

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN
KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT. MERTEX INDONESIA**

Dimas Bima Andika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dimasbimaandika03@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama diorganisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Kinerja Karyawan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Tujuan dari penelitian ini untuk Untuk membuktikan dan menganalisis apakah Gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia, Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif. Subyek penelitian adalah pegawai karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia yang berjumlah 75 orang dengan teknik pengambilan sampel secara random, data yang diolah menggunakan analisis linier berganda dengan analisis asumsi klasik yang digunakan antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas sedangkan untuk pengujian Hipotesis menggunakan uji t dan uji f,

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional : Lingkungan Kerja : Beban Kerja : Kinerja

ABSTRACT

The success of an organization cannot be separated from the existence and influence of human resources in it. Human resources are the main driving force in the organization in carrying out all its activities in an effort to achieve goals. Employee performance is one of the factors that influence the success of an organization. Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him

The purpose of this study is to prove and analyze whether the transformational leadership style, work environment and workload have a significant effect on the performance of employees in the production division of PT. Mertex Indonesia, this research is included in quantitative research. The research subjects were employees of the production division of PT. Mertex Indonesia. The sample in this study were employees of the production division of PT. Mertex Indonesia, totaling 75 people. with random sampling technique, the data is processed using multiple linear analysis with classical assumption analysis used, among others, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test while for hypothesis testing using t test and f test,

The results showed that partially Transformational Leadership Style, Work Environment, Workload have a significant effect on the performance of employees in the production department of PT. Mertex Indonesia. Simultaneously Transformational Leadership Style, Work Environment, Workload have a significant effect on the performance of production employees at PT. Mertex Indonesia

Keywords: Transformational Leadership Style: Work Environment: Workload: Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama diorganisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Manusia merupakan salah satu faktor terpenting didalam Organisasi. Tanpa peran Manusia organisasi tidak akan berjalan

meskipun faktor – faktor lain telah terpenuhi Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Kinerja Karyawan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:126),

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan gaya kepemimpinan, Setiap pemimpin memiliki watak, dan karakter masing masing untuk mempengaruhi karyawannya, gaya dan karakter yang berbeda-beda ini menimbulkan penerapan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda yang diterapkan oleh masing-masing pemimpin.. Selain gaya kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan Kerja, Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, nyaman dapat meningkatkan Kinerja Karyawan namun lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan, Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengukur dan mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan itu sendiri namun pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan.

PT Mertex Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang textile,PT Mertex selalu memperhatikan kinerja karyawannya dalam menjalankan tugas para karyawannya PT Mertex Indonesia yang memiliki peran untuk membuat karyawannya mempunyai kinerja yang lebih baik dan juga memberikan kepuasan kerja pada karyawan, Cara yang harus ditempuh oleh PT Mertex Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan melihat Gaya kepemimpinan yang diterapkan, lingkungan kerja yang di ciptakan dan beban kerja yang dilimpahkan kepada Karyawan PT Mertex Indonesia Berdasarkan latar belakang tersebut, muncul rumusan masalah sebagai berikut ini :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia?

3. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia ?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Kinerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dari suatu kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan tujuan untuk mencapai tujuan individu maupun suatu organisasi. MSDM adalah manajemen yang berfokus dalam ketenagakerjaan/bidang personalia/sumber daya manusia atau suatu bidang ilmu yang digunakan untuk mempelajari mengatur proses dalam pemanfaatan SDM secara efektif serta efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan kepuasan terhadap semua pihak (Umi Farida,2017). Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja secara terpadu untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi perusahaan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin (Bass dalam Yukl, 2001:305). Gaya kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Knicki dan Kreitner (2014:218).

Bass dan Avolio dalam Yukl (2010:305) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi, yaitu:

1. Karismatik (*Charismatic*)

2. Motivasi yang Menginspirasi (*Inspirational Motivation*)
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*)
4. Perhatian secara Individual (*Individualized consideration*)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja juga merupakan kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya (Menurut Sedarmayanti,2009: 21).

Sedarmayanti (2009:28) Terdapat indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

Beban Kerja

Beban kerja Merupakan rentetan, sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu pelaku organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan (Sunarso, 2010). Menurut Permendagri No.12/2008 dalam Agripa (2013) 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.

Menurut Suci R. Mar'ih Koesoemowidjojo (2017:33) ada beberapa indikator beban kerja antara lain sebagai berikut :

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja

3. Target yang Harus Dicapai

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil keseluruhan dari seseorang selama periode waktu tertentu. Jangka waktu tertentu untuk melakukan tugas, seperti hasil standar Pekerjaan, tujuan, atau sasaran standar yang telah ditentukan sebelumnya sebelumnya dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013).

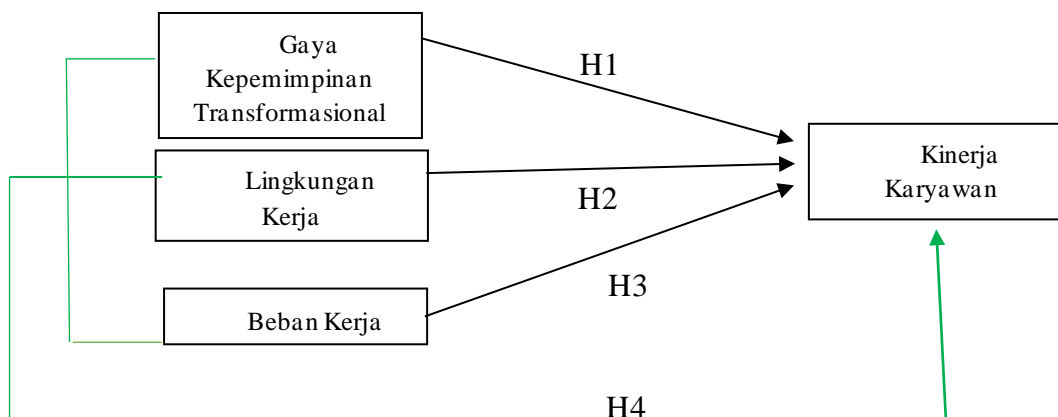
Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas Kualitas kerja
2. Kuantitas Kuantitas kerja
3. Pelaksanaan Tugas Pelaksanaan tugas

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan diatas, maka kerangka pikir yang akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia

H3 : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia

H4 : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Beban Kerja berpengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT Mertex Indonesia

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mertex Indonesia dengan jumlah 273 orang dan sampel 75 orang yang diperoleh dengan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin dengan teknik random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, Data diolah menggunakan analisis linier berganda serta uji asumsi klasi yang digunakan antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linieritas dan uji heterokedastias diolah dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 26

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis seluruh pertanyaan pada rumusan masalah yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia.

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,174 | 3,071 | | 1,359 | 0,178 |
| | (X1) | 0,181 | 0,089 | 0,188 | 2,030 | 0,046 |
| | (X2) | 0,533 | 0,099 | 0,523 | 5,407 | 0,000 |
| | (X3) | 0,188 | 0,077 | 0,209 | 2,433 | 0,018 |

Sumber : Data diolah IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan, hasil uji t parsial menunjukan besarnya nilai t_{hitung} 2,030 > 1,666 dari t_{tabel} dengan nilai signifikan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,046 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis (H1) di terima dimana berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan, hasil uji t parsial menunjukan besarnya nilai sedangkan t_{hitung} 5,407 > 1,666 dari t_{tabel} . Dengan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis (H2) di terima dimana berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Pengaru Beban Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan hasil uji t parsial menunjukan besarnya nilai t_{hitung} 2,433 > 1,666 dari t_{tabel} . Dengan nilai signifikan beban kerja sebesar 0,018 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis (H3) di terima dimana berarti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pembahasan

Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan menunjukan bahwa t_{hitung} 2,030 > 1,666 dari t_{tabel} dengan sig. sebesar 0,046 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai 0,05 (0,046 < 0,05), Dengan demikian gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Mertex Indonesia

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan besarnya nilai t_{hitung} 5,407 > 1,666 dari t_{tabel} . Dengan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

yang berarti bahwa semakin efektif dan nyaman lingkungan kerja maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian produksi PT Mertex Indonesia.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan besarnya nilai t_{hitung} $2,433 > 1,666$ dari t_{tabel} . Dengan nilai signifikan beban kerja sebesar $0,018 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin efektif dan nyaman lingkungan kerja maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi redah atau tinggi beban kerja yang dilimpahkan akan mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT Mertex Indonesia

Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) besarnya nilai signifikansi adalah 0.00 yang berarti $< 0,05$ dan Nilai f_{hitung} $29,082 > f_{tabel}$ $2,730$. sehingga variabel independent yang terdiri dari kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2) dan beban kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan bagian produksi PT Mertex Indonesia, dengan demikian Hipotesis “ Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Beban Kerja berpengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap kinerja karyawan PT Mertex Indonesia” adalah terbukti dan diterima kebenarannya

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia. Dan menunjukkan secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mertex Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire. Manual and Sampler Set* (3rd ed.). Redwood City, CA: Mindgarden.
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 1(2), 12–22. <http://journal.lldikti9.id/Equilibrium>
- Ghozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19 edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. The Mold 14. Bandung: Penerbit Rosda.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 1(2), 63-72.
- Pradana, Martha A. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, vol. 4, no. 1, Aug. 2013.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior*. Boston, MA: Prentice Hal
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Sedarmayanti. 2009, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Suci R. Marih (2017) *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Pengarang Koesmowidjojo,
- Sugiyono, (201). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D / Sugiyono*. Bandung alfabeta
- Sulastri, T. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIFgroup Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu* (Doctoral dissertation, Universitas Pasir Pengaraian).

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Veithzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi: Kedua. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers PT. RajaGrafindo Persada