

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. HERRIS TRADING KOTA TANGERANG

Desi Prasetyani
Universitas Pamulang, Banten
dosen02496@unpam.ac.id

Submitted: 08th March 2023/ **Edited:** 15th June 2023/ **Issued:** 01st July 2023

Cited on: Prasetyani, D. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. HERRIS TRADING KOTA TANGERANG. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 554-560

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of workload and leadership on employee performance on CV Herris Trading Kota Tangerang both partially and simultaneously. This type of research uses quantitative descriptive methods. The population was 85 with saturated sampling techniques and the sample in this study amounted to 85 respondents. Data analysis uses regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results showed that workload had a significant effect on employee performance with a regression coefficient of 0.553, meaning that there was a significant influence between workload and employee performance. Leadership has a significant effect on employee performance with an estimated value of 0.476, meaning that there is a significant influence between leadership and employee performance. Workload and leadership have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 16.161 + 0.331X_1 + 0.244X_2$. A correlation coefficient of 0.740 means that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship level with a coefficient of determination of 54.8%.

Keywords: Workload, Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Menginjak era globalisasi dan menyongsong era persaingan pasar bebas dunia, maka sikap profesionalisme dari komponen yang terkait dalam suatu organisasi mutlak itu dibutuhkan. Untuk itu adanya SDM (sumber daya manusia) yang berkualitas sangat berperan dalam menjawab berbagai tantangan itu demi mensukseskan tujuan akhir suatu organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia ikut mempengaruhi aspek-aspek di bidang-bidang lainnya, seperti misalnya bagaimanapun besar atau kayanya sumber daya yang di miliki oleh organisasi tanpa di dukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas tentu aja tidak kana mencapai hasil yang optimal.

Pimpinan sebuah perusahaan adalah satu komponen yang penting. Pimpinan harus menjadi contoh yang baik bagi karyawan, sifat kepemimpinan yang penting dan umum bagi setiap pemimpin harus mempunyai integritas dan mempunyai dua kecerdasan pengetahuan yang luas menginspirasi dan kompeten.

Menunjukkan kompetensi kepemimpinan dalam mengambil keputusan yang tepat. Karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi apapun, pimpinan yang efektif akan menjadi penerus bagi hidup mati dan maju mundurnya sebuah perusahaan. CV. Harris Trading ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang fashion, perusahaan juga bergerak di bidang penjualan baju-baju sisa export melalui penjualan langsung maupun online perusahaan ini bergerak sejak 15 Oktober 2015.

Perusahaan CV. Harris Trading ini juga telah memiliki legalitas guna memiliki layanan terbaik bagi konsumen melalui operasional yang baik dan pelayanan online yang merespon dengan baik. Menurut (Effendi & Yogie, 2019) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Hasil dari observasi beberapa karyawan tidak bisa bekerja dalam tim serta adanya tekanan pekerjaan akan mempunyai keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Hal ini dapat merugikan perusahaan dimana pekerjaan yang maksimal serta tingkat kinerja yang menurun dengan berakhir tidak tercapainya target perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut disimpulkan bahwa beban kerja CV. Harris Trading Kota Tangerang tingkat beban kerja yang belum stabil hal tersebut dapat berpengaruh ke dalam terbentuknya budaya organisasi,

Kepemimpinan dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Al-Butary, et al., 2021). Pemimpin yang baik bukan dilihat dari seberapa banyak orang yang menjadi pengikutnya, bukan juga dilihat dari seberapa lama ia memimpin. Menurut (Winarsih, 2018) "Kepemimpinan merupakan aktivitas manajerial yang penting di dalam setiap organisasi khususnya dalam pengambilan kebijakan dan keputusan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang anggotanya dapat merasakan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, baik kebutuhan bekerja,

motivasi, rekreasi, kesehatan, sandang, pangan, tempat tinggal, maupun kebutuhan lainnya yang pantas didapatkan nya”.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Setiabudi & Nurjanah, 2022). Menurut Munandar, beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Natania, et al., 2019)

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Siagian (2018), adalah “kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi”. (Sari, et al., 2020). Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, dan tingkat prestasi suatu organisasi.

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan & Munasib, 2020). Menurut (Suryani, et al., 2020), Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memahami bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jumlah sampel yaitu sebanyak 85 responden, Pengumpulan data dilakukan secara langsung, melalui sebaran kuesioner. Skala instrument penelitian adalah likert. Metode penelitian adalah asosiatif. Tempat penelitian Penelitian ini diawali dengan proses

kegiatan mengidentifikasi permasalahan yang terjadi Di Penelitian ini dilaksanakan di CV. Herri Trading Kota Tangerang..

HASIL PENELITIAN

Pembahasan Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.161	2.394		6.751	0.000
Beban Kerja (X1)	0.331	0.096	0.425	3.452	0.001
Kepemimpina N (X2)	0.244	0.084	0.355	2.888	0.005

Sumber: Olahan Data SPSS 29, 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 4.20, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16,161 + 0,331X_1 + 0,244X_2$.

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 16,161 diartikan bahwa jika variabel beban kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 16,161.

Nilai beban kerja (X1) 0,331 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel beban kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,331 (Hidayah, 2018).

Nilai kepemimpinan (X2) 0,244 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel beban kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,244 (Choiryah, et al., 2018).

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	0.548	0.537	2.183

Sumber: Hasil olah data, 2022

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,548, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel

kinerja karyawan sebesar 54,8%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-54,8\%) = 45,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis..

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	473.690	2	236.845	49.684	<.001 ^b
	Residual	390.898	82	4.767		
	Total	864.588	84			

Sumber: Hasil olah data, 2022

Pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(49,684 > 2,720)$. Hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig. } 0,5$ atau $(0,001 < 0,5)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Herris (Badrianto, et al., 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Herris Trading Kota Tangerang, maka kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 17,053 + 0,553X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,708, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat dengan koefisien determinasi sebesar 50,2% yang artinya variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 50,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,145 > 1,664)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Herris Trading Kota Tangerang.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 20,229 + 0,476X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,694 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat dengan koefisien determinasi sebesar 48,2% yang artinya variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 48,2%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,791 > 1,664)$. Dengan demikian H_{02}

ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Herris Trading Kota Tangerang.

Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 16,161 + 0,331X_1 + 0,244X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,740 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan kuat dengan koefisien determinasi sebesar 54,8% yang artinya variabel beban kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 54,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(49,684 > 2,720)$. Dengan demikian H03 ditolak H3 diterima. Artinya terdapat terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Herris Trading Kota Tangerang.

DAFTARPUSTAKA

- Al-Butary, B., Lubis, K. A., & Amalia, A. (2021). Pelatihan Manajemen Pengelolaan Organisasi Sosial Pada Majelis Pengajian Amal Bakti Medan. *Bhakti Nagori (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 1(2), 104-109.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Choiriyah, V., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2018). Influence of transformational leadership style, work discipline, and work environment on work productivity with organizational culture as an intervening variable (Case Study at Citrus Department Store DP Mall Semarang). *Journal of Management*, 4(4).
- Darmadi, & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. KABUPATEN TANGERANG. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 5(1), 123–132.
- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Darmadi, S. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma*.

- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisilikuid Pada Pt.Eagle Indo Pharma-Tangerang. 1(1), 56–67.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Hidayah, T. (2018). Strategi Pengembangan Kompetensi Dosen Di STIE Mandala Jember. *RELASI: JURNAL EKONOMI*, 14(1), 162-182.
- M. Effendi, & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motifasi Dan Disiplin Kerja . *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 93-98.
- Nataria, O., Dedi, S., & Sabarofek, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Dan Umkm Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 67-83.
- Sari, A., zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1-18
- Setiabudi, A., & Nurjanah, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(19), 1-10.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Winarsih , S. (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja. *Internasional Conference of Moslem Societ*, 96.