



Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Lapangan PT. Bina Usaha Flora (BUF) Kabupaten Cianjur

Risky Permana & Dian H. Utama
Universitas Pendidikan Indonesia

*Correspondence: E-mail: permanarisky@student.upi.edu

ABSTRACT

This study aims to describe the influence of leadership and workload on employee performance. The research design used is cross-sectional with a descriptive approach through quantitative methods. The unit of analysis in this study is the field staff of PT. Flora Business Development in Cianjur Regency, with a total of 29 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire as the main research instrument. The results of the study show that the influence of leadership and workload on employee performance is in the high category, indicating that both factors play a significant role in shaping employee performance in the organization.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan adalah cross sectional dengan pendekatan deskriptif melalui metode kuantitatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah staf lapangan PT. Flora Business Development di Kabupaten Cianjur sebanyak 29 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan di dalam organisasi.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 20 Jan 2025

First Revised 21 Jan 2025

Accepted 25 Jan 2025

First Available online 01 May 2025

Publication Date 01 May 2025

Keyword:

Pegawai, Bina Usaha FLora,
Kepemimpinan, Beban Kerja,
Kinerja Pegawai

1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi, karena berperan dalam mencapai organisasi objektif yang mampu menentukan atau menarik suatu organisasi, sehingga instansi dengan sumber daya manusia yang handal dapat memenangkan persaingan (Lestary & Chaniago, 2017). Sumber daya manusia yang berpotensi menyediakan keunggulan kompetitif menjadi lebih penting dalam era globalisasi dunia saat ini (Pranawukir, 2021). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi diperlukan untuk mengarahkan semua pihak untuk mencapai satu tujuan. Tujuan organisasi dapat tercapai ketika kinerja sumber daya manusia dapat ditingkatkan secara efektif dan efisien (Afuan et al, 2023).

Aspek kinerja merupakan hal penting, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Seperti yang dinyatakan oleh Djati dan Darmawan (2005) indikasi keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari tingkat pertumbuhan pelanggan dan secara parsial dinilai melalui kinerja masing-masing pegawai. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Weol (2015) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan pegawai yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi.

Keberhasilan atau kegagalan mencapai tujuan suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya tidak bisa terpisah dari kapasitas pegawai (pekerja) yang melakukan pekerjaan di perusahaan (Sulaksono, 2015). Pegawai adalah salah satu komponen terpenting yang dimiliki oleh perusahaan di Indonesia (Lestary & Chaniago, 2017). Pegawai pada perusahaan saat ini merasa kurang semangat dalam bekerja karena suatu hal yang tidak sesuai dengan harapan pegawai yang menyangkut beban kerja yang sangat tinggi di tempat pegawai bekerja (Sukmawati & Hermana, 2024). Hal ini bisa menyebabkan kinerja dari pegawai tidak maksimal. Kinerja pegawai di Indonesia pada saat ini masih jauh dibawah rata-rata kinerja di luar negeri (Callista, 2016). Penelitian mengenai kinerja pegawai telah dilakukan di sektor pendidikan, rumah sakit, dan sektor manufaktur (Callista, 2016). Menurut Robbins & Judge, (2013:260) ada enam aspek kinerja pada pegawai secara individu yaitu:

- a. Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Komitmen kerja, merupakan suatu keadaan seorang pegawai yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (S. P. Robbins & Judge, 2016). Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Fazillah, 2023).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Syarifudin, 2004). Kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan (Isvandari & Idris, 2018). Kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya, yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Potu, 2013).

Dinyatakan oleh Aryandha, (2019), dimensi dari kepemimpinan meliputi: Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration. Penjelasan dari keempat elemen tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Idealized Influence, yaitu bahwa perilaku pemimpin akan menjadi “role models” bagi bawahannya, dan pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja secara gigih (persistent), dengan tekad yang bulat (determination), dan mengerahkan kemampuan-kemampuan terbaik yang dimilikinya.
- b. Inspirational Motivation, yaitu bahwa perilaku pemimpin mendorong tumbuhnya inspirasi dan motivasi bagi bawahannya, melalui pemberian tugas-tugas (pekerjaan) yang bermakna dan menantang bagi bawahannya, serta menumbuhkan komitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.
- c. Intellectual Stimulation, yaitu bahwa perilaku pemimpin menjadi faktor yang mendorong (stimulation) berkembangnya perilaku kerja bawahan yang inovatif dan kreatif, menggunakan pendekatan-pendekatan baru untuk mengatasi masalah-masalah pekerjaan, dengan menggunakan ide-ide baru dan solusi-solusi yang kreatif.
- d. Individualized Consideration, yaitu bahwa pemimpin memberikan perhatian besar terhadap kebutuhan-kebutuhan bawahan untuk berprestasi dan berkembang, melalui kegiatan-kegiatan “teaching, coaching or mentoring” bagi bawahannya. Pemimpin mampu menilai perbedaan-perbedaan (dalam hal kebutuhan, kemampuan, dan sifat-sifat) dari para bawahannya, serta mampu menjalin komunikasi secara pribadi (personal) dengan bawahannya.

2. RESEARCH METHODS

Research Approach

Penelitian ini menggunakan pendekatan perilaku organisasi meneliti pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT Bina Usaha Flora Kabupaten Cianjur. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel X atau variabel bebas (independent variabel) adalah kepemimpinan (X1) yang terdiri dari dimensi beberapa ahli,

yaitu 1) Idealized Influence, 2) Inspirational Motivation, 3) Intellectual Stimulation dan 4) Individualized Consideration. Masalah penelitian yang merupakan variabel Y atau variabel terikat (dependent variable) adalah kinerja pegawai yang terdiri dari 1) insentif, 2) kinerja dan 3) kehadiran. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai bagian lapangan di PT Bina Usaha Flora Kabupaten Cianjur. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember tahun 2022 hingga Februari tahun 2023.

Penelitian ini adalah penelitian berjenis deskriptif dan verifikatif yang menggunakan metode kuantitatif. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data umum yang berhubungan dengan kepemimpinan dan beban kerja. Sedangkan sumber data yang digunakan ada dua, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner.

Population And Sample

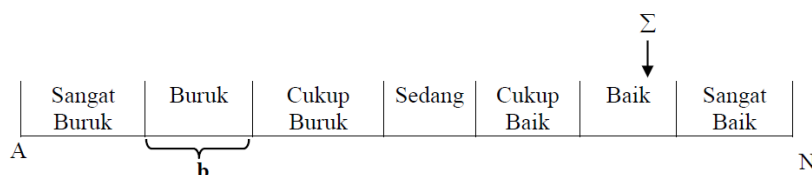
Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bina Usaha Flora Kabupaten Cianjur sebanyak 67 pegawai. Sampel yang diteliti merupakan pegawai bagian lapangan sebanyak 29 pegawai.

Teknik Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengubah kumpulan data menjadi informasi yang mudah dipahami. Analisis data deskriptif dilakukan dengan menggolongkan, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data-data yang didapatkan lalu dianalisis sehingga diperoleh gambaran umum tentang variabel. Adapun alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini disusun berdasarkan variabel yang terdapat dalam penelitian, variabel-variabel penelitian, antara lain: kepemimpinan (X1) beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dalam menganalisis data sangat diperlukan ketepatan, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda karena menganalisis pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja. Analisis deskriptif yang menggunakan angket pada penelitian ini akan dibantu oleh program SPSS 22.0 for Windows. Untuk mengkategorikan hasil perhitungan, digunakan kriteria penafsiran persentase yang diambil dari 0% sampai 100%. Penafsiran pengolahan data berdasarkan kriteria mulai dari 0% (tidak seorangpun) hingga 100% (seluruhnya) yang diungkapkan oleh (Sugiyono, 2013).

Garis Kontinum

Garis kontinum adalah garis yang digunakan untuk menganalisa, mengukur, dan menunjukkan seberapa besar tingkat kekuatan variabel yang sedang diteliti, sesuai instrumen yang digunakan. Proses kegiatan penelitian membutuhkan instrumen atau alat yang digunakan untuk melakukan pengumpulan data seperti angket. Angket berisikan berbagai pernyataan yang diajukan kepada responden atau sampel dalam suatu proses penelitian. Jumlah pernyataan yang dimuat dalam angket penelitian cukup banyak sehingga diperlukan skoring untuk memudahkan dalam proses penilaian dan akan membantu dalam proses analisis data yang telah ditemukan. Sebagaimana dalam skoring pada angket harus memenuhi ketentuan. Adapun terdapat rumus menurut (Sugiyono, 2013) untuk mencari hasil skor ideal seperti digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Gambar Kontinum

3. RESULTS AND DISCUSSION

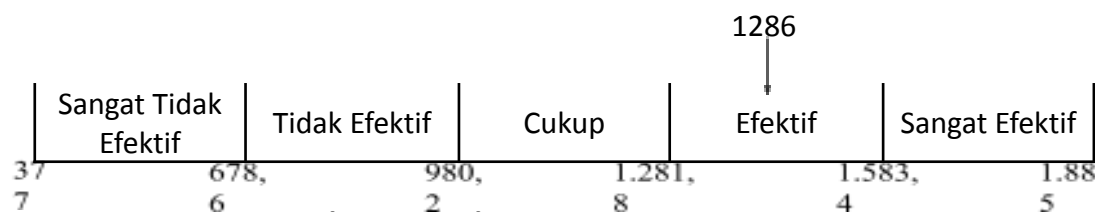
Tanggapan pegawai bagian lapangan PT Bina Usaha Flora terhadap kepemimpinan

Hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai bagian lapangan di PT. Bina Usaha Flora menunjukkan bahwa dimensi Idealized influence memperoleh skor 413 dari total skor ideal 1.885 atau 32,11%, dimensi Inspirational motivation memperoleh skor 297 dari total skor ideal 1.885 atau 23,09%, dimensi Intellectual stimulation memperoleh skor 274 dari total skor ideal 1.885 atau 21,30% dan dimensi Individualized consideration memperoleh skor 302 dari total skor ideal 1.885 atau 23,48%.

Table 1. Rekapitulasi Dimensi Kepemimpinan (X1)

No.	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	%
1	Idealized influence,	413	580	32,11%
2	Inspirational motivation,	297	435	23,09%
3	Intellectual stimulation,	274	435	21,30%
4	Individualized consideration	302	435	23,48%
Total Skor		1286	1885	100%

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki penilaian yang efektif menurut jawaban responden. Dari keempat dimensi tersebut, yang memperoleh skor tertinggi adalah dimensi Idealized influence dengan perolehan skor 413 dari skor ideal 1.885 atau 32,11%. Gambaran mengenai kepemimpinan secara keseluruhan memperoleh skor sebesar 1.286 dari skor ideal 1.885, artinya sebagian besar responden mengatakan bahwa kepemimpinan berada pada kategori tinggi sebagaimana digambarkan pada Gambar 2 berikut ini. Berdasarkan hasil perolehan nilai tersebut kepemimpinan berada pada kategori efektif.



Gambar 2. Gambar Kontinum Kepemimpinan

Tanggapan pegawai bagian lapangan PT Bina Usaha Flora terhadap beban kerja

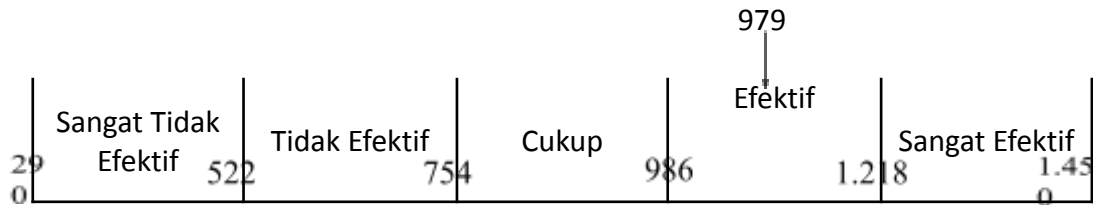
Hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 29 pegawai bagian lapangan menunjukkan bahwa dimensi beban waktu memperoleh skor 414 dari total skor ideal 1.450 atau 42,28%, dimensi beban usaha mental memperoleh 276 dari total skor ideal 1.450 atau 28,19% dan beban tekanan psikologis memperoleh skor 289 dari total skor ideal 1.450 atau 29,51%.

Tabel 2. Rekapitulasi Dimensi Budaya Organisasi (X2)

No.	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	%
1	Beban Waktu	414	580	42,28%
2	Beban Usaha Mental	276	435	28,19%
3	Beban Tekanan Psikologis	289	435	29,51%
Total Skor		1286	979	1450

Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki penilaian yang cukup menurut jawaban responden. Dari ketiga dimensi tersebut, yang memperoleh skor tertinggi adalah dimensi beban waktu dengan perolehan skor 414 dari skor ideal 1.450 atau 42,28%.

Gambaran mengenai beban kerja secara keseluruhan memperoleh skor sebesar 979 dari skor ideal 1.450 artinya sebagian besar responden mengatakan bahwa beban kerja berada pada kategori tinggi sebagaimana digambarkan pada Gambar 3. Berdasarkan hasil perolehan nilai tersebut, maka diketahui bahwa beban kerja berada pada kategori cukup.



Gambar 3. Gambar Kontinum Beban Kerja

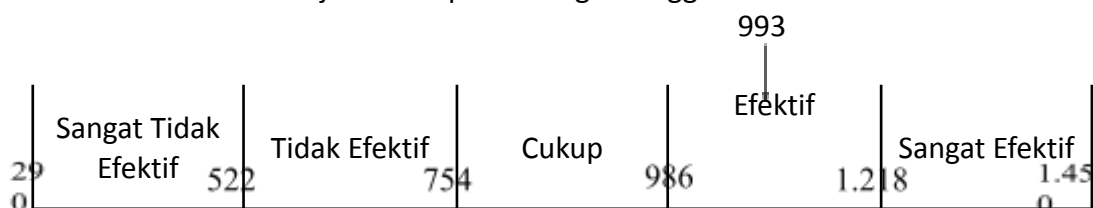
Tanggapan pegawai bagian lapangan PT Bina Usaha Flora terhadap kinerja.

Hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada 29 pegawai bagian lapangan menunjukkan bahwa dimensi kehadiran memperoleh skor 414 dari total skor ideal 1.450 atau 42,28%, dimensi kinerja memperoleh 276 dari total skor ideal 1.450 atau 28,19% dan insentif memperoleh skor 289 dari total skor ideal 1.450 atau 29,51%.

Tabel 3. Rekapitulasi Dimensi Kinerja(Y)

No.	Dimensi	Total Skor	Skor Ideal	%
1	Kehadiran	414	435	42,28%
2	Kinerja	276	580	28,19%
3	Insentif	289	435	29,51%
Total Skor		979	1450	100%

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja memiliki penilaian yang tinggi menurut jawaban responden. Dari ketiga dimensi tersebut, yang memperoleh skor tertinggi adalah dimensi kehadiran perolehan skor 414 dari skor ideal 1.450 atau 42,28%. Gambaran mengenai kinerja secara keseluruhan memperoleh skor sebesar 979 dari skor ideal 1.450 artinya sebagian besar responden mengatakan bahwa kinerja berada pada kategori tinggi sebagaimana digambarkan pada Gambar 4. Berdasarkan hasil perolehan nilai tersebut, maka diketahui bahwa beban kerja berada pada kategori tinggi.



Gambar 4. Gambar Kontinum Kinerja

4. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Gambaran kepemimpinan dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation dan individual consideration. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kepemimpinan di PT. Bina Usaha Flora Kabupaten Cianjur dapat dikatakan sudah efektif. Dimensi idealized influence memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi intellectual stimulation mendapatkan penilaian persepsi paling rendah.

Gambaran beban kerja dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari beban waktu,

beban usaha mental dan beban tekanan psikologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran beban kerja di PT. Bina Usaha Flora Kabupaten Cianjur dapat dikatakan cukup. Dimensi beban waktu memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi beban usaha mental mendapatkan penilaian persepsi paling rendah.

Gambaran kinerja pegawai dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari kehadiran, kinerja, insentif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran kinerja pegawai di PT. Bina Usaha Flora Kabupaten Cianjur dapat dikatakan sudah tinggi. Dimensi kinerja memiliki penilaian persepsi paling tinggi sedangkan dimensi insentif mendapatkan penilaian persepsi paling rendah.

Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian mengenai gambaran brand image dan brand switching behaviour baik dengan menggunakan indikator yang sama maupun berbeda dari sumber teori yang lebih beragam, dan terhadap objek yang berbeda. Karena masih banyak keterbatasan dalam penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan metode penelitian dan teknik pengumpulan data.

REFERENCE

- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). *Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6).
- Aryandha, P. N. (2019). *The Influence of Transformational Leadership Characteristics on The Creativity of Employees in The Planning Departement Of CV XYZ. Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 2(2), 131-140.
- Callista, N. (2016). *Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. Agora*, 4(2), 45-50.
- Djati, S. P., & Darmawan, D. (2005). *Pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan, kepercayaan, dan kesetiaan pelanggan. Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 48-59.
- Fazillah, N. (2023). *Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam. Intelektualita*, 12(1).
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Nugroho, Y. A. B. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola SDM secara profesional. Penerbit Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya*.
- Pranawukir, I. (2021). *Perencanaan Dan Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Adaptifitas Sumberdaya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Lembaga. Jurnal Pustaka Komunikasi*, 4(2), 247-259.
- Potu, A. (2013). *Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior (17th ed.)*. United States: Pearson Education.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFA.

Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51-56.

Syarifudin, E. (2004). Teori Kepemimpinan. *Al Qalam*, 21(102), 459-477.

Weol, D. H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Nasional provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).

