

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. CAKRA BUANA SEJAHTERA SURABAYA

Priyo Handoko¹ dan Mei Indrawati²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: priyohandoko170@gmail.com

***Abstract:** This study aims to analyze and determine the effect of leadership and workload on employee performance CV. Cakra Buana Sejahtera, Surabaya. This research was conducted with quantitative methods. Data collection techniques by distributing questionnaires. The total number of respondents was 45 people. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS 26. The research results show that: (1) Partially, leadership style has a positive and significant effect on employee performance but workload has a negative and insignificant effect on employee performance, (2) Leadership style and workload simultaneously affect employee performance CV. Cakra Buana Prosperous Surabaya*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cakra Buana Sejahtera, Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan mendistribusikan kuesioner Total jumlah responden adalah 45 orang. Analisis data menggunakan agresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Dari hasil penelitan menunjukkan bahwa: (1) Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Cakra Buana Sejahtera Surabaya

Kata Kunci: Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sebuah perkumpulan bagi orang-orang yang bekerja sama untuk melakukan suatu usaha dalam menggapai tujuan yang sama. Di dalam sebuah organisasi tentunya memiliki hirarki pimpinan dan bawahan, pimpinan sangat mempunyai peranan yang sangat penting dalam pengelolaan sebuah organisasi, pimpinan juga menjadi salah satu aspek penting yang mempengaruhi keberhasilan pengelolaan organisasi. Seorang pemimpin dalam proses kepemimpinan yang sedang dilakukan tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan yang dimiliki juga bisa mempengaruhi bawahan yang dipimpinnnya, Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan(Sutrisno, 2016).

Kemudian untuk melakukan proses berorganisasi dalam sebuah perusahaan, manusia sebagai aspek penting yang harus di kelola dengan baik. Dalam hal ini perusahaan juga membutuhkan sumber daya yaitu salah satunya dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki juga harus memiliki tugas pekerjaan

tersendiri sesuai bidang kemampuan manusia tersebut, tapi terkadang beban pekerjaan yang di jalani tidak sesuai dengan takaran atau kemampuan setiap individu yang berbeda-beda

Menurut Cooper yang dituangkan pada Yurasti (2015), beban kerja itu sendiri contohnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh seorang pegawai.. Apabila kemampuan bekerja lebih tinggi dari beban kerja yang diberikan maka akan menimbulkan perasaan bosan begitu pula sebaliknya jika kemampuan individu dalam menyelesaikan beban kerja yang dihadapi rendah maka akan timbul rasa kelelahan.

Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perakitan alat elektronik rumah tangga yang bernama CV. Cakra Buana Sejahtera dan berlokasi di Margomulyo Surabaya, memiliki seorang pemimpin yang masih berusia muda. Di cabang utama perusahaan yang terletak di Margomulyo indah II blok A nomer 9 ini memiliki 80 orang karyawan yang terdiri dari 10 orang staff, 10 orang teknisi, 4 orang driver, 7 orang serabutan, 2 orang cleaning service, dan 47 orang bagian produksi perakitan barang

Dalam proses pembagian beban kerja yang dilakukan, tentu saja tidak semua karyawan mendapat posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Perusahaan juga membebankan mereka melalui target yang harus dicapai dalam proses kerja mereka. Kinerja karyawan dan beban kerja adalah hal yang sangat berkaitan satu sama lain, kinerja karyawan akan meningkat apabila beban kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan Dan apabila beban kerja yang diberikan terlalu berat bagi karyawan, maka bisa saja kinerja karyawan tersebut menjadi turun

Karyawan dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan, perusahaan harus mematuhi peraturan yang telah disahkan oleh pemerintah dan harus sesuai takaran standard yang sudah ditentukan. Tetapi perusahaan juga harus memperhatikan kondisi yang dimiliki karyawan masing-masing. Pendapat lain menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja(Kasmir, 2016)

Berdasarkan hasil penelitian dalam jurnal administrasi bisnis (Jeky, Sofia, Wehelmina, 2018) mendapati hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut hasil penelitian jurnal ilmiah magister manajemen (Tomy, Hazmanan, 2018) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variable Y (kinerja karyawan). Kemudian menurut Istiqomah (2018) dalam sebuah skripsi menyatakan bahwa Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh abtara Beban kerja dengan Kinerja Karywan. Pengujian membuktikan Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam hal ini di perusahaan CV. Cakra Buana Sejahtera dipimpin oleh pemimpin berusia yang masih dikatakan muda, tetapi dengan gaya kepemimpinan beliau yang khas maka akan memberikan pengaruh pada beban kerja yang diberikan kepada karyawan, dan beban kerja tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut

Dari uraian latar belakang diatas maka penulis memilih untuk membuat sebuah judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Cakra Buana Sejahtera Surabaya”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kemudian Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan,
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing,
3. pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan
4. tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Sutrisno, 2016). Menurut Fikar, dkk (2021) menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan analitis
2. Keterampilan berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan mendengar
5. Ketegasan

Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Menurut Widya, dkk (2021) dalam jurnal penelitian menyatakan beberapa indikator beban kerja sebagai berikut :

1. Tugas yang bersifat fisik (sikap kerja);
2. Tugas yang bersifat mental (tanggung jawab)
3. Waktu kerja dan istirahat
4. Pelimpahan tugas dan wewenang
5. Faktor somatis (kesehatan)
6. Faktor Psikis (motivasi)

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena menggunakan data berupa angka-angka dan analisis statistic. Data kuantitatif

adalah data yang berbentuk angka-angka sehingga dalam analisisnya menggunakan analisis kuantitatif (Sugiyono, 2017) Metode penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh antar variabel tersebut. Dalam penelitian ini menunjukkan hubungan antar kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di CV. Cakra Buana Sejahtera Surabaya yang berada di komplek Pergudangan Margomulyo Indah Surabaya, dan alasan mengambil lokasi tersebut karena lokasi tempat bekerja sendiri.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini populasi yang berada di CV Cakra Buana Sejahtera Surabaya adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Cakra Buana Sejahtera Surabaya yang berjumlah 81 orang

Sampel

Sugiyono (2017) mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi tersebut betul-betul mewakili. Tujuan sampling adalah untuk menghemat biaya, waktu, dan tenaga. Namun sampling harus dilakukan sedemikian rupa sehingga dapat menggambarkan populasi yang sebenarnya. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini sampel telah ditentukan oleh peneliti sebanyak 45 responden yang telah memenuhi kriteria

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2015) yang dimaksud *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bermula dari tantangan bagi perusahaan-perusahaan menghadapi kondisi persaingan bisnis dan pengembangan di dalam usaha, tuntutan akan mutu produk – produktivitas - efektivitas - efisiensi di dalam proses kerja semakin meningkat seiring perkembangan waktu, maka mutlak penataan sumber daya menjadi kebutuhan pelaku usaha, sehingga melalui performance ini akan mampu mengangkat nilai jual di dalam

dunia usaha, maka pada 17 Nopember 2005 didirikanlah CV. Cakra Buana Sejahtera sebagai usaha perdagangan elektronik, dengan seluruh personil yang telah memiliki kompetensi dan pengalaman, Dalam penelitian ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 45 orang karyawan CV. Cakra Buana Sejahtera Surabaya. Peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan Jabatan, Masa Kerja, Usia, Pendidikan Terakhir dan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian, jumlah karyawan terbanyak pada bagian produksi dengan jumlah 18 orang dengan presentase 40 persen dari total jumlah responden, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun dengan presentase mencapai 97,8 persen. Karyawan berusia kurang dari 50 tahun memiliki jumlah presentase paling banyak, yaitu 97.8 persen. Karyawan dengan pendidikan lulusan SMA Sederajat menunjukkan angka sebesar 82.2 persen dari total jumlah responden. Di perusahaan ini di dominasi karyawan berjenis kelamin wanita sebanyak 23 orang.

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa bahwa pengujian validitas terhadap variabel kepemimpinan, beban kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan dalam perhitungan $r_{hitung} > 0,3$. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dari setiap indikator dalam kuesioner dinyatakan valid. Kemudian pada hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Sehingga dapat dikatakan ketiga variabel penelitian tersebut reliabel. Dari keseluruhan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang telah dirancang untuk menguji hipotesis kerja dalam penelitian ini telah dirancang.

Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,68183703
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Positive	,148
	Negative	-,083
Test Statistic		,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		,015 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan uji normalitas kolmogorov-smirnov diperoleh nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,15 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien (R^2) menunjukkan kemampuan variabel bebas kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap perubahan variabel tidak bebas Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
-------	---	----------	------------	-------------------

			Square	Estimate
1	.409 ^a	.167	.128	3.76848

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 26 (2022)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,167. Hal ini menunjukkan bahwa 16,7 persen variasi dalam variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) . sedangkan sisa nya 83,3 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dalam hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa pada variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel beban kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0,973 > 0,10 dan nilai VIF 1,027 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. kemudian nilai sig. (2-tailed) dari variabel X1 sebesar 0,259 yang artinya kurang dari 0,05 dan nilai sig. (2-tailed) dari variabel beban kerja sebesar 0,984 yang artinya lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan dan beban kerja > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Diketahui bahwa dari 45 responden nilai minimum dari kepemimpinan yaitu sebesar 28 dan nilai maximumnya yaitu sebesar 52. Sedangkan nilai meannya yaitu sebesar 36,67 dengan standar deviasi sebesar 4,32225. Nilai minimum dari beban kerja yaitu sebesar 47 dan nilai maximumnya yaitu sebesar 76. Sedangkan nilai meannya sebesar 56,9778 dengan standar deviasi 6,77726 Dan nilai minimum dari kinerja karyawan yaitu sebesar 36 dan nilai maximumnya sebesar 56. Sedangkan nilai meannya sebesar 43,2444 dengan standar deviasi 4,03482

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda *Coefficients*^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,869	6,316		6,313	,000
	X1	,335	,133	,359	2,517	,016
	X2	-,157	,085	-,263	-1,843	,072

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel diatas, didapat persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 39,869 + 0,335 X1 + -0,157 X2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Variabel kepemimpinan (X1) mempunyai arah koefisien bertanda positif terhadap kinerja karyawan dan beban kerja (X2) mempunyai arah koefisien bertanda negatif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,335 yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar -0,157 yang berarti bahwa semakin berkurangnya beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Uji F

Pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, dengan taraf signifikan sebesar 0,05 dan jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan).

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,850	2	59,925	4,220	,021 ^b
	Residual	596,461	42	14,201		
	Total	716,311	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4. diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,220 > F$ tabel 3,19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan.

Uji t

Uji t bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel, dengan taraf nilai signifikan sebesar 0,05. Jika probabilitas nilai Uji t atau signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan signifikan secara parsial

Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,869	6,316		6,313	,000
	X1	,335	,133	,359	2,517	,016
	X2	-,157	,085	-,263	-1,843	,072

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh dari variabel kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

Nilai signifikansi untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,517 > t$ tabel 0,279. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Beban Kerja (X2)

Nilai signifikan untuk pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar $0,072 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,843 > t$ tabel 0,279. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi 0,335. Berdasarkan uji t (parsial) variabel kepemimpinan (X1) diketahui nilai signifikansi variabel kepemimpinan $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,517 > t$ tabel 0,279. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Pernyataan ini didukung oleh hasil kuesioner yang di sebar, pada poin nomer 12 memperoleh nilai rata-rata tertinggi yang bertuliskan pernyataan yaitu pimpinan memberikan teguran terhadap karyawan karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan, sehingga hal tersebut sebagai contoh kepemimpinan yang baik dan tegas dalam menjalankan perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan pimpinan perusahaan sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan, sehingga pimpinan perusahaan dalam memimpin jalannya operasional perusahaan harus memiliki kepemimpinan yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin, dkk (2019) dalam penelitian yang berjudul “strategi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) area Situbondo” dengan menggunakan analisis garis regresi linier sederhana. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Situbondo.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja (X2) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi -0,157. Berdasarkan uji t (parsial) variabel beban kerja (X2) diketahui nilai signifikansi variabel beban kerja $0,072 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,843 > t$ tabel 0,279. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pada hasil kuesioner yang telah disebar kepada responden pernyataan nomer 11 memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu saya merasa giat bekerja apabila badan saya sehat, ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila kondisi karyawan yang sehat. Hal ini dapat diartikan bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak mempengaruhi hasil kinerja karyawan karena beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan aturan-aturan dan prosedur standar operasional dalam hal ini *job description*, *job specification*, dan analisis jabatan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeky, Sofia, Wehelmina 2018 dalam jurnal administrasi bisnis mendapati hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,220 > F$ tabel 3,19. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh kepemimpinan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa

kepemimpinan dan beban kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan CV. Cakra Buana Sejahtera, yang artinya apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan dan pemberian beban kerja yang sesuai dengan karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada hasil analisis dan pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di CV. Cakra Buana Sejahtera Surabaya dikategorikan baik, karena pimpinan perusahaan sudah memberikan kepemimpinan terbaik dalam menjalankan operasional perusahaan. Beban kerja di CV. Cakra Buana Sejahtera Surabaya yang diberikan sudah baik dan para karyawan sudah terbiasa akan beban kerja yang diberikan sehingga karyawan sudah paham betul mengenai beban kerja yang diberikan kepada mereka.
2. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Beban Kerja (X2) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4. Secara simultan kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah disampaikan, peneliti memberikan saran kepada perusahaan dan berharap saran tersebut berguna serta bermanfaat bagi perusahaan. Berikut adalah saran yang akan diberikan, Dari segi gaya kepemimpinan, sebaiknya pimpinan perusahaan memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik lagi kepada karyawan untuk kedepannya, sehingga apabila gaya kepemimpinan yang sangat baik pasti akan menghasilkan kinerja karyawan sangat baik juga.

Dari segi beban kerja, sebaiknya perusahaan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, sehingga kedepannya tidak terjadi beban kerja yang berlebihan sehingga mempengaruhi hasil kinerja para karyawan, Kemudian apabila karyawan telah mematuhi peraturan perusahaan, tata tertib dan melebihi standard kinerja yang telah ditetapkan, sebaiknya pimpinan memberikan reward baik berupa financial maupun non financial, sedangkan bagi karyawan yang tidak memenuhi standard kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pimpinan memberikan punishment sesuai dengan aturan yang berlaku. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lainnya yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Dan peneliti selanjutnya juga dapat mengambil sampel yang lebih besar daripada sampel yang ada dalam penelitian ini sehingga penelitian selanjutnya akan lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin. Ayu Putri, Pudjo Suharso, Sukidin (2019) Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area

- Situbondo, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Universitas Jember.
- Aisatul, Maghfiroh (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ladang Hijau Nauli . Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Djunaedi. Rosiana Natalia dan Lenny Gunawan (2018) Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan, *Jurnal Manajemen*, Universitas Ciputra.
- Harahap. Fikar Khairiza, Ulfa Nadra dan Windy Aginta (2021) gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan, *Jurnal Bonanza Fakultas Ekonomi*, Universitas Al-Azhar Medan.
- Nabawi. Rizal (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Noviansyah dan Ervin Mardalena. (2021) Pengaruh Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi KerjaKaryawan Pada PT. Bank BRI Cabang Baturaja (Persero) TBK, Universitas Baturaja.
- Putri. Ni Rai Aditya, I Wayan Mendra, Yenny Verawati. (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Serenity Eco Guest House And Yoga, Canggung, *Jurnal Emas*, Universitas Mahasarawati Denpasar.
- Qoyyimah. Milafatul, Tegoeh Hari Abrianto, Siti Chamidah, (2019) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun, *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, Univeritas Muhammadiyah Ponorogo.
- Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Siagian. Tomy Sun, Hazmanan Khair, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Sufyati HS dan Mila Risa (2020) pengaruh kepemimpinan, kompetensi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi {LLDIKTI} wilayah III Jakarta, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Universitas Nasional, Jakarta.