercapaian target perusahaan pada tahun 2023 mencerminkan bahwa kinerja masih belum optimal. Salah satu faktor penyebabnya adalah menurunnya kinerja karyawan. Untuk mengevaluasi sejauh mana penurunan ini terjadi, PT Reinco Strategi Asia melaksanakan penilaian kinerja karyawan setiap tahun, biasanya menjelang akhir tahun.

Berikut ini adalah hasil penilaian kinerja karyawan di PT Reinco Strategi Asia:

Tabel 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Reinco Strategi Asia Pada Tahun 2022-2023

Indikator Penilaian	Tahun 2022		Tahun 2023	
	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria
Prilaku Kerja				
Kedisiplinan	71	Baik	69	Sedang
Tanggung Jawab	75	Baik	77	Baik
Kerja sama	75	Baik	72	Baik
Kepemimpinan	78	Baik	73	Baik
Hasil Kerja				
Kualitas Kerja	73	Baik	67	Sedang
Kuantitas Kerja	75	Baik	72	Baik

Indikator Penilaian	Tahun 2022		Tahun 2023	
	Nilai	Kriteria	Nilai	Kriteria
Keterampilan kerja	77	Baik	75	Baik
Jumlah	524		505	
Rata-Rata	75		72	
Penurunan			3,6%	

Sumber : PT Reinco Strategi Asia 2024

Keterangan:

Tabel 2 Kriteri Penilaian Kinerja Karyawan

No	Kriteria	Nilai
1	Sangat Baik	86 – 100
2	Baik	71 – 85
3	Sedang	57 – 70
4	Rendah	31 – 56
5	Sangat Rendah	<27

Sumber : PT Reinco Strategi Asia 2024

Penurunan tersebut kemungkinan besar dipicu oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, pengetahuan, beban kerja, kepribadian, motivasi kerja, serta aspek kepemimpinan dan budaya organisasi. Selain itu, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin juga turut mempengaruhi kinerja. Untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal, terdapat sejumlah indikator yang perlu diperhatikan, seperti kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama, serta inisiatif. Dengan fokus pada indikator-indikator ini, diharapkan karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik di masa mendatang. Pada penelitian ini menurunnya kinerja karyawan diduga oleh beberapa faktor seperti: Gaya kepemimpinan dan beban kerja, maka dari itu berikut merupakan rekapitulasi pra survey yaitu: .

Tabel 3 Hasil Rekapitulasi Survey Mengenai Gaya Kepemimpina dan Beban Kerja

Variabel	Ya	Tidak	
Rata-rata penialian gaya kepemimpinan	(47%)	(53%)	Sebanyak 53% karyawan di PT Reinco Strategi Asia merasa bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak efektif dalam mendukung aktifitas pekerjaan,
Rata-rata penilaian beban kerja	(55%)	(45%)	Sebanyak 55% karyawan PT Reinco Strategi Asia merasakan beban kerja berlebih di dalam menjalankan aktifitas pekerjaan. Sementara 45% sisanya tidak terlalu menjadikan pekerjaan sebagai beban kerja yang berlebih.

Sumber: PT. Reinco Strategi Asia, 2023

Berdasarkan latar belakang di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang rendah diduga disebakan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan belum efektif dan beban kerja yang diberikan berlebihan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Reinco Strategi Asia"

TINJAUAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup proses rekrutmen, seleksi, pengembangan,

pemberian kompensasi, dan pengelolaan hubungan karyawan, yang semuanya itu bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan..

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2021), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan meliputi (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas Kerja; (3) Kerja sama; dan (4) Tanggung jawab.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Edison (2021), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang diterapkan oleh pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. . Gaya kepemimpinan memiliki indikator diantaranya memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik, kepedulian kepada anggota dan lingkungan, pengambilan keputusan, memotivasi dan menginspirasi, responsivitas terhadap kebutuhan tim, menjaga kekompakan tim, tingkat partisipatif, menghargai perbedaan dan keyakinan. (Edison, 2021).

Beban Kerja

Menurut Munandar (2021), beban kerja adalah kumpulan tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Indikator beban kerja menurut Munandar (2021) yaitu beban fisik, beban mental dan beban waktu.

Hipotesis

H1: Gaya kepemimpinan dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H_3: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELTIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel penelitian ini terdiri variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan beban kerja (X_2) Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jumlah populasi 50 orang, hasil perhitungan sampel menggunakan metode sampling Jenuh. Analisis data mencakup regresi bergaanda, uji determinasi dan uji signifikan secara simultan dan parsial

HASIL DAN PEMBASAN

Karakteristik Karyawan

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner diperoleh gambaran umum tentang karyawan yang terlibat dalam pengumpulan data penelitian yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4 Rekapitulasi Karakteristik Karyawan

No	Kriteria	Jenis Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	31	62
2	Usia	31-50 Tahun	24	48
3	Tingkat Pendidikan	Sarjana/S1	28	56
4	Lama Bekerja	2 - 5 Tahun	30	60

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Setelah mendapatkan responden dan penyebaran koesioner mendapatkan hasil perhitungan menggunakan program spss sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Perhitunganb Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	Constant	21.892	11.032		1.984	.053
	Gaya Kepemimpinan (X_1)	.352	.100	.492	3.515	.001
	Beban Kerja (X_2)	-.058	.328	-.025	-.178	.860
	T tabel				1,178	
	F hitung	7,965				
	Sig	0,001				
	F Tabel	3,195				
	R	0,503				
	R^2	0,253				
	Adjusted R^2	0,221				
	Alpha (a)	8,491				

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.26 diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 21{,}892 + 0{,}352x_1 - 0{,}058\, X2 + \varepsilon}$$

Hasil persamaan yang dihasilkan dapat diinterpretasikan bahwa Konstanta sebesar 21,892 menunjukkan bahwa dengan menurunnya variabel X_1, X_2 dan X_3, maka akan menurunkan variabel Y sebesar 21,892. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,352 benilai positif, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar -0,058 benilai negatif artinya variabel beban kerja berpengaruh tidak positif terhadap kinerja karyawan.

Nilai R sebesar 0,599 yang menunjukkan korelasi antara variabel yang menunjukkan korelasi antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang sedang karena berada pada rentan nilai (0,400 – 0,599). nilai R *square* sebesar 0,547 atau 54,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan sebesar 35,9%, sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Nilai F_{hitung} sebesar 7,965 dan nilai F_{tabel} untuk α = 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) n-k-1 (50-2-1) = 47. Melihat hasil dari derajat kebebasan maka didapatkan nilai F_{tabel} sebesar 2,70, sehingga hasil dari derajat $F_{hitung} > F_{tabel}$ (7,965 > 3,195). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan dan beban kerja pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Thaharani, dkk (2024) dan Verda dkk (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,066 dan nilai t_{tabel} untuk α = 0,05 dengan derajat kebebasan 50-2-1 = 47 sebesar 1,678 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,066 > 1,678). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan yang dilakukan fauzi (2019) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar -,178 dan nilai t_{tabel} untuk α = 0,05 dengan derajat kebebasan 50-2-1 = 47 sebesar 1,678 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-0,178 <1,678). Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya beban kerja tidak berpengaruh positif kinerja karyawan. Hasil tersebut tidak sesuai dengan yang dilakukan Jeky dkk (2020) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan pada PT Reinco Srategi Asia perlu dipertahankan dengan baik dan harus ditingkatkan kembali agar mencapai kategori sangat baik. Disarankan bagi pimpinan di perusahaan untuk bisa lebih menjadi contoh yang baik dan lebih memotivasi karyawan, agar karyawan menjadi nyaman dalam bekerja.

Beban kerja pada karyawan PT Reinco Strategi perlu dipertahankan karena termasuk dalam kategori cukup tinggi. Disarankan bagi perusahaan untuk memberikan beban pekerjaan yang tidak melebihi kemampuan karyawan, agar karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya sehingga karyawan bisa bertahan lebih lama di perusahaan

Kinerja karyawa pada PT Reinco Strategi perlu dipertahankan karena termasuk dalam katagori cukup tinggi. Disarankan bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih mengenai hasil kinerja yang diberikan agar karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik.

Bagi peneliti selanjutnya, bisa menambah variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan selain variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja seperti: kemampuan, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Bumi Aksara.

Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Munandar, A. S. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI) Press

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Peningkatan Kinerja*. Alfabeta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Kasmir (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajawali Pers

Anisa Thaharani, Alean Kistiani Hegy Suryana, Unna Ria Safitr, Luki Sri Anggorowati. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Mitrho Egg Quail Boyolali).* Vol. 12, No. 01, (2020) Juni 2024. https://ejournal.uby.ac.id/index.php/ekobis/article/view/1087 (Diakses pada hari selasa 20 Agustus 2024).

Hana Amalia Hasibuan. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*. Volume 6 Nomor 2, September 2023. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/15587 (Diakses pada hari selasa 20 Agustus 2024).

Silvio Maric Ewaldy, Siti Saroh, Dadang Krisdianto. 2022. *Pengaruh Beban Kerja,Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan pt. hyarta danadipa raya di kota malang).* Vol. 11, No. 1, Januari 2022, Hal. 113-122. https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/14973 (Diakses pada hari selasa 20 Agustus 2024).

Chairul Anam, Arie Pradana, Mokhammad Wahyudi. 2022. *Pengaruh Locus Of Control,Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (HFI) Home Faucets Indonesia.* Vol.10 No. 3 Edisi September 2022. https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/3837 (Diakses pada hari selasa 20 Agustus 2024).

Alfitri, Widarta. (2022) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Ukm Kabupaten Sragen.* Vol.1, No.3, pp. 80-92. https://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JEMA/article/view/3112 (Diakses pada hari selasa 20 Agustus 2024).

Fazrur Rahman, Bayu Eko Broto, Pitriyani (2021) Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Smart Tbk Padang Halaban. Vol. 1. No. 3 Juli 2021 Page 387-396 https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/JUMSI/article/view/2738 (Diakses pada hari selasa 20 Agustus 2024).

Sulastri,Onsardi (2020) Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu Volume 2, Nomor 1, Juni https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/JOMB/article/download/1215/833/ (Diakses pada hari selasa 20 Agustus 2024).

Alfian Ranny Poluan. 2018. *Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado.* Vol 6 ,No.4, 2018: Hal 347-356. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/21076 (Diakses pada hari selasa 20 Agustus 2024).

Adidha Fiqi Rindyantama, Rini Juni Astuti. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Guru Dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan)* Vol 8, No 1 Maret 2017. https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3927 (Diakses pada hari selasa 20 Agustus 2024).

I Gusti Bagus Ari Pinatih, A.A.N. Eddy Supriyadinata Gorda (2017). *Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Teknologi Informasi, Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk).* Volume 2, No.2,Desember2017. https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2082 (Diakses pada hari selasa 20 Agustus 2024).

Chandra, Riny, 2017, *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa*. Jurnal Manajemen dan Keuangan Vol 6, No. 1 Mei 2017. ISSN 2252-844X. Fakultas Ekonomi Universitas Samudra

K.R. Rolos, Jeky, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas, 2018, *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No. 4 tahun 2018. ISSN 2338-9605. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi.

Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Bumi Aksara.

Putra. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terbaru. Jakarta: Salemba Empat,

Rivai, Veithzal. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Edisi Terbaru. Jakarta: Rajawali Pers.

Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja

Grafindo Persada.
Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Koesomowidjojo, S. S. (2020). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
Sofyandi, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
Munandar, A. S. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
Munandar, A. (2020). *Psikologi Kerja dan Organisasi*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
Kartono, K. (2021). *Teori Kepemimpinan Modern: Perspektif dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Ilmiah.
Rivai, V. (2021). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.