

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN NOSEW PADA PT ADIS DIMENSION FOOTWEAR

¹Novilia Lestari Fadriah, ²Eraera Hia, ³Temmy Setiawan

^{1,2,3}Universitas Tanri Abeng

novilialf03@gmail.com, eraerahia1974@gmail.com, temmy.setiawan@tau.ac.id

ABSTRACT

The Influence of Leadership Style and Workload on Employee Performance in the Nosew Department at PT Adis Dimension Footwear. This study examines the partial and simultaneous effects of leadership style and workload on employee performance. Using an associative quantitative method with 100 respondents, the results show that leadership style and workload have positive and significant effects on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Workload, Employee Performance, PT Adis Dimension Footwear.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam dunia industri, khususnya perusahaan manufaktur, kinerja karyawan menjadi penentu utama dalam pencapaian target produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya gaya kepemimpinan dan beban kerja.

PT Adis Dimension Footwear merupakan perusahaan manufaktur alas kaki internasional yang berlokasi di Balaraja, Tangerang, Banten. Salah satu bagian penting dalam proses produksi adalah bagian Nosew. Pada bagian ini, kinerja karyawan memiliki peran besar karena berkaitan langsung dengan pencapaian target produksi,

kualitas hasil kerja, dan kelancaran proses produksi. Apabila kinerja karyawan tidak optimal, maka target produksi dapat terhambat dan kualitas produk dapat menurun.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada bagian Nosew, terdapat permasalahan kinerja karyawan yang belum optimal. Hal ini terlihat dari pencapaian target produksi yang belum maksimal, adanya peningkatan pekerjaan rework atau rijekan, serta kenaikan absensi karyawan. Target produksi pada tahun 2026 meningkat menjadi 85 pasang per jam, sedangkan realisasi produksi rata-rata hanya mencapai sekitar 75 pasang atau 90% dari target perusahaan. Selain itu, tingkat rework mengalami peningkatan sebesar 20% dalam tiga bulan terakhir dan absensi karyawan meningkat sebesar 8%.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan memengaruhi bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pada bagian Nosew, permasalahan kepemimpinan terlihat dari kurang optimalnya pengarahan, pengawasan, komunikasi, dan pemberian solusi terhadap kendala produksi. Kondisi ini dapat membuat karyawan kurang mendapatkan arahan kerja yang jelas dalam menghadapi target produksi yang tinggi.

Selain gaya kepemimpinan, beban kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental, menurunkan konsentrasi, serta menghambat pencapaian target kerja. Pada bagian Nosew, beban kerja meningkat karena karyawan harus menyelesaikan target produksi yang tinggi sekaligus memperbaiki hasil produksi yang reject atau rework.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear, baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN TEORI

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Hasibuan, gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang

nyaman, meningkatkan komunikasi, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi kemampuan komunikasi, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, tanggung jawab, dan pengawasan. Pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik akan lebih mudah memberikan arahan kepada karyawan. Kemampuan mengambil keputusan diperlukan agar kendala kerja dapat diselesaikan dengan cepat. Sementara itu, kemampuan memotivasi dan melakukan pengawasan dapat membantu karyawan menjaga kualitas dan produktivitas kerja.

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Menurut Tarwaka, beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik, mental, waktu, kuantitatif, maupun kualitatif. Dalam lingkungan produksi, beban kerja dapat muncul karena tingginya target kerja, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, keterbatasan waktu, serta standar kualitas yang ketat.

Indikator beban kerja dalam penelitian ini meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Target yang tinggi dapat meningkatkan tekanan kerja. Kondisi pekerjaan yang berat atau banyaknya rework dapat membuat pekerjaan menjadi lebih sulit. Penggunaan waktu kerja yang padat serta standar pekerjaan yang ketat juga dapat meningkatkan beban kerja yang dirasakan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan menjadi variabel dependen yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan beban kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat membantu karyawan bekerja lebih terarah, sedangkan pengelolaan beban kerja yang tepat dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear.

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

Berdasarkan kajian teori tersebut, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear; beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear; serta gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel menggunakan data berupa angka dan dianalisis secara statistik. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan beban kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Nosew yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden.

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kinerja karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dokumen perusahaan, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti. Seluruh item pada variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang memenuhi standar reliabilitas, sehingga instrumen penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi layak digunakan. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance residual dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi klasik dan dapat digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin proporsional beban kerja yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Dalam konteks bagian Nosew, kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk memberikan arahan kerja, pengawasan, dan penyelesaian masalah produksi secara tepat. Sementara itu, pengelolaan beban kerja diperlukan agar target produksi dapat tercapai tanpa menurunkan kualitas hasil kerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,152 lebih besar dari t tabel sebesar 1,984 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan komunikasi yang jelas, mengambil keputusan dengan tepat, memotivasi karyawan, bertanggung jawab, dan melakukan pengawasan akan membantu karyawan bekerja lebih efektif.

Hasil uji t juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 10,292 lebih besar dari t tabel sebesar 1,984. Beban kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,648, sehingga menjadi variabel yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, waktu, dan standar pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus dan produktif.

Hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 88,950 lebih besar dari F tabel sebesar 3,090 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima. Artinya, gaya kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,647. Nilai tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 64,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lain tersebut dapat berupa lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, atau faktor individual karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian Nosew dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan mengelola beban kerja secara proporsional. Pemimpin memiliki peran penting dalam memastikan karyawan memahami target kerja, prosedur, dan standar kualitas yang harus dicapai. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu tinggi tanpa pengelolaan yang tepat dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, dan meningkatkan risiko kesalahan kerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dan pengelolaan beban kerja perlu dilakukan secara seimbang.

Dalam industri manufaktur alas kaki, target produksi dan kualitas hasil kerja menjadi dua hal yang saling berkaitan. Bagian Nosew harus mampu menghasilkan produk sesuai standar perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan. Apabila gaya kepemimpinan berjalan efektif dan beban kerja dikelola dengan baik, maka karyawan akan lebih mampu bekerja secara terarah, produktif, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui perbaikan kepemimpinan, pengaturan tenaga kerja, pengendalian rework, serta pengembangan kemampuan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Nosew pada PT Adis Dimension Footwear. Hal ini menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan yang efektif, komunikatif, bertanggung jawab, dan mampu memberikan pengawasan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat sangat penting dalam mendukung pencapaian target kerja dan kualitas produksi.

Gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 64,7%, sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, PT Adis Dimension Footwear perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan dan evaluasi berkala, mengoptimalkan pengelolaan beban kerja, menekan tingkat rework, serta mengembangkan kemampuan multiskill karyawan agar proses produksi dapat berjalan lebih efektif dan konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, & Tine. 2022. Effect of Compensation, Workload, Leadership on Employee Performance and Implications on Organizational Performance.
- Atihuta. 2021. The Influence of Leadership and Workload to Employee Performance with Work Environment as Mediating Variable. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2).
- Febrian, & Nurhalisah. 2024. Determination of Workload, Work Stress, and Authoritarian Leadership Style on Performance. *Dinasty International Journal of Digital Business & Management*.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, & Uswatun. 2021. Beban kerja dan kinerja karyawan.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muriawan, & Sinaga. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Stres yang Dirasakan oleh Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Keuangan & Perbankan*.
- Ni'mah, & Siswanto. 2017. Beban Kerja Karyawan Perbankan, Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Motivasi.
- Ohorela. 2021. Beban kerja dalam organisasi.

MANTRA

JURNAL MANAJEMEN STRATEGIS

- Pratama, O. N., & Indriyaningrum. 2022. The Influence of Leadership Style, Workload and Career Development on Employee Performance.
- Rivai. 2018. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. 2020. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. 2017. Metode Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Simbolon, & Syarifuddin. 2025. The Influence of the Ohio Model's Leadership Style and Workload on Employee Performance. Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi, 9(1).
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. 2018. Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Wahyuni, Heryanda, & Telagawathi. 2026. Job Satisfaction Mediates the Effect of Leadership and Workload on Employee Performance.
- Iswandir, & Faeni. 2025. Determinant of Workload, Burnouts and Transformational Leadership on Employees' Performance Moderated by Work Life Balance. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan.