



Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT GMF Aeroasia Tbk

Ricko Raharjo

Universitas Mercu Buana

Andriansyah Bachtillah Putra

Universitas Mercu Buana

Alamat: Jl. Meruya Selatan No. 1 Jakarta Barat

Korespondensi penulis: andriansyah@mercubuana.ac.id

Abstract. *This aims to analyze the influence of leadership, work culture and workload on employee performance at PT GMF Aeroasia Tbk. The population in this study were employees who worked in Hangar 3 Unit PT GMF Aeroasia Tbk as many as 320 employees, this study used the Proportional Sampling Sampling technique. Methods of data collection using survey methods, with the research instrument is a questionnaire. The data analysis method uses IBM SPSS Statistics 22. This study proves that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Work culture has a positive and significant effect on employee performance. Workload has a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords: *Performance, Leadership Style, Work Culture, Workload*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PT GMF Aeroasia Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Unit Hangar 3 PT GMF Aeroasia Tbk sebanyak 320 karyawan, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan Sampel Proporsional Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey, dengan instrument penelitian adalah kuesioner. Metode analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics 22. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Beban Kerja

LATAR BELAKANG

Dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pengelolaan optimal agar kinerja karyawan bisa lebih baik. Peran pemimpin memegang kunci dalam arah mengendalikan perusahaan baik menuju keberhasilan atau kerugian. Selain itu, Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai dan Mulyadi, 2012). Penyesuaian yang dilakukan yaitu dapat dengan cara menciptakan budaya kerja yang kompetitif sebagai salah satu strategi organisasi untuk berkembang. Menurut Khairul Umam (2012) budaya kerja adalah falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin

dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Beban kerja yang diperoleh pegawai berpengaruh pada kinerjanya (Shah, et al., 2015).

Dalam hal ini terdapat data target kinerja tahunan dari beberapa proyek yang ada di PT.GMF Aero asia.Tbk yang telah disederhanakan dalam bentuk tabel.

Tabel 1.1 Target Kinerja Pada Unit Hangar 3 PT.GMF Aeroasia.Tbk

No.	Tahun	On Time	Delay	Actual Kinerja	Target Kinerja
1	2017	8	5	61.50%	100%
2	2018	9	13	40.90%	100%
3	2019	4	24	14.29%	100%
4	2020	1	14	6.67%	100%
5	2021	1	12	7.57%	100%

Sumber: website PT.GMF Aeroasia.Tbk (<http://xpream.gmf-aeroasia.co.id/>)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwasanya perolehan target kinerja lima tahun kebelakang menunjukkan penurunan yang cukup significant yang mungkin terkait imbas pandemic Covid-19.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan. Menurut Rivai (2014), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Harsuko (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Gaya Kepemimpinan. Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan Menurut Siagian (2017) bahwa “gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian

tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Budaya Kerja. Menurut Mangkunegara (2015) dalam pemaparannya pengertian budaya kerja adalah sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Triguna (2014) menjelaskan bahwa sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku atau organisasi.

Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2015). Menurut Irwandy (2014), Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Pemendagri Nomor 12 Tahun 2008 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.

METODE PENELITIAN

Proses penelitian ini dimulai dengan kegiatan mengidentifikasi fenomena masalah di tempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian. Perumusan yang telah teridentifikasi dapat dilakukan beberapa tahapan dalam proses penyusunan penelitian ini seperti, pengumpulan dasar teori dimana untuk memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrument, hingga penentuan teknik pengujian yang akan digunakan. Semua penelitian ini dibutuhkan waktu sejak September 2023 sampai Juli 2023.

Populasi. Menurut Sugiyono (2017) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sedangkan menurut Creswell (2015), sampel adalah subkelompok dari populasi target yang direncanakan diteliti oleh peneliti untuk menggeneralisasikan tentang populasi target.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Tabel 1.1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78093563
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.083
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Untuk Kinerja karyawan apakah data terdistribusi normal atau tidak, maka cukup membaca pada nilai signifikansi (Asymp. Sig 2- tailed). Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka data terdistribusi normal. Berdasarkan tabel 4.16 besarnya signifikansi adalah 0,073 hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

Tabel 1.2 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0.278	3.6
Budaya Kerja	0.256	3.901
Beban Kerja	0.437	2.289

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mendapatkan nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas diantara variabel bebas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2.588	1.770		-1.462	.148		
Gaya Kepemimpinan	.627	.131	.486	4.794	.000	.278	3.600
Budaya Kerja	.280	.115	.257	2.437	.017	.256	3.901
Beban Kerja	.231	.085	.219	2.706	.008	.437	2.289

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

Berdasarkan tabel 1.2 didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KK = -2.588 + 0.627 GP + 0.280 BU + 0.231 BE + \varepsilon$$

- Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar +0.627 menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel Budaya kerja sebesar 0.280 menyatakan bahwa budaya kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0.231 menyatakan bahwa Beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (t)

Tabel 1.3 Hasil Uji Hipotesis

Varibel Bebas	t	Sig
Gaya Kepemimpinan	4.794	0
Budaya Kerja	2.437	0.017
Beban Kerja	2.706	0.008

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Program SPSS 25

- Hasil uji hipotesis untuk variabel Gaya kepemimpinan diperoleh signifikansi = 0,000 < daripada 0,05 atau nilai t hitung sebesar 4.794 lebih besar dari t tabel 1,991 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji hipotesis untuk variabel budaya kerja diperoleh nilai signifikan 0.017 < dari 0,05 atau t hitung sebesar 2.437 > 1,991 yang berarti budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c. Hasil uji hipotesis untuk variabel beban kerja diperoleh $= 0,008 < 0,05$ nilai t hitung sebesar 2.706 lebih besar dari t tabel 1,991 yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT GMF Aeroasia Tbk. Hal ini membuktikan bahwa faktor gaya kepemimpinan mempunyai peran langsung untuk mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan PT GMF Aeroasia Tbk.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT GMF Aeroasia Tbk. Hal ini membuktikan bahwa Budaya kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT GMF Aeroasia Tbk.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diketahui bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT GMF Aeroasia Tbk. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja mempunyai peran nyata dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT GMF Aeroasia Tbk.

Saran. Berdasarkan hasil pada variabel gaya kepemimpinan mengingat variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terutama pada item pernyataan (KGP3) yang memiliki nilai mean paling rendah (2.29) dari item pernyataan. Diharapkan dengan memperhatikan aspek tersebut pemimpin dapat lebih meningkatkan kepedulian kepada lingkungan sehingga tercipta kerja efektif dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT GMF Aeroasia Tbk. Berdasarkan hasil pada variabel Budaya kerja terutama pada item pernyataan (KBU4), dan (KBU6) yang memiliki nilai mean rendah (3.40) dari item pernyataan lainnya. Diharapkan dengan memperhatikan aspek tersebut dapat membangun system kerja yang sehat dan dapat meningkatkan angka kinerja karyawan pada PT GMF Aeroasia. Berdasarkan hasil pada variabel Beban kerja terutama pada item pernyataan (KBE1) yang memiliki nilai mean (3.89) dari item pernyataan lainnya yang ditunjukkan oleh tabel 4.9. Diharapkan dengan memperhatikan aspek tersebut dapat membuat kerja lebih proporsional dan professional lebih baik dan dapat meningkatkan angka kinerja karyawan pada PT GMF Aeroasia Tbk

DAFTAR REFERENSI

- Arika. (2011). Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia. Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit.
- Darwin, M. 2021. Metode penelitian pendekatan kuantitatif. Media Sains Indonesia
- Fahmi,Irham.2018. Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Harsuko 2011, Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM, UB Press, Malang.
- Hock, H. H., & Joseph, B. D. (2019). Language history, language change, and language relationship: An introduction to historical and comparative linguistics: Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- Irawati, Rusda dan Carrollina, Dini Arimbi. 2017. “Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia”. Jurnal Inovasi dan Bisnis. Vol 5, No 1
- Irwandy. 2007. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar Tahun 2005. Magister Administrasi Rumah Sakit. Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat. Makasar: Universitas Hasanuddin.