

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Di CV Berlian Motor Bekasi**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Felix Kurnia Lie

6031901128

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN FAKULTAS

EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Terakreditasi oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

**The Effect Of Leadership Style And
Workload On Employee Performance At
CV Berlian Motor Bekasi**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted To Complete Part Of The
Requirement For Bachelor's Degree
In Management

By :

**Felix Kurnia Lie
6031901128**

**Parahyangan Catholic University
FACULTY OF ECOMOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT**

Accredited By LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023

BANDUNG

2024

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di CV Berlian Motor Bekasi**

Oleh:

Felix Kurnia Lie

6031901128

Bandung, Januari 2024

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Katlea Fitriani, ST., MSM., CIPM
Pembimbing Skripsi,

Angela Teressia, S.IP., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Felix Kurnia Lie
Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 20 November 2000
NPM : 6031901128
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV BERLIAN MOTOR

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Angela Teressia, S.IP.,M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal :
Pembuat pernyataan :



(Felix Kurnia Lie)

ABSTRAK

Dalam rangka meningkatkan produktivitas perusahaan, diperlukan kinerja karyawan yang baik dan maksimal. Pada penelitian ini peneliti menemukan fenomena gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Preliminary Researchyang* dilakukan, ditemukan bahwa kinerja karyawan menurun dikarenakan pemimpin mengambil keputusan secara sepihak dan masukan dari karyawan tidak diterima diterima oleh karyawan dan karyawan merasa waktu yang diberikan oleh pemimpin untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat.

Penelitian ini ditunjuk untuk mengetahui tingkat gaya kepemimpinan (X1) dengan dimensinya yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab seorang pemimpin dan kemampuan mengendalikan emosi. Lalu tingkat beban kerja (X2) dengan dimensinya yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Serta tingkat kinerja karyawan (Y) dengan dimensinya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja kinerja karyawan di CV Berlian Motor Bekasi.

Penelitian ini menggunakan *applied research* yang menggunakan metode *cross sectional studies*. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

kata kunci : Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja

ABSTRACT

In order to increase the productivity of the company, good and maximum employee performance is required. In this study researchers found the phenomenon of leadership style and workload had an effect on employee performance. Preliminary review, which was conducted, found that employee performance decreased because leaders took decisions unilaterally and employee input was not accepted by employees and employees felt that the time given by the leader to complete the work was too short.

This study was designed to determine the level of leadership style (X1) with its dimensions namely decision-making ability, motivating ability, communication ability, ability to control subordinates, responsibility of a leader and ability to control emotions. Then the level of workload (X2) with its dimensions, namely the target to be achieved, the working conditions and the standard of work. As well as the level of employee performance (Y) with its dimensions namely quality of work, quantity of work, cooperation, responsibility and initiative. This study was shown to determine the influence of leadership style on employee performance, influence of workload on employee performance and influence of leadership style and workload on employee performance at CV Berlian Motor Bekasi.

This study uses applied research that uses cross-sectional studies. The analysis used is multiple linear regression analysis.

Keyword : Employee Performance, Leadership Style, Workload,

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha-Esa, atas rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitiannya yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BERLIAN MOTOR BEKASI”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Katolik Parahyangan, Bandung. Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi manfaat bagi pihak perusahaan dan pembaca. Proses penulisan skripsi ini dilalui oleh berbagai rintangan, sehingga penulis banyak diberikan bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam melewati segala hambatan dalam proses penulisan skripsi ini. Diantaranya adalah kepada:

1. Buddha, Dharma dan Sangha atas rahmat dan Karunia-Nya yang selalu menyertai dan membimbing penulis selama masa perkuliahan.
2. Orang Tua penulis yang selalu memberikan dukungan
3. Ibu Katlea Fitriani, ST., MSM., CIPM. Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen
4. Ibu Angela Teressia, S.IP.,M.M. Selaku dosen pembimbing penulis yang selalu memberikan bimbingan, bantuan, masukan dan arahan untuk membangun penulisan skripsi ini
5. Bapak Dr. Fransiskus Xaverius Supriyono, Drs., M.M. Selaku dosen wali penulis di Universitas Katolik Parahyangan
6. Yth. Bapak/Ibu dosen dan staff di Universitas Katolik Parahyangan
7. Teman-teman dari KMK yang selalu mendukung dan menghibur penulis
8. Teman-teman dari Grup JP Skripsi Insani yang selalu mendukung dan menghibur penulis
9. Seluruh rekan-rekan Manajemen UNPAR 2019 yang telah berjuang bersama

Akhir kata, saya selaku penulis mengucapkan sebesar-besarnya kepada semua orang yang telah membantu proses pengerjaan skripsi dan semoga kita berada di dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa dan selalu diberikan kasih sayang

Bandung, Januari 2024

A square image with a light blue and green watercolor-like background. In the center, the word "Felix" is written in a cursive, handwritten style.

Felix Kurnia Lie

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Kerangka Berpikir	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja	16
2.1.4 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan	17
2.1.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.2 Gaya Kepemimpinan	18
2.2.1 Pengertian Gaya kepemimpinan	18
2.2.3 Dimensi Gaya Kepemimpinan	20
2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	21

2.2.5	Macam-macam Gaya Kepemimpinan	22
2.3	Beban kerja	23
2.3.1	Pengertian Beban Kerja.....	23
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	24
2.3.3	Indikator Beban Kerja.....	25
2.2	Penelitian Terdahulu.....	26
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN		30
3.1	Metode & Jenis Penelitian.....	30
3.2	Teknik Pengumpulan Data	30
3.2.1	Sumber Data	31
3.3	Populasi	32
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	32
3.4.1	Variabel Independen (X)	32
3.4.2	Variabel Dependen (Y).....	41
3.5	Teknik Pengolahan Data	44
3.5.1	Uji Validitas.....	44
3.5.2	Uji Reliabilitas	47
3.6	Pengukuran Variabel	48
3.7	Teknik Analisis Data	49
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif	49
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	51
3.7.2.1	Uji Normalitas	51
3.7.2.2	Uji Heteroskedastisitas.....	52
3.7.2.3	Uji Multikolinearitas	52

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.7.3.1 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	53
3.7.3.2 Uji Pengaruh Secara Simultan (Uji F)	54
3.7.3.3 Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji T).....	54
3.8 Objek Penelitian	55
3.8.1 Profil Perusahaan	55
3.8.2 Struktur Organisasi	56
3.8.3 Profil Responden.....	56
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan.....	60
4.1.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap variabel Gaya kepemimpinan	60
4.1.1.1 Dimensi Kemampuan Mengambil Keputusan	61
4.1.1.2 Dimensi kemampuan Memotivasi.....	63
4.1.1.3 Dimensi Kemampuan Komunikasi	64
4.1.1.4 Dimensi Kemampuan Mengendalikan Bawahan	65
4.1.1.5 Dimensi Tanggung Jawab Seorang Pemimpin	66
4.1.1.6 Dimensi Kemampuan Mengendalikan Emosional.....	67
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	67
4.2.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja	68
4.2.1.1 Dimensi Target Yang Harus Dicapai	68
4.2.1.2 Dimensi Kondisi Pekerjaan.....	69
4.2.1.3 Dimensi Standar Pekerjaan	70
4.3 Analisis Deskriptif Variabel kinerja karyawan	72

4.3.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap kinerja karyawan	72
4.3.1.1 Dimensi Kualitas Kerja	73
4.3.1.2 Dimensi Kuantitas Kerja	74
4.3.1.3 Dimensi Kerjasama	75
4.3.1.4 Dimensi Tanggung Jawab	76
4.3.1.5 Dimensi Inisiatif	77
4.4 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan CV Berlian Motor Bekasi	78
4.5 Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja karyawan CV Berlian Motor Bekasi	78
4.6 Uji Asumsi Klasik	79
4.6.1 Uji Normalitas	79
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas	82
4.6.3 Uji Multikolinearitas	82
4.7 Analisis Regresi Linear Berganda	83
4.8 Uji Simultan (Uji F)	84
4.9 Uji Parsial (Uji T)	85
4.10 Persamaan Regresi	87
4.11 Uji Koefisien Determinasi	89
4.12 Pembahasan	90
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model penelitian.....	13
Gambar 3.1 Rumus Koefisien Determinasi	53
Gambar 3.2 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 3.3 Jenis Kelamin Responden	57
Gambar 3.4 Umur Karyawan	57
Gambar 3.5 Tingkat Pendidikan	58
Gambar 3.6 Posisi Pekerjaan	59
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	79
Gambar 4.2 <i>Normal Probability Plot</i> (P-Plot).....	80
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Diagram	82
Gambar 4.4 Model Regresi Penelitian	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Preliminary Research	5
Tabel 1.2 Perkembangan Total Pendapatan CV Berlian Motor Bekasi Bulan Agustus – Desember 2022.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel X1.....	33
Tabel 3.2 Operasional Variabel X2.....	38
Tabel 3.3 Operasional Variabel Y.....	41
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	45
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Beban kerja	46
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas kinerja karyawan	46
Tabel 3.7 <i>Likert Scale</i>	48
Tabel 3.8 Interpretasi Rata – Rata Hitung X dan Y	50
Tabel 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	61
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Dimensi Kemampuan Mengambil keputusan.....	62
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Dimensi Kemampuan Memotivasi	63
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Dimensi Kemampuan Komunikasi.....	64
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Dimensi Kemampuan Mengendalikan Bawahan.....	65
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Dimensi Tanggung Jawab Seorang Pemimpin.....	66
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Dimensi Kemampuan Mengendalikan Emosi	67
Tabel 4.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Beban kerja	68
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Dimensi Target Yang Harus Dicapai.....	69
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Dimensi Kondisi Pekerjaan	70
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Dimensi Standar Pekerjaan.....	71
Tabel 4.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel kinerja karyawan	72
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas Kerja.....	73
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Dimensi Kuantitas Kerja.....	74

Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Dimensi Kerjasama.....	75
Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Dimensi Tanggung Jawab.....	76
Tabel 4.17 Analisis Deskriptif Dimensi Inisiatif	77
Tabel 4.18 Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas.....	83
Tabel 4.20 <i>Variables Entered/Removed</i>	84
Tabel 4.21 Hasil Uji F Pengaruh Simultan	85
Tabel 4.22 Hasil Uji T.....	86
Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi.....	87
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi	89
Tabel 4.25 Hasil Analisis Deskriptif.....	90

DAFTAR LAMPIRAN

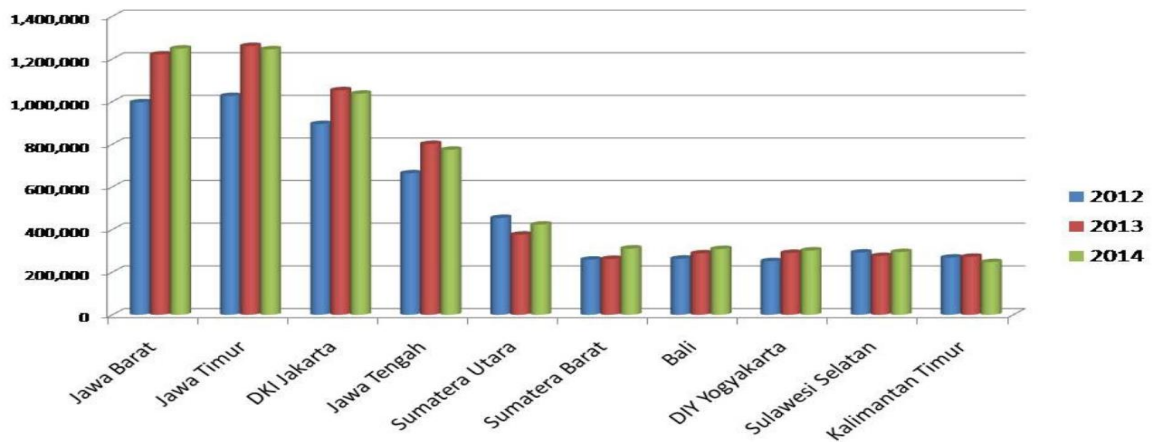
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	98
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner.....	102
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	109

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri otomotif adalah salah satu sektor utama yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Saat ini, terdapat 22 perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam industri kendaraan bermotor roda empat atau lebih. Menteri Perindustrian Agus Gumiwang Kartasasmita menyatakan bahwa sektor ini telah berinvestasi sebesar Rp99,16 triliun dengan kapasitas produksi total mencapai 2,35 juta unit per tahun dan memberikan pekerjaan langsung kepada 38,39 ribu orang. Menperin juga mengungkapkan bahwa potensi industri kendaraan bermotor roda dua dan tiga di Indonesia saat ini melibatkan 25 perusahaan. Total nilai investasi yang telah disuntikkan mencapai Rp10,05 triliun dengan kapasitas produksi sekitar 9,53 juta unit per tahun, dan menyerap tenaga kerja hingga 32 ribu orang (Menperin,2021).



Sumber : Badan Pusat Statistik tahun 2012-2014

Pemahaman mengenai sektor otomotif dapat diperoleh melalui evaluasi data penjualan di berbagai provinsi di Indonesia. Data tersebut mengungkapkan sepuluh provinsi yang mengalami penjualan otomotif yang signifikan selama periode 2012-2014. Dari kesepuluh provinsi tersebut, Jawa Barat menonjol sebagai daerah dengan tingkat penjualan otomotif paling tinggi. Hal ini juga menunjukkan bahwa daya beli masyarakat di Jawa Barat relatif tinggi.

Dalam persaingan di organisasi atau perusahaan, keberhasilan memerlukan sumber daya yang kuat. Sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan perusahaan tidak boleh dianggap sebagai entitas terpisah, melainkan harus dipandang sebagai entitas yang bersatu, membentuk suatu sinergi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal budi, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan kekuatan. Seluruh potensi Sumber Daya Manusia (SDM) ini berpengaruh terhadap organisasi dalam mencapai tujuan. SDM dapat diartikan sebagai karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, serta mampu menciptakan nilai-nilai komparatif, generatif, dan inovatif dengan memanfaatkan kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi, bukan hanya dengan menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, atau tenaga otot. (Anas,2022)

CV Berlian Motor Bekasi merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sparepart mobil dan bengkel mobil. Perusahaan tersebut memiliki karyawan yang berjumlah 30 pekerja yang dibagi ke berbagai divisi. CV Berlian Motor Bekasi beroperasi dengan tujuan memaksimalkan keuntungan. Maka dari itu salah satu yang menentukan profitabilitas suatu perusahaan adalah kinerja karyawan.

Evaluasi kinerja karyawan umumnya menjadi parameter yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai kinerja mereka. Karyawan yang berhasil memenuhi atau bahkan melampaui standar kinerja dapat mendapatkan penghargaan, sementara yang belum mencapai standar mungkin akan menghadapi konsekuensi (Widjaja William,2021). Kinerja adalah prestasi atau tingkat keberhasilan individu secara menyeluruh selama periode tertentu dalam menjalankan tugas, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya (Fauzi & Phil, dikutip dalam Farida & Fauzi, 2020).

Kinerja yang kurang optimal dapat menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya efisiensi kerja yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat. Fluktuasi kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktornya adalah gaya kepemimpinan. Berdasarkan penelitian Wachid Hasyim

(2020) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta, berdasarkan penelitian Panji Setya Depitra dan Herman Soegoto (2018) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merujuk pada metode yang digunakan oleh seseorang untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan (Robbins, 2019). Kepemimpinan adalah cara atau gaya seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, mendorong kerjasama, dan meningkatkan produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018). Azahraty (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku yang digunakan untuk mengkoordinasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah standar perilaku yang dimanfaatkan seseorang untuk memengaruhi orang lain sesuai dengan keinginan. Seorang pemimpin yang efektif harus responsif terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya, dan bertujuan memaksimalkan kinerja organisasi serta menyelesaikan masalah dengan tepat.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti beban kerja. Menurut penelitian Malik Abdul Rohman dan Malik Moch Ichsan (2021), memberikan beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada karyawan, menciptakan kelebihan beban dalam pekerjaan dan mengakibatkan tertundanya penyelesaian tugas lain yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Pernyataan ini sejalan dengan pandangan Gibson (dikutip dalam Rohman & Ichsan, 2021), yang menyatakan bahwa beban kerja adalah kewajiban untuk menyelesaikan terlalu banyak tugas atau pemberian waktu yang tidak memadai untuk menuntaskan pekerjaan. Dengan demikian, beban kerja dapat diartikan sebagai tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan batasan waktu, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan ketidakmampuan karyawan untuk menyelesaikannya.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu

tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi (Nabila, 2022)

Pada penelitian Yuan Badrianto, Muhammad Ekhsan dan Cucu Mulyati (2022) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung nilai $2,886 > t\text{-tabel } 1,989$ dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja dengan nilai t hitung sebesar $2,183 > t \text{ tabel } 1,989$. dari hasil tersebut peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam kinerja karyawan. Pada penelitian Muhammad Afif Assary dan Cici Darmayanti (2021) gaya kepemimpinan dan beban kerja secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan sebesar 44,30% dan sisanya dapat dijelaskan oleh faktor lainnya.

Berdasarkan hasil dari Preliminary Research, didapatkan informasi bahwa kinerja karyawan karyawan CV Berlian Motor Bekasi masih kurang, hal ini bisa dilihat dari kualitas kerja yang masih kurang baik. Sebanyak 43.33% (13 dari 30) masih belum menyelesaikan pekerjaan tugas yang berikan sesuai dengan arahan atas dan sebanyak 43.33% (13 dari 30) masih melakukan pekerjaan berulang. Terdapat 30% (9 dari 30) tidak menyelesaikan tugas secara tepat waktu yang diberikan. Hal tersebut dapat mengurangi pelanggan karena pekerjaan yang lama. 70% (21 dari 30) menjawab bahwa atasan tidak menerima masukan dari mereka.

Tabel 1.1
Preliminary Research

No	Indikator	Pertanyaan	jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Kualitas Kerja	Apakah anda sudah menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan dari atasan?	Ya	17 dari 30	56.67%
			tidak	13 dari 30	43.33%
		Apakah anda sering melakukan pekerjaan berulang (diminta kembali untuk memperbaiki hasil kerja anda)	Ya	17 dari 30	56.67%
			tidak	13 dari 30	43.33%

No	Indikator	Pertanyaan	jawaban	Jumlah Responden	Persentase
2	Kuantitas Kerja	Apakah anda sudah selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu di setiap harinya?	Ya	21 dari 30	70%
			Tidak	9 dari 30	30%
		Apakah anda sudah memenuhi target?	Ya	18 dari 30	60%
			Tidak	12 dari 30	40%
3	Jangka Waktu	apakah anda selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan	Ya	21 dari 30	70%

No	Indikator	Pertanyaan	jawaban	Jumlah Responden	Persentase
		deadline(batas waktu) yang ditentukan?	Tidak	9 dari 30	30%
4	Mengambil keputusan	Apakah semua keputusan ditentukan oleh atasan?	Ya	30 dari 30	100%
			Tidak	0 dari 30	0%
		Apakah atasan menerima masukan dari karyawan?	Ya	9 dari 30	30%
			Tidak	21 dari 30	70%

Sumber : Hasil Olahan Penulis

Tabel 1.2
Perkembangan Total Pendapatan CV Berlian Motor Bekasi Bulan Agustus –
Desember 2022

No	Tahun	Target Pendapatan	Total Pendapatan	Perkembangan (RP)	Target Tercapai
1	Agustus 2022	175.000.000	163.892.000	-	Tidak Tercapai
2	September 2022	175.000.000	172.641.000	8.749.000	Tidak Tercapai
3	Oktober 2022	175.000.000	180.641.000	7.364.900	Tercapai
4	November 2022	175.000.000	176.840.000	- 3.165.900	Tercapai
5	Desember 2022	175.000.000	172.882.000	-3.958.000	Tidak Tercapai

Sumber : Data dari Perusahaan

Berdasarkan data pendapatan pada tabel 1.2, dapat diketahui bahwa pendapatan CV Berlian Motor Bekasi mengalami penurunan pada bulan Oktober menuju November dan Desember Rp 3.165.900 dan Rp 3.958.000. Walaupun penurunan tersebut tidak terlalu signifikan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan karena kinerja karyawan di CV Berlian Motor Bekasi yang menyebabkan pendapatan CV Berlian Motor Bekasi menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha dan karyawan CV Berlian Motor, ditemukan bahwa masalah dalam mencapai kinerja optimal dapat diatribusikan pada beberapa faktor. Salah satunya adalah persepsi karyawan yang merasa bahwa pemimpin CV Berlian Motor Bekasi kurang memperhatikan masukan dari mereka. Selain itu, karyawan juga mengungkapkan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin terlalu banyak dan memiliki batas waktu yang kurang memadai.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti **“Gaya kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan CV Berlian Motor”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa rumusan masalah yang akan diteliti antara lain yaitu:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada CV Berlian Motor Bekasi?
2. Bagaimana Beban Kerja pada CV Berlian Motor Bekasi?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada CV Berlian Motor Bekasi?
4. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di CV Berlian Motor Bekasi?
5. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Berlian Motor Bekasi?
6. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Berlian Motor Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa tujuan yang akan diteliti antara lain, yaitu:

1. Mengetahui Gaya Kepemimpinan pada CV Berlian Motor Bekasi
2. Mengetahui Beban Kerja pada CV Berlian Motor Bekasi
3. Mengetahui Kinerja Karyawan pada CV Berlian Motor Bekasi
4. Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di CV Berlian Motor Bekasi
5. Mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Berlian Motor Bekasi
6. Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Berlian Motor Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa manfaat penelitian yang akan diteliti, yaitu :

1. Bagi Perusahaan
Penulis berharap penelitian ini mampu berguna bagi perusahaan untuk mengetahui masalah dan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Pembaca

Penulis berharap penelitian yang dibuat dapat bermanfaat dan menambah informasi bagi pembaca

1.5 Kerangka Berpikir

Kinerja adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan merupakan metode pengukuran efektivitas individu. Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat diperoleh oleh seseorang atau kelompok individu di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan upaya yang tidak melanggar hukum, tidak ilegal, dan sesuai dengan norma moral serta etika (Afandi, dikutip dalam Indra, Rismalasari, Ikbal & Haedar, 2022). Definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sugianti, sebagaimana dikutip dalam Yana, 2019). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, mencerminkan kecakapan, usaha, dan peluang yang dimiliki (Paramitadewi, sebagaimana dikutip dalam Yana, 2019).

Dimensi kinerja menurut Mangkunegara (dikutip dalam Maulidiyah, 2020), terdiri dari

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung Jawab
5. Inisiatif

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disintesisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah strategi yang diterapkan oleh seorang manajer untuk memengaruhi sikap dan perilaku bawahannya, dengan maksud memimpin dan memberikan motivasi agar karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Pengaruh dari gaya kepemimpinan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap

kemampuan individu karyawan dan bawahannya. Pemimpin dapat mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan situasi terkini. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai mampu membimbing pencapaian tujuan individu maupun organisasi. Sebaliknya, jika pemilihan gaya kepemimpinan tidak sesuai dan tidak tepat dengan situasi saat ini, dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin berperilaku dan bagaimana ia memengaruhi anggotanya dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu (Edison, dikutip dalam Indra, Rismalasari, Ikbal & Haedar, 2022)

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau metode yang dipilih dan diterapkan oleh seorang pimpinan untuk memengaruhi pemikiran, emosi, sikap, dan perilaku anggota atau bawahannya dalam suatu organisasi. Evaluasi karyawan menjadi indikator hubungan antara pimpinan dan bawahan, sementara organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk mencapai efektivitas yang optimal. Gaya kepemimpinan merupakan ciri khas yang digunakan oleh seorang pimpinan untuk memengaruhi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, atau dapat dianggap sebagai pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin (Zaenal et al, dikutip dalam Indra, Rismalasari, Ikbal & Haedar, 2022). Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (dikutip dalam Bhima, Abdurrahman & Tiara, 2022), yaitu :

1. Kemampuan Pengambilan

Keputusan Pengambilan keputusan adalah proses sistematis dari sifat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat berdasarkan perhitungan.

2. Kemampuan Motivasi

Kemampuan motivasi adalah motivasi yang membuat seorang anggota organisasi mau mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan kewajibannya, dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi Kemampuan

komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan agar dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Pemimpin harus memiliki kemauan untuk membuat orang lain menuruti kehendak mereka melalui penggunaan kekuasaan pribadi atau posisi secara efektif untuk kepentingan jangka panjang perusahaan. Ini termasuk memberitahu orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang berkisar dari tegas hingga menuntut dan bahkan mengancam. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan tugas dengan benar.

5. Tanggung Jawab Seorang Pemimpin

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu masalah yang terdapat pada organisasi.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Mengontrol emosi sangatlah penting untuk kesuksesan kita dalam hidup. Semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi, semakin mudah kita dalam mencapai kebahagiaan.

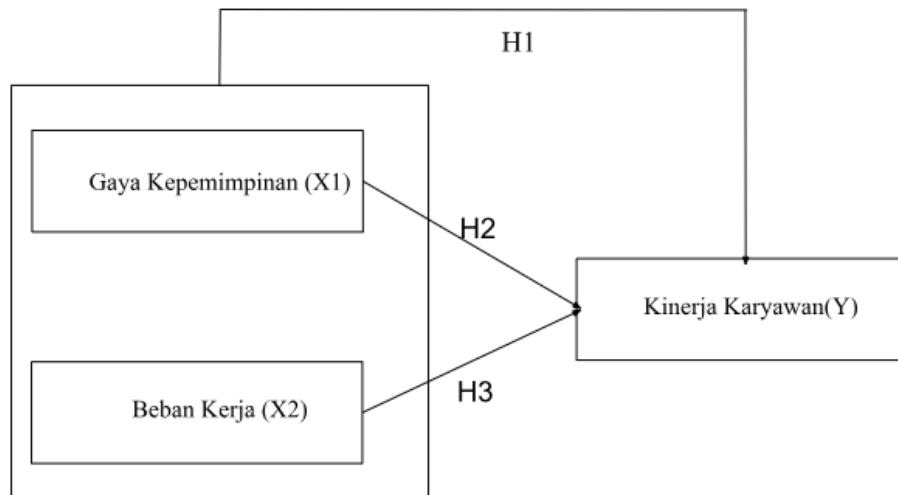
Beban kerja merujuk pada serangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan oleh unit organisasi atau individu dalam suatu jabatan dengan pendekatan sistematis, menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau pendekatan manajemen lainnya. Hal ini dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi (Siswanto, disebut dalam Nabila & Atik, 2022). Beban kerja sendiri muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja sebagai tempat pelaksanaan tugas, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja (Yart & Staveland, disebut dalam Vania & Wahyu, 2022). Dengan demikian pengertian dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. (Sunarso & Kusdi, dikutip dalam Vania & Wahyu, 2022)

Dimensi beban kerja menurut (Koesomowidjojo, dikutip dalam Nabila & Atik, 2022)

1. Target yang harus dicapai

2. Kondisi pekerjaan
3. Penggunaan waktu kerja
4. Lingkungan kerja

Gambar 1.1
Model penelitian



Sumber : olahan Peneliti

Dilihat dari hasil metode penelitian terdahulu yang didukung dengan teori-teori dasar maka akan dirumuskan hipotesis untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Karyawan

H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Karyawan

H3 : Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan