

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan, salah satunya ialah tujuan perusahaan, yaitu untuk mencapai apa tujuan perusahaan dan juga untuk mencapai tujuan pada karyawan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan ialah gaya manajemen dan beban kerja dalam melakukan, menunda, dan mengendalikan semua tugas yang dilakukan untuk mencapai produktivitas yang optimal (Ni Kadek & John, 2019:2).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra Otoparts Tbk, Winteq Cibinong Divisi. Produktivitas merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan sebuah bisnis. Jika produktivitas kerja karyawan meningkat secara signifikan dari waktu ke waktu, perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan.

Produktivitas adalah tingkat kompetensi karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Menurut Sutrisno (2020:60) produktivitas sangat penting bagi karyawan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari indikator produktivitas tenaga kerja menurut Sutrisno (2020:60) terdapat 6 faktor indikator yaitu kapasitas, peningkatan prestasi, moral, pengembangan pribadi, kualitas dan efisiensi. Jika produktivitas meningkat, ini hanya mungkin melalui peningkatan efisiensi (waktu

material-energi) dan sistem kerja, metode produksi dan peningkatan keterampilan pekerja. Jika, produktivitas naik berarti pekerjaan dapat terkendali oleh karyawan tetapi apabila produktivitas menurun maka perusahaan harus dapat memikirkan cara untuk mengatasi permasalahan yang diakibatkan penurunan produktivitas kerja agar tidak berdampak terhadap tujuan dari perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat memicu terjadinya penurunan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu :

1. Turunnya semangat kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM) disebabkan kurangnya motivasi dan apresiasi yang diberikan oleh pemimpin.
2. Turunnya produktivitas kerja karyawan disebabkan pimpinan perusahaan kurang memperhatikan keadaan lingkungan kerja karyawan sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai target yang diinginkan perusahaan.
3. Kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan pengetahuan dan pelatihan sehingga kemampuan yang dimiliki karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM) tidak dapat berkembang sehingga menyebabkan turunya produktivitas kerja.

Bagi sebuah perusahaan, masalah bisnisnya sangat bergantung pada hasil kinerja karyawan perusahaan. Hal yang sama berlaku untuk PT. Desa Gunung Sawit Mas (GSM). Kecamatan Rantau Panjang Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu. Produksi produktif PT. Gunung Sawit Mas (GSM), Desa Rantau Panyang, Kabupaten Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu, dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini, yaitu::

Tabel 1.1
Data Jumlah Produktivitas Dan Realisasi Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Target CPO (ton)	Realisasi CPO (ton)	Selisih CPO (ton)	Presentase (%)	Produktivitas (ton/CPO)
2018	99	226.800	183.440	43.360	81	4.676,31
2019	100	226.800	173.213	53.587	76	5.851,28
2020	98	226.800	186.520	40.280	83	4.160,12
2021	95	226.800	193.260	33.540	85	3.420,81
2022	98	226.800	184.240	42.560	82	4.444,91

Sumber : PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu

Berdasarkan Tabel 1.1 produktivitas Desa Gunung Sawit Mas (GSM) dapat dijelaskan. Rantau Panjang Ace. Drum Kabupaten Rokan Hulu telah berfluktuasi selama 5 tahun terakhir. Pada tahun 2018, dengan 97 karyawan, tercapai 4.676,31 CPO/ton dan mencapai target CPO sebesar 80%. Pada tahun 2019, 5.851,28 ton minyak sawit mentah diproduksi dengan 95 karyawan, mencapai target CPO sebesar 75%, dan pada tahun 2020, 4.160,12 ton/minyak sawit mentah diproduksi dengan 99 karyawan, mencapai target CPO sebesar 82%. Pada tahun 2021, dengan 101 karyawan, akan menghasilkan 3.420,79 ton/CPO mencapai target CPO sebesar 84%, pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan dengan total 98 menghasilkan 4.444,91 ton/CPO mencapai target CPO sebesar 81%.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan dan jumlah produktivitasnya naik turun atau fluktuasi banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Desa Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu, diantaranya banyaknya kompetitor,

RAM (peron) dan persaingan harga yang membuat target dari perusahaan tidak terpenuhi. Bahan baku atau TBS Yang didapatkan oleh perusahaan juga sering berpengaruh beberapa faktor yaitu cuaca, dimana cuaca sangat berpengaruh sangat besar untuk hasil produksi buah masyarakat, jika cuaca panas maka daya produksi berkurang sangat tinggi tetapi jika cuaca masuk musim penghujan daya produksi akan meningkat, harga beli terhadap masyarakat, dan produksi sawit yang kurang karena disebabkan umur dari kelapa sawit dan pemupukan yang kurang stabil dikalangan masyarakat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latief (2015), hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan atau sebagian memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Langkat. Gaya kepemimpinan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan terlalu banyak beban kerja.

Kepemimpinan yang terpercaya dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan, karena gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam upaya mencapai tujuan tersebut. Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan terutama tergantung peran pemimpinnya. Kurangnya peran kepemimpinan ke arah sesama pekerja sehingga pekerjaan karyawan terkesan kurang cair dan memberikan pelatihan untuk pekerjaan tertentu yang membutuhkan ketelitian; masih kurangnya perhatian dari atasan yang berkomitmen penuh untuk melatih karyawannya, dan atasan perlu mendukung

pekerjaan karyawan agar karyawan dapat merasakan antusiasme untuk pelaksanaan pekerjaan, menciptakan komunikasi yang baik, dan Pendelegasian Wewenang dan Peran tidak optimis, Jadi karyawan merasa tidak aman tentang kemampuan mereka untuk melakukan peran dan tanggung jawab ini.

Menindaklanjuti hal tersebut ada beberapa faktor yang dapat memicu terjadinya gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana hal ini membuat karyawan merasa pimpinan kurang memberi arahan yang baik, yaitu :

1. Kurangnya instruksi mengenai pola kerja yang berhubungan dengan standarisasi produktivitas tenaga kerja yang maksimal, Fakta bahwa karyawan di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) dengan kemungkinan pekerjaan biasa-biasa saja tanpa bergantung pada hasil yang lebih tinggi untuk mencapainya.
2. Karyawan merasa atasannya tidak mengkomunikasikan atau mengarahkan peran karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM) sedang bekerja. Sehingga karyawan merasa tidak berperan dalam pekerjaan dan juga membuat karyawan merasa tidak ambil bagian dari pekerjaannya.
3. Kurangnya perhatian pemimpin terhadap karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM) yang hanya mengutamakan hasil dari pada proses agar karyawan dapat memberikan tekanan, dan semua keputusan ada di tangan para eksekutif, tidak termasuk karyawan, mendengarkan atau meminta saran dari mereka, untuk menggunakan karyawan seolah-olah mereka menggunakannya

sebagai alat untuk mengeksploitasi tujuan perusahaan, menghasilkan beban kerja yang cukup besar.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suleman Hsb dan Fitriyanti (2020), hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja di PT. Bank Syariah Mandiri Harapan Raya Pekanbaru pada waktu yang sama atau parsial. Jumlah pekerjaan dapat berdampak pada produktivitas pekerja. Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikut mereka untuk mewujudkan visi mereka sendiri.

Koesomowidjojo (2017:21), percaya bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diserahkan kepada sumber daya manusia yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pemuatan super mudah berarti kelebihan beban. Kelebihan ini menyebabkan perusahaan harus membayar lebih banyak pekerja dengan produktivitas yang sama. Dan jika ada kekurangan pekerjaan atau sejumlah besar pekerjaan dengan jumlah karyawan yang sedikit, itu dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis bagi karyawan. Pada akhirnya, pekerja menjadi tidak produktif karena kelelahan.

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi dan hal ini membuat pekerja merasa bahwa beban kerja tersebut relatif tinggi, yang berarti beban kerja tersebut cukup tinggi, yaitu.:

1. Kondisi kerja pekerja Gunung Sawit Mas (GSM) bahwa kondisi yang terjadi pada suhu udara di gedung perusahaan sangat ekstrim karena mesin terus-menerus bekerja dan cuaca juga panas, karyawan juga harus mempelajari peralatan perusahaan, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak mengerti bahwa hal itu membuat karyawan membebani klaim perusahaan.
2. Dalam penggunaan jam kerja di perusahaan yang bekerja 24 jam di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) dibagi menjadi tiga kali dan dikaitkan dengan SOP (etos kerja normal), namun karena kurangnya cuti kerja pekerja lelah bekerja
3. Tujuan yang dicapai oleh PT. Gunung Sawit Mas (GSM) terasa memberatkan pada tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan, karena meyakini bahwa tujuan yang ditetapkan terlalu tinggi dan sulit dicapai, mengingat waktu yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak stabil dengan tujuan yang ingin dicapai, Hal ini menyebabkan karyawan bekerja keras.
4. Lingkungan kerja yang buruk dapat membuat karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM) sulit berkonsentrasi, menurunkan produktivitas tenaga kerja dan meningkatkan beban kerja, karena menghambat semua aktivitas yang dilakukan.

Berdasarkan Beban Kerja pada PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Desa. Rantau Panjang Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat pada tabel 1.1. dibawah ini yaitu :

Di bawah ini adalah data jumlah Karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu 2018 – 2023 :

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM)

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2018	99
2	2019	100
3	2020	98
4	2021	95
5	2022	98
6	2023	98

Sumber : PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu

Dari Tabel 1.2 merupakan data jumlah karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu. Dari beberapa karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM) ini ada yang berstatus sebagai karyawan tetap, karyawan kontrak, dan juga ada sebagai karyawan staff. Dari status tersebut tentunya juga menimbulkan permasalahan mengenai beban kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM).

Tabel 1.3
Beban Kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM)

No	Station	Tugas	Permasalahan
1	Perebusan	Pemisahaan biji sawit dari janjangan	Kekurangan jumlah tenaga ahli sehingga sering menyebabkan terjadinya kelelahan bagi karyawan.
2.	USB (<i>Unstripe Bunch</i>)	Mengambil kembali brondolan dari janjangan	Kurangnya jumlah tenaga ahli
3.	Incinerator	Pengumpulan abu sisa pembakaran janjangan sawit.	Kurangnya jumlah tenaga kerja dan dapat menimbulkan radang pernafasan bagi karyawan.

4	Mesin Press	Memeras berondolan yang sudah dicincang, dilumat dari digester agar mendapatkan minyak kembali.	Mesin press sering mengalami kerusakan sehingga menghambat proses pekerjaan karyawan
5	Mesin Boiler	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan perawatan atau perbaikan terhadap mesin boiler (Katup Uap). 2. Menjaga kestabilan mesin boiler saat beroperasi. 	Sering terjadinya kekurangan energi listrik dan air untuk kebutuhan mesin boiler (Katup Uap).

Sumber : PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa Beban kerja yang sering dialami oleh karyawan perusahaan PT. Gunung Sawit Mas (GSM) misalnya, pada bagian station boiler yang memiliki tugas melakukan perawatan atau perbaikan terhadap mesin boiler (Katup Uap) dan menjaga kestabilan mesin boiler saat beroperasi sehingga dapat menjaga kestabilan mesin saat beroperasi proses perebusan sehingga tidak mengganggu proses produksi pengolahan buah sawit tandan segar dan bagian boiler ini sering mengalami kekurangan energi listrik dan air saat musim kemarau untuk kebutuhan mesin boiler (katup uap), sehingga mengakibatkan mesin boiler terhambat dalam proses produksi. Beban kerja juga dialami karyawan bagian station perebusan dimana karyawan memiliki tugas pemisahan biji sawit dari janjangan sehingga sering menyebabkan kelelahan bagi karyawan dikarenakan kekurangan tenaga ahli dan membuat kinerja menjadi lambat. Beban kerja selanjutnya yang selalu terjadi pada karyawan bagian station Press dimana press adalah sebuah mesin yang digunakan untuk memeras brondolan dari janjangan yang telah dihancurkan dan

dilumat dari digester untuk mendapatkan minyak sawit. Karyawan station press memiliki tugas untuk memantau atau menstabilkan janjangan dalam mesin press sehingga tidak dapat menghambat proses produksi. Masalah mesin prees sering mengalami kerusakan sehingga dapat menghambat proses pekerjaan karyawan dan dapat menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Station USB (*Unstripe Bunch*) dimana karyawan pada bagian ini memiliki tugas untuk mengambil brondolan kembali dari janjangan yang sudah digiling atau di press. Beban kerja yang sering dialami karyawan bagian ini sering mengalami kelelahan karena jumlah tenaga kerja sedikit sehingga menimbulkan kinerja yang berlebihan.

Pada PT. Gunung Sawit Mas (GSM) memiliki bagian *Station Incinerator* dimana karyawan memiliki tugas untuk mengumpulkan abu sisa dari pembakaran janjangan sawit dan dikumpulkan kembali agar tidak tercemar dalam area pabrik. Beban kerja yang sering dialami oleh karyawan mengalami kelelahan karena faktor tenaga ahli yang kurang dan sering sesak nafas karena abu sisa pembakaran yang dapat menimbulkan radang paru – paru.

Berbagai masalah yang dihadapi di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) menjadi dasar penelitian ini untuk memberikan solusi atau penyelesaian atas permasalahan yang dihadapi karyawan selama menjalankan pekerjaan ini. Dari berbagai permasalahan di Gunung Sawit Mas (GSM) dimana studi ini membatasi permasalahan yang harus ditangani pada bidang manajemen karyawan, beban kerja, dan produktivitas kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berdasarkan masalah tersebut. Adapun judul pada

penelitian ini adalah “**Analisis Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Gunung Sawit Mas (GSM), Kecamatan Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM)?
2. Bagaimana Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM)?
3. Bagaimana Gaya kepemimpinan dan Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM).
2. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM).
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM).

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan peneliti tentang analisis variabel Gaya kepemimpinan dan Beban kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM).

2. Bagi Perusahaan PT. Gunung Sawit Mas (GSM)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Gunung Sawit Mas (GSM).

3. Bagi Akademis

Sebagai sumber ilmu tambahan bagi mereka yang membutuhkannya dan sebagai pedoman bagi para mahasiswa yang ingin mendalami permasalahan terkait lebih lanjut.

1.5 Sistematika Penulisan

Metode penulisannya adalah sebagai berikut::

BAB I: PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan latar belakang penulis, pengembangan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan penulisan sistematis..

BAB II: LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan referensi, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, alat penelitian dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Nikmat (2022:42) mengartikan gaya kepemimpinan sebagai cara pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya. Zaharudin (2021:50) mengatakan Perilaku atau kepribadian yang dipilih seorang pemimpin yang mereka terapkan untuk membentuk sikap, tindakan, dan perilaku pengikutnya dikenal sebagai gaya kepemimpinannya. Hasibuan (2017:170) menyatakan gaya kepemimpinan adalah suatu cara mengarahkan bawahan dengan maksud untuk menumbuhkan keinginan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas tinggi pegawai untuk mencapai keberhasilan, menuju tujuan bisnis.

Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya, memahami gaya kepemimpinan yang relatif dinamis, gaya kepemimpinan dapat bervariasi tergantung pada pengikut dan situasi. Navawi (Fakhtras, 2017) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pendekatan atau rencana yang dipilih dan diterapkan oleh seorang pemimpin untuk membentuk keyakinan, sikap, tindakan, dan gagasan pengikut atau bawahan. Gaya kepemimpinan menurut Rivai dalam Ginting (2018) adalah kumpulan teknik yang digunakan pemimpin untuk menginspirasi pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi. Alternatifnya, hal ini dapat didefinisikan sebagai

cara yang disukai dan keteraturan tindakan seorang pemimpin. Namun Kumala dan Agustina dalam (Pusparini, 2018) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya dan strategi, hasil perpaduan filosofi, keterampilan, cara, dan metode yang biasanya digunakan pemimpin ketika berusaha mempengaruhi kinerja bawahannya.

Hikmah diatas, membawa peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu strategi yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi, mengendalikan, dan mengarahkan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan. Kolaborasi antara dua orang atau lebih dalam suatu perusahaan. Dua diantaranya adalah pemimpin dan pengikut. Dua orang atau lebih akan membandingkan ide dan pendapat agar memiliki kualitas, karakteristik, dan keterampilan yang sama untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

2.1.1.2 Macam – Macam Gaya Kepemimpinan

Intinya, setiap pemimpin melakukan pendekatan memimpin rakyatnya dengan pola pikir yang berbeda-beda. Cara pemimpin ini bertindak dikenal sebagai gaya kepemimpinannya. Tindakan atau kepribadian seorang pemimpin dapat diartikan sebagai cerminan gaya kepemimpinannya.. Pemimpin adalah orang yang mempunyai agenda dan bertindak bersama-sama dengan anggota tim menurut cara atau metode tertentu. Oleh karena itu kepemimpinan berperan aktif dalam memotivasi, menginspirasi dan mengkoordinasikan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Setiana (2022:6), Keyakinan, kemampuan, dan sikap seorang pemimpin politik tercermin dalam gaya kepemimpinannya. Perilaku seorang pemimpin dimaksudkan untuk menggabungkan tujuan pribadi dan organisasi untuk mencapai

tujuan tertentu. Menurut Apranto (2020:33), gaya kepemimpinan yang efektif dapat dicapai jika pemimpin mampu mempraktikkan gaya kepemimpinan situasional dan mau mendengarkan dengan hormat keinginan bawahannya berdasarkan pengetahuan dan kajian yang baik.

Menurut Mulyadi dan Widi Winarso (2020), berikut ini banyak gaya kepemimpinan beserta definisinya, antara lain:

a. Gaya kepemimpinan Otokratik

Pemimpin yang menunjukkan gaya kepemimpinan otokratis memiliki kendali penuh atas tindakan dan keputusannya. Pemimpin mempunyai semua wewenang, dan tidak ada tempat bagi bawahan untuk terlibat. Tipe kepemimpinan seperti ini biasa terjadi pada organisasi militer dimana terdapat pemisahan wewenang yang jelas antara atasan dan bawahan..

b. Gaya kepemimpinan birokrasi

Kepemimpinan independen sering dipraktekkan di kantor-kantor pemerintah atau perusahaan-perusahaan besar dengan tradisi yang kuat. Sistem manajemen kantor menangani sejumlah masalah. Ada aturan untuk beberapa hal, sehingga dalam hal ini manajer bawahan wajib mematuhi norma yang berlaku dan tidak mempunyai kewenangan untuk melakukan sebaliknya.

c. Gaya kepemimpinan partisipatif

Jenis kepemimpinan ini memberikan kesempatan kepada pengikutnya untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Ketika bawahan menawarkan konsep-konsep segar yang memajukan tujuan yang

dimaksudkan, maka wajar jika komentar mereka didengar. Tidak ada suasana totaliter; sebaliknya, terjadi interaksi yang ramah dan menyenangkan antara atasan dan bawahan. Jenis kepemimpinan ini ideal untuk digunakan di organisasi nirlaba dan wirausaha..

d. Gaya kepemimpinan delegasi

Dalam gaya kepemimpinan delegasi, atasan memberikan otonomi kepada bawahan. Akibatnya, bawahan bebas bertindak sesuai keinginan mereka dan mengambil keputusan sendiri. Namun, pendelegasian kepemimpinan ini hanya mungkin dilakukan jika bawahan sudah cukup umur untuk mengambil keputusan sendiri; jika tidak, kesalahan akan dilakukan oleh otoritas yang lebih rendah dan kurang matang..

2.1.1.3 Indikator Pengukuran Gaya Kepemimpinan

Variabel kontrol yang dikenal sebagai indikator dapat digunakan untuk mengukur bagaimana suatu peristiwa atau aktivitas berubah seiring berjalannya waktu. Beberapa indikator gaya kepemimpinan telah dikemukakan oleh para peneliti dan dibahas oleh sejumlah pakar sebelumnya. Menurut Sara dan Putra (2019:6), penanda gaya kepemimpinan adalah:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan melibatkan penerapan pendekatan metodis untuk mengevaluasi pro dan kontra dari tindakan yang mungkin dilakukan dan bertindak dengan cara yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Seorang anggota suatu organisasi harus mampu memotivasi orang lain agar dapat mengerahkan kemampuannya (seperti keterampilan atau kemampuan), waktu, dan tenaga untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi tanggung jawabnya, yang pada akhirnya mencapai tujuan organisasi dan individu.

3. Keterampilan Komunikasi

Kemampuan atau bakat untuk mengkomunikasikan ide, informasi, atau pemikiran kepada orang lain dengan cara yang memastikan orang lain memahaminya dengan jelas—baik secara langsung maupun tidak langsung—dikenal sebagai keterampilan komunikasi.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin ingin orang lain melakukan apa yang mereka pilih, memanfaatkan posisi dan otoritas pribadi mereka sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Hal ini mencakup pemberian instruksi kepada orang-orang dengan cara yang bervariasi, mulai dari keras, menuntut, hingga mengancam. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan pekerjaan secara akurat.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosi.

Emosi: Mengelola emosi kita dengan baik sangat penting untuk menjalani kehidupan yang sukses. Semakin kita memegang kendali, semakin mudah kita menemukan kebahagiaan.

Menurut Veitzhal Rivai (2018:53), dalam menjalankan kepemimpinan, seorang pemimpin harus mampu menyampaikannya kepada lembaga atau organisasinya secara matang. Kepemimpinan terbagi menjadi lima dimensi, yaitu:

1. Keterampilan kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Mendorong kerjasama dengan bawahan
 - b. Menjaga hubungan baik dengan bawahan dalam menjalankan tugas yang diberikan
2. Kemampuan untuk menjadi efektif
 - a. Mampu melakukan tugas melebihi kapasitasnya
 - b. Menyelesaikan tugas tepat waktu
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan berdasarkan informasi
 - b. Mampu menelaah permasalahan yang timbul dalam pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Keinginan untuk mensubordinasikan kepentingan pribadi dan organisasi di atas kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi dan menggunakan waktu yang tersisa untuk kebutuhan pribadi
 - b. Mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab pemimpin untuk melaksanakan tugas-tugas yang memerlukan penyelesaian secara mandiri dan kelompok

b. Memberikan bimbingan dan pelatihan pengambilan keputusan.

Menurut Kartou dalam Lisa Paramita (2017,13), indikator gaya kepemimpinan mengatakan sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan sistematis untuk mempertimbangkan sifat alternatif yang muncul dan mengambil tindakan yang dianggap paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kesediaan dan kemampuan seorang anggota organisasi untuk mengerahkan kemampuannya (dalam bentuk pengetahuan atau keterampilan), tenaga, dan waktu untuk melaksanakan dan memenuhi berbagai kebutuhan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya merupakan akibat langsung dari keterampilan motivasinya. kewajiban. akuntabilitas untuk mencapai tujuan organisasi dan individu yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Keterampilan komunikasi

Kapasitas untuk mengkomunikasikan ide, informasi, atau pemikiran kepada orang lain dengan cara yang memastikan orang lain memahaminya dengan jelas baik secara langsung maupun tidak langsung dikenal sebagai kemampuan komunikasi.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus bercita-cita agar orang lain mengikutinya dengan memanfaatkan posisi otoritas atau pengaruh pribadinya secara terampil dan bijaksana.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus mempertanggungjawabkan bawahannya. Pengertian tanggung jawab adalah kewajiban untuk memikul, memikul, memikul segala sesuatu, atau melepaskan diri dari tanggung jawab dan menerima akibat yang timbul.

6. Kemampuan mengendalikan emosi

Keberhasilan hidup kita sangat bergantung pada kemampuan kita mengendalikan emosi. Kebahagiaan lebih mudah diperoleh jika kita memiliki lebih banyak kendali emosional.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Berdasarkan sifat tugasnya, Koesomowidjojo (2017:22) menyatakan bahwa beban kerja seorang individu ditetapkan oleh organisasi melalui standar kerja. Banyaknya tugas yang diberikan kepada pekerja atau sumber daya manusia yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu disebut beban kerja.

Vanchapo (2020:1) mengartikan beban kerja sebagai suatu prosedur atau penugasan yang harus segera diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ini bukan merupakan beban kerja jika seorang karyawan dapat

menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan serangkaian tugas; Namun, jika orang tersebut gagal, maka pekerjaan dan aktivitas tersebut menjadi beban. Tekanan kerja merupakan sesuatu yang dihasilkan dari interaksi tuntutan tugas, tempat kerja dimana seorang pegawai bekerja, kemampuan, perilaku, dan persepsi, menurut Ahmad Hannani (2016:4) dan Mudayana.

Munandar dalam Mulyani dkk. (2022:11) mendefinisikan beban kerja sebagai serangkaian tugas yang diberikan kepada pekerja atau karyawan yang harus diselesaikan pada tanggal tertentu dengan tetap memanfaatkan kemampuan dan kapabilitas tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja dapat dihitung dengan mencari tahu berapa banyak output yang diharapkan dihasilkan oleh bisnis di wilayah tertentu. Anda kemudian dapat melihat jenis pekerjaan mana yang memiliki definisi negatif atau standar dengan menerjemahkannya ke dalam jumlah waktu (jam dan hari) yang harus dikeluarkan karyawan untuk memperoleh hasil. Penentuan jumlah jam kerja yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk menyelesaikan tugas seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu disebut dengan analisis beban kerja..

Tekanan di tempat kerja merupakan faktor paling signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan, klaim Saputra (2022:72). Setiap tugas yang diselesaikan seorang karyawan mencerminkan beban kerja yang harus diselesaikan, dan karyawan tersebut harus menerima kewajiban tersebut sebagai balasannya. Istilah "beban kerja" mengacu pada segala sesuatu yang dihasilkan dari hubungan antara tuntutan kerja dan lingkungan kerja, yang mencakup persepsi, keterampilan, dan perilaku karyawan.

Peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa beban kerja merupakan suatu syarat kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kewenangan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan pengetahuan para ahli yang telah diuraikan di atas.

2.1.2.2 Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22), ada dua jenis beban kerja, yaitu:

1. **Beban kerja kuantitatif**

Beban kerja kuantitatif menunjukkan bahwa sejumlah besar pekerjaan harus dilakukan, misalnya jam kerja yang relatif panjang, beban kerja yang cukup, atau tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. **Kualitas pekerjaan**

Beban kerja kualitatif tergantung pada efisiensi pekerjaan yang dilakukan. Memperhatikan hal-hal di atas, maka dapat dikatakan bahwa beban kerja adalah tingkat kemampuan yang diperlukan seorang individu pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, serta batas waktu/waktu yang diberikan kepada pegawai tersebut untuk menyelesaikan tugas tersebut. Ini adalah visi subjektif individu terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Beban kerja merupakan proses yang dilakukan oleh seorang individu untuk menyelesaikan tugas dalam suatu pekerjaan atau sekelompok tugas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dalam kondisi normal.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Ditinjau dari variabel-variabel yang mempengaruhi beban kerja, Koesomowidjojo (2017:24) menyatakan bahwa dunia usaha harus mewaspadai variabel-variabel berikut:

1. Faktor internal

Beban kerja dipengaruhi oleh unsur internal yang timbul dalam tubuh sebagai reaksi terhadap beban kerja eksternal. Pengaruh tersebut antara lain motivasi, kesenangan, keinginan atau persepsi (faktor psikologis), usia, jenis kelamin, sikap, dan keadaan kesehatan (faktor somatik).

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pegawai, seperti:

a. Lingkungan kerja

Tempat kerja yang menyenangkan tentu mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Ketidaknyamanan karyawan tentunya akan diakibatkan oleh sistem pencahayaan yang kurang memadai, cuaca panas, debu, asap, dan suara bising di tempat kerja.

b. Tugas fisik

Yang dimaksud dengan tugas fisik adalah alat dan bantuan dalam melaksanakan tugas profesional (sarana dan prasarana kerja).

c. Organisasi kerja

Tidak diragukan lagi, karyawan memerlukan jam kerja yang teratur untuk melaksanakan pekerjaannya, yaitu durasi kerja, shift dan istirahat. Perencanaan karir dan administrasi penggajian juga berkontribusi terhadap beban kerja yang akan dirasakan setiap karyawan.

2.1.2.4 Indikator Pengukuran Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), ada beberapa faktor yang menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan untuk mengevaluasi beban kerja dalam suatu bisnis. Indikatornya antara lain:

1. Kondisi kerja

Kondisi kerja ini mencerminkan cara karyawan memahami pekerjaan mereka.

2. Penggunaan waktu kerja

Jam kerja yang sesuai SOP tentu akan mengurangi usaha karyawan. Meskipun demikian, ada kalanya perusahaan tidak memiliki prosedur operasi standar (SOP) atau gagal mematuhiya secara konsisten, dan akibatnya, jam kerja karyawan sering disalahgunakan atau dibatasi secara ketat.

3. Tujuan yang ingin dicapai

Beberapa bisnis mempunyai dampak langsung terhadap beban kerja karyawan melalui tujuan perusahaannya. Beban kerja yang diserap dan dialami karyawan meningkat seiring dengan terbatasnya waktu untuk

menyelesaikan aktivitas tertentu atau dengan adanya perbedaan antara jumlah usaha yang dilakukan dan jumlah waktu yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang melingkupi para karyawan dan mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Putra, Rolos dkk. (2018:21), terdapat berbagai indikator beban kerja, antara lain:

1. Tujuan yang ingin dicapai

Diukur dari hasil pekerjaan yang harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu. Uraian mengenai ruang lingkup target pekerjaan yang ditetapkan untuk penyelesaian pekerjaan.

2. Kondisi kerja

Mengenai pandangan individu mengenai kondisi kerja.

3. Penggunaan waktu

Waktu kerja yang dihabiskan untuk aktivitas terkait produksi (waktu buku atau waktu dasar, waktu roda).

4. Standar ketenagakerjaan

Misalnya kesan orang terhadap pekerjaannya adalah perasaan yang muncul karena mempunyai beban pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Anastasya (2019), indikator yang mempengaruhi beban kerja adalah:

1. Jam kerja

Waktu kerja merupakan waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilakukan pada siang hari dan/atau malam hari.

2. Tekanan waktu

Ini adalah situasi di mana auditor berada di bawah tekanan dari tempat kerja untuk melaksanakan tugasnya dalam waktu yang diberikan kepadanya.

3. Ketidakjelasan peran

Ambiguitas peran adalah situasi di mana karyawan tidak dapat memahami dengan jelas tugas, hak khusus, dan tanggung jawabnya saat menjalankan suatu pekerjaan.

4. Banyaknya informasi yang masuk

Banyaknya informasi yang diberikan kepada anggota staf secara bersamaan dapat mengakibatkan peningkatan beban kerja mereka. Semakin banyak informasi yang didapatkan seorang pekerja, semakin besar pula dampaknya terhadap kemampuan mereka untuk fokus, yang masing-masing memberikan hasil yang unik.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran pribadi seseorang terhadap segala perilaku, baik disengaja maupun tidak disengaja.

2.1.3 Produktivitas

2.1.3.1 Pengertian Produktivitas

Sukardi (2021) mendefinisikan efisiensi kerja sebagai kemampuan menyelesaikan tugas dengan sukses, yang ditunjukkan oleh usaha karyawan, kecakapan perencanaan, usaha kerja, dan efisiensi kerja total. Produktivitas tenaga kerja menurut Setiawan (2021) merupakan perbandingan produksi (output dan input). Satu-satunya cara untuk meningkatkan produktivitas (bahan waktu kerja), sistem kerja, metode produksi, dan kualifikasi tenaga kerja adalah dengan meningkatkan produktivitas. Menurut Kustini dan Sari (2020), produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan menghasilkan komoditas atau bahan mentah. Layanan yang dihasilkan dari sumber daya dan kompetensi unik setiap karyawan.

Secara teknis produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai (output) terhadap total sumber daya yang dibutuhkan (input), menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250). Perbandingan hasil peran kerja per satuan waktu disebut dengan efisiensi. Efisiensi menurut Hasibuana dalam Busro (2018:340) adalah hasil perbandingan input dan output. Peningkatan teknik produksi dan keterampilan tenaga kerja akan bersamaan dengan pengembangan efisiensi, produktivitas (waktu-bahan-tenaga kerja) dan sistem kerja.

Menurut definisi yang diberikan di atas, produktivitas tenaga kerja didefinisikan oleh para peneliti sebagai selisih antara kepuasan total yang dapat dicapai dengan tidak bekerja dan keluaran yang dapat dihasilkan; tidak hanya perbandingan antara masukan dan keluaran, tetapi juga perbandingan antara masukan

dan keluaran. perilaku dan sikap karyawan. karena tidak semua produktivitas dapat ditentukan hanya dengan melihat input dan output saja.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Produktivitas

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2015:103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memeberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan mental fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan sangat penting bagi operasional perusahaan. Hal ini bertujuan dengan peningkatan efisiensi kerja maka tugas dapat terselesaikan secara

efektif dan efisien, sehingga pada akhirnya membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Indikator seperti berikut ini diperlukan untuk menghitung produktivitas tenaga kerja (Sutrisno, 2020: 60):

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan aktivitas. Kemampuan seorang pegawai sejatinya ditentukan oleh profesionalisme dan kemampuannya dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Bertujuan untuk meningkatkan hasil Anda. Baik individu yang melakukan pekerjaan maupun orang yang menikmati hasilnya akan terpengaruh oleh hasil tersebut.

3. Semangat Kerja

Ini adalah upaya untuk meningkatkan hasil dari kemarin. Ukuran ini ditunjukkan oleh etos kerja dan hasil yang dicapai pada hari tertentu dibandingkan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Selalu kembangkan diri Anda untuk meningkatkan keterampilan profesional Anda. Pertumbuhan pribadi dapat dicapai dengan mengeksplorasi tantangan dan harapan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan standar untuk melampaui level sebelumnya. Kualitas suatu hasil kerja dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara seluruh jumlah sumber daya yang dikeluarkan dan hasil yang diperoleh. Karyawan sangat terpengaruh oleh elemen produktivitas input dan output.

Menurut Wartana (dalam Sisca, dkk., 2020:60), indikator produktivitas tenaga kerja dibandingkan dengan indikator produktivitas tenaga kerja yaitu:

1. Kemampuan memotivasi diri sendiri

Kemampuan tersebut berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, yaitu kemampuan merangsang dirinya sendiri dan mampu menggerakkan seluruh aspek dirinya untuk melakukan sesuatu. Hal ini menciptakan motivasi positif dalam bekerja.

2. Mengembangkan rasa percaya diri

Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pegawai mengalami perasaan minder terhadap kemampuannya. Bedanya, orang produktif cenderung mengembangkan rasa percaya diri. Ideal untuk mengasah keterampilan dan pembelajaran berkelanjutan. Dia memiliki motivasi untuk berkembang dan tampak percaya diri.

3. Bertanggung jawab dalam bekerja

Jika ia telah mengembangkan motivasi internal dan rasa percaya diri, maka akan lebih mudah baginya untuk menjalankan tugas dan tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggung jawab.

4. Bersenang-senang di tempat kerja

Hal ini merupakan wujud dari motivasi dan rasa percaya diri yang muncul dalam diri setiap karyawan. Bergairah tentang pekerjaan, karena Anda menikmati pekerjaan yang Anda lakukan.

5. Dapat memecahkan masalah

Ada tantangan dalam melakukan sesuatu atau memenuhi suatu tanggung jawab, namun orang yang produktif ditandai dengan gerakan yang cepat dan tepat. Segera buat rencana atau temukan solusi dari masalah yang ada.

6. Memberikan kontribusi positif

Artinya, Anda tetap bisa memberikan kontribusi positif dalam segala situasi dan keadaan. Tetaplah berkarya dan pertahankan semangat walaupun keadaan yang sedang kamu hadapi sedang sulit. Jangan selalu mengeluh atas apa yang kamu lakukan.

7. Memiliki potensi dalam bekerja

Ini juga merupakan indikator utama. Karena kemampuan mengerjakan tugas yang dibebankan pada diri sendiri merupakan landasan produktivitas yang tinggi. menyelesaikan sesuai dengan tujuan dan mencapai hasil yang sesuai.

Mawarni (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Kemampuan melaksanakan tugas, yaitu kinerja seorang pegawai, sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalismenya dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, artinya pegawai selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
3. Etos kerja, atau upaya untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, khususnya pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan kerja
5. Kualitas, yaitu hasil kerja yang menunjukkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan total sumber daya yang dikerahkan

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Suryani et al., 2020)	Pengaruh Motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di PT Tuntex Garment	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan atau parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

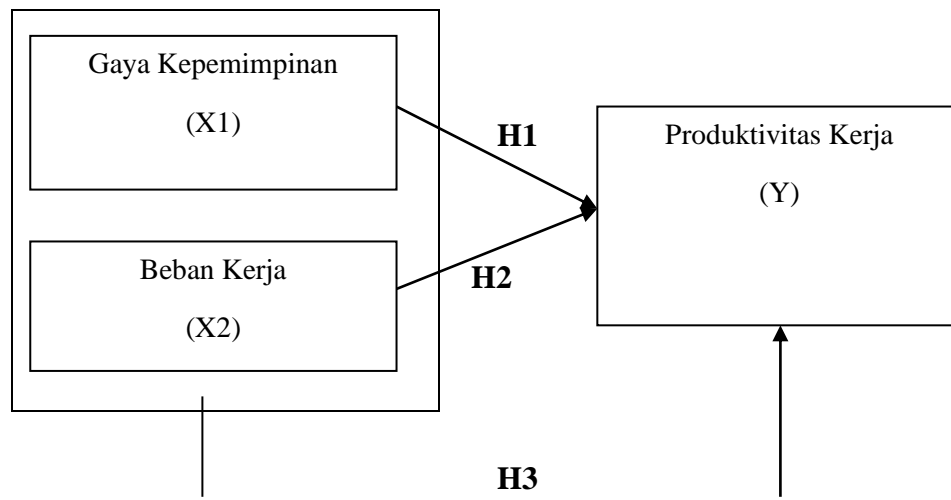
		Indonesia		kerja karyawan
2.	(Latief, 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling Prapen I Kebun Unit 1 PT Mopoli Raya Kabupaten Langkat	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan atau parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3	(Trisnawaty & Parwoto, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan atau parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
4	(Suleman Hsb & Fitriyanti, 2020)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5	(Saefullah et al., 2017)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Venia	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan kerja dan stres kerja secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh

		Agape Indonesia		yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
--	--	-----------------	--	---

Sumber : (Suryani et al., 2020), (Latief, 2015), (Trisnawaty & Parwoto, 2021), (Suleman Hsb & Fitriyanti, 2020), (Saefullah et al., 2017)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian merupakan suatu metode untuk menjelaskan hubungan atau hubungan antar variabel yang diteliti dalam penelitian yang dilakukan oleh Notoatmodjo (2018). Dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual
Sumber : Notoatmodjo (2018)

Keterangan:

→ : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

□ : Variabel penelitian.

X : Variabel independen

Y : Variabel dependen

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban kesimpulan sementara yang diajukan oleh peneliti pada saat melakukan penelitian. Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Dugaaan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

H₂: Dugaaan Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

H₃: Dugaaan Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian semacam ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Data survei digambarkan dengan menggunakan angka-angka dalam metode pengumpulan data kuantitatif. Data yang lebih terukur digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat dipercaya. Di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) di Desa Rantau Panjang, Kecamatan Tambusai, Rokan Hulu, Provinsi Riau, penelitian tersebut dilakukan. Kami memilih PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu, sebuah perusahaan yang mengelola barang perkebunan dan perkebunan kelapa sawit di Kecamatan Tambusai, sebagai lokasi penelitian. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh analisis beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan PT. Penelitian Gunung Sawit Mas (GSM) periode Desember 2023 sampai sekarang, Kecamatan Tambusai Provinsi Rokan Hulu.

3.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai suatu wilayah kolektif yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai sifat dan sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang ingin melakukan penelitian (Sugiyono, 2016). Oleh karena itu, dalam penelitian ini diasumsikan populasinya terdiri dari seluruh karyawan. PT. Gunung Sawit Mas (GSM) mempekerjakan 97 orang di Kecamatan Tambusai, Provinsi Rokan Hulu.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari unit populasi yang dimaksudkan untuk mewakili populasi yang diteliti. Suatu sampel harus mencerminkan karakteristik populasi yang diwakilinya agar data yang diambil dapat mewakili populasi secara akurat.

Sugiyono (2016) melanjutkan, sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang mengambil sampel dari seluruh populasi. Akibatnya, 97 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Sekaran & Bougie (2016:2) menyatakan bahwa kategori data dan sumber yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yang menggabungkan data primer dan sekunder adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Sumber data primer adalah sumber yang memberikan akses langsung kepada pengumpul data. Data primer penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara langsung kepada partisipan penelitian dalam hal ini karyawan PT Gunung Sawit Mas (GSM) di Kecamatan Tambusai Kabupaten Rokan Hulu.

2. Data Sekunder

Membaca, menganalisis, dan memahami buku-buku, literatur, dan data pusat penelitian merupakan sumber data sekunder. Jumlah karyawan di PT. Gunung Sawit Mas (GSM) Kecamatan Tambusai merupakan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dan Informasi Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data menurut Djaali (2020) sebagai berikut.

1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses kompleks yang terdiri dari beberapa proses biologis dan psikologis. Dua yang paling penting adalah proses observasi dan memori.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab untuk menciptakan makna tentang suatu topik.

3. Kuesioner (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh jawaban dari responden dengan menggunakan berbagai pertanyaan yang disiapkan dan disebarkan kepada karyawan PT Gunung Sawit Mas (GSM), Kecamatan Tambusai, Kabupaten Rokan Hulu.

3.5 Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2019:221), pengertian operasional penelitian adalah subjek penelitian menentukan bagaimana suatu variabel harus diukur. Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah:

Tabel. 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator Variabel	Jenis Pengukuran
1	Gaya Kepemimpinan (X1) gaya kepemimpinan merupakan kumpulan teknik yang digunakan pemimpin untuk menginspirasi pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi Sumber: Veitzhal Rivai (2018:53)	1. Keterampilan kerjasama dan hubungan yang baik 2. Kemampuan untuk menjadi efektif 3. Kepemimpinan yang partisipatif 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang Sumber: Veitzhal Rivai (2018:53)	Ordinal
2.	Beban Kerja (X2) Beban kerja seorang individu ditetapkan oleh organisasi melalui standar kerja. Sumber: Koesomowidjojo (2017:33)	1. Kondisi kerja 2. Penggunaan waktu kerja 3. Tujuan yang ingin dicapai 4. Lingkungan kerja Sumber : Koesomowidjojo (2017:33)	Ordinal
3.	Produktivitas Kerja (Y) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Sumber: Sutrisno (2020:60)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sumber : Sutrisno (2020:60)	Ordinal

Sumber : Veritzha Rivai (2018), Koesomowidjojo (2017) dan Sutrisno (2020)

3.6 Instrumen Penelitian

3.6.1 Skala Pengukuran

Sugiyono (2018:213) menegaskan bahwa pengumpulan informasi merupakan tujuan utama penelitian, maka teknik pengumpulan data merupakan tahapan penting

dalam prosesnya. Peneliti tidak dapat mengumpulkan data yang sesuai dengan standar data tertentu jika mereka tidak mengetahui teknik pengumpulan datanya.

Survei digunakan dalam proses pengumpulan data untuk mendapatkan informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian ini. Sugiyono (2018:219) mengartikan survei sebagai suatu teknik pengumpulan data dimana responden memberikan pernyataan tertulis atau serangkaian pertanyaan untuk dilengkapi. Survei dapat didistribusikan kepada responden secara pribadi, melalui surat, atau online. Mereka dapat berisi pertanyaan dan pernyataan tertutup dan terbuka. Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini dengan menerapkannya pada populasi yang relevan dengan penyelidikan. Untuk memberikan kondisi yang memadai bagi responden agar bersedia mengungkapkan informasi yang obyektif, pendekatan survei ini memerlukan percakapan langsung antara peneliti dan orang yang diwawancarai. Survei partisipan berfungsi sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Oleh karena itu, untuk mengumpulkan data yang dapat dipercaya tentang variabel gaya kepemimpinan, beban kerja, dan efisiensi kerja di PT. Gunung Sawit Mas (GSM), kuesioner berikut harus digunakan: Untuk memudahkan pengisian peserta, survei didistribusikan dengan instruksi yang jelas.

Skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur jawaban peserta. Sugiyono (2018:152) menyatakan bahwa skala Likert merupakan alat untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Variabel-variabel yang ingin diukur dipisahkan menjadi variabel-variabel indikator dengan menggunakan skala likert. Pembuatan elemen alat yang dapat

ditampilkan sebagai pertanyaan atau pernyataan kemudian diawali dengan indikator-indikator tersebut. Untuk memperoleh data rentang dan menghitung skor atau nilai, ikuti prosedur berikut.:

Tabel 3.2
Skor Klasifikasi Skala Likert

No	Klasifikasi Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : *Sugiyono (2018)*

3.6.2 Uji Instrumen

3.6.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan uji seberapa baik alat ukur yang kita gunakan dapat mengukur apa yang ingin kita ukur dan bukan sesuatu yang lain, sehingga hasil pengukurannya valid. Pemeriksaan validitas digunakan untuk mengukur keakuratan kuesioner yang diisi oleh responden. Apabila pertanyaan-pertanyaan dalam survei benar-benar mengungkapkan sesuatu yang diukur melalui survei, maka survei tersebut dikatakan akurat (Imam Ghazali, 2018). Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan instrumen pengukuran penelitian yang menggambarkan variabel atau konstruk yang diteliti menurut Imam Ghozali (2018). Jika jawaban individu dalam survei terhadap pernyataannya tetap konstan sepanjang waktu, maka jawaban tersebut dianggap dapat diandalkan. Jika *Cronbach's alpha* suatu item survei > 0,6, maka item tersebut dianggap valid dan dapat diandalkan.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini. Penelitian deskriptif, menurut Sugiono (2017:11), adalah penelitian yang berupaya memahami makna dari satu atau lebih variabel (independen) tanpa membuat perbandingan atau hubungan dengan variabel lain.

Rumus berikut digunakan untuk mengukur tingkat kinerja responden (TCR) dan kriteria komunikasi, yaitu:

$$TCR = \frac{\text{Skor Rata-rata}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

Tabel 3.3
Tingkat Capaian Responden (TCR)

No	TINGKAT PENCAPAIAN RESPONDEN (%)	Kriteria
1.	81-100	Sangat baik
2.	61-80	Baik
3.	41-60	Cukup baik
4.	21-40	Kurang baik
5.	0-20	Tidak baik

Sumber : Sugiyono, (2017, 94)

Rumus untuk menentukan frekuensi setiap pilihan jawaban, maka jawaban masing-masing responden dijumlahkan kemudian dihitung dengan menghitung persentase setiap frekuensi menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = F / n \times 100$$

Menghitung besar nilai skor total dihitung dengan rumus:

$$\text{Skor Total} = \sum (F_1 \times \text{Skala}_1)$$

Menghitung besarnya nilai-nilai dihitung dengan rumus:

$$\text{Rata-rata} = \text{Skor total} / n$$

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda pada data, uji hipotesis tradisional harus dilakukan. Untuk menunjukkan bahwa temuan estimasi regresi sebenarnya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas, maka harus dilakukan uji asumsi klasik.

Kesalahan standar mungkin timbul jika terdapat heterogenitas atau varians yang tidak konsisten. Signifikansi koefisien regresi menurun ketika multikolinearitas muncul karena semakin sulit untuk membedakan dampak-dampak yang berbeda dari variabel-variabel. Estimasi tetap bias dan konsisten ketika terdapat autokorelasi, namun estimasi tersebut menjadi tidak efisien dan memerlukan pengujian penerimaan tradisional.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas menurut Ghozali (2018:161) adalah untuk mengetahui apakah residu atau variabel perancu model regresi terdistribusi secara teratur. Rumus Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan tidak berdistribusi normal jika signifikansi $< 0,05$, merupakan rumus yang digunakan dalam uji validitas ini.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam suatu model regresi atau terdapat korelasi suatu variabel independen dengan variabel independen lainnya, dilakukan uji multikolinieritas yang membandingkan nilai variance inflasi (VIF) dan nilai toleransi (nilai pemeliharaan) dengan nilai yang diinginkan. Toleransi memerlukan nilai lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10. Tidak boleh ada korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heterogenitas dilakukan untuk melihat apakah variabel residual dalam model regresi berbeda antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang berikutnya, menurut Ghozali (2018:137). Homoskedastisitas adalah keadaan dimana perbedaan antara dua pengamatan tidak berubah dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya; heteroskedastisitas adalah keadaan dimana perbedaannya berubah. Model yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas dianggap baik. Uji Glejser, yang melibatkan regresi nilai absolut variabel independen tambahan, digunakan untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas. Jika nilainya kurang dari 0,05 maka

terjadi heteroskedastisitas, namun heteroskedastisitas tidak ada bila nilainya lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2018:142).

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Hubungan antar variabel terdapat pada analisis regresi linier berganda, dimana variabel-variabel tersebut merupakan variabel kontinu. Terlepas dari apakah setiap variabel independen mempunyai korelasi positif atau negatif terhadap variabel dependen, tujuan analisis ini adalah untuk memastikan arah hubungan antara keduanya. Biasanya, analisis rasio atau median digunakan untuk mendasarkan data. Perhitungan tidak dapat dilakukan jika menggunakan skala yang berbeda dari yang tertera. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa regresi linier berganda dilakukan dengan cara sebagai berikut.:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- | | |
|-------------------------------|---|
| Y | : Variabel Produktivitas Kerja |
| X1 | : Variabel Gaya Kepemimpinan |
| X2 | : Variabel Beban Kerja |
| a | : Konstanta |
| b ₁ b ₂ | : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan) |
| e | : Kesalahan pengganggu |

3.7.4 Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa baik suatu model dapat menjelaskan variasi variabel independen. Jika nilai R² kecil berarti variabel

independen mampu menjelaskan variabel dependen. Keseimbangan keputusan adalah antara nol dan satu. (Kurniawan, 2014). Nilai R² yang rendah berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen.

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan, menurut Ghazali (2018;99), untuk menunjukkan bagaimana modifikasi variabel independen mempengaruhi beberapa variabel dependen. Oleh karena itu, untuk menunjukkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen digunakan uji t. Uji-t menggunakan koefisien keputusan sebagai berikut:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $sig \leq 0,05$ dimana H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel terikat.
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $sig \geq 0,05$ dimana H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Hal tersebut menjelaskan tidak terdapat keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut.

3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada intinya menunjukkan apakah seluruh variabel independen X₁ dan X₂ dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Y.

1. Kriteria pengujian hipotesis adalah perbandingan nilai-nilai yang diuraikan sebagai berikut:
 - A. Jika $>$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - B. Jika $<$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%, maka:
 - A. Jika $>$, maka H_0 ditolak, karena masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
 - B. Jika $<$, maka H_0 diterima, karena masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.