

# Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Narmada Awet Muda

Oleh:

Mazin Daffa

Hasan Ubaidillah

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei,2025



# Pendahuluan

Globalisasi merupakan periode di mana inovasi teknologi berkembang dengan cepat, terutama terkait dengan aktivitas bisnis. Lingkungan yang terus berubah secara dinamis memaksa perusahaan untuk secara konsisten menyesuaikan visi, misi, dan strategi mereka ke dalam struktur, budaya, serta sistem operasional yang ada. Perkembangan teknologi yang cepat juga memengaruhi perusahaan, sehingga dibutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk memenuhi tuntutan kompetensi sumber daya manusia mereka. Keberhasilan suatu strategi bisnis sangat bergantung pada kepemimpinan manajerial di dalam perusahaan tersebut. Seorang pemimpin perlu memandu, memengaruhi, mendorong, dan mengawasi karyawan supaya dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Di samping itu, diperlukan juga pemberdayaan bagi karyawan agar bisa memberikan keuntungan yang signifikan bagi perusahaan atau organisasi.

Tahun	Jumlah Karyawan	Absen		
		Sakit	Alfa	Persentase Tidak Hadir
2020	259	7,72%	15,44%	23,16 %
2021	259	12,74%	17,76%	30,50%

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- **Pertanyaan penelitian :** Apakah penerapan beban kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan mampu dalam meningkatkan keberhasilan kinerja karyawan PT. Narmada Awet Muda?
- **Rumusan Masalah :**
  1. Bagaimana Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Narmada Awet Muda?
  2. Bagaimana Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Narmada Awet Muda?
  3. Bagaimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Narmada Awet Muda?
  4. Bagaimana Beban Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Narmada Awet Muda?

# Metode

- Jenis penelitian : Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Metode kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian menggunakan prosedur statistik. Explanatory research merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen

- Populasi dan sampel penelitian :

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Narmada Awet Muda, yang berjumlah 280 orang. Sampel diambil menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Teknik ini digunakan karena penelitian hanya melibatkan satu kelompok populasi yang homogen, yaitu karyawan bagian produksi, sehingga setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel. dengan penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin, ditemukan sampel sebanyak 165 responden



# Hasil

## Hasil :

1. H1: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji path coefficient, nilai *original sample* sebesar -0,684, *t-statistic* sebesar  $1,779 < 1,96$  dan *p-value* sebesar  $0,076 > 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H1 ditolak.

2. H2: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai *original sample* sebesar 0,718, *t-statistic* sebesar  $4,206 > 1,96$  dan *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H2 diterima.

3. H3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *original sample* sebesar 0,970, *t-statistic* sebesar  $3,917 > 1,96$  dan *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, H3 diterima.

4. H4: Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji nilai R Square, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,991. Hal ini menunjukkan bahwa 99,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Sisanya sebesar 0,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Karena nilainya lebih dari 0,67, maka pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Dengan demikian, H4 diterima.



# Pembahasan

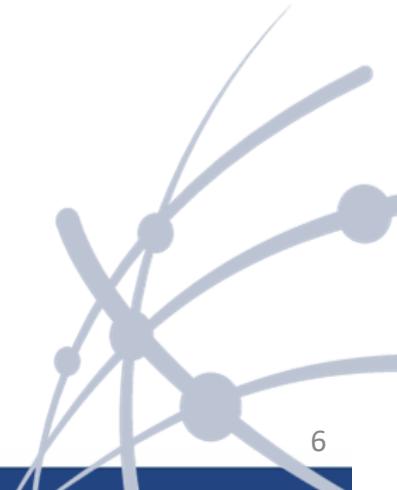
Variabel	Indikator	Outer loading	Ket
Beban Kerja (X1)	BK1	0,981	Valid
	BK2	0,940	Valid
	BK3	0,960	Valid
	BK4	0,959	Valid
	BK5	0,936	Valid
	BK6	0,978	Valid
Kompensasi (X2)	KM1	0,960	Valid
	KM2	0,966	Valid
	KM3	0,979	Valid
	KM4	0,954	Valid
	KM5	0,971	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	GK1	0,959	Valid
	GK2	0,955	Valid
	GK3	0,960	Valid
	GK4	0,976	Valid
	GK5	0,961	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,983	Valid
	KK2	0,971	Valid
	KK3	0,948	Valid
	KK4	0,972	Valid
	KK5	0,968	Valid

## Uji Validitas Baru

Pada tahap uji validitas ini, terbagi menjadi dua yaitu **convergent validity** dan **discriminant validity**:

### 1. Convergent Validity

Berdasarkan table disamping, diketahui bahwa setiap indicator pada masing-masing variable memiliki nilai outer loading  $> 0,7$  dan dinyatakan valid.



# Pembahasan

Indikator	Variabel			
	Beban Kerja	Kompensasi	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
BK1	0,981	0,979	0,948	0,950
BK2	0,940	0,954	0,941	0,971
BK3	0,960	0,971	0,917	0,920
BK4	0,959	0,928	0,959	0,929
BK5	0,936	0,914	0,955	0,949
BK6	0,978	0,951	0,960	0,948
KM1	0,951	0,960	0,957	0,978
KM2	0,950	0,966	0,908	0,911
KM3	0,981	0,979	0,948	0,950
KM4	0,940	0,954	0,941	0,971
KM5	0,960	0,971	0,917	0,920
GK1	0,959	0,928	0,959	0,929
GK2	0,936	0,914	0,955	0,949
GK3	0,978	0,951	0,960	0,948
GK4	0,947	0,935	0,976	0,975
GK5	0,930	0,928	0,961	0,962
KK1	0,968	0,970	0,963	0,983
KK2	0,940	0,954	0,941	0,971
KK3	0,978	0,951	0,960	0,948
KK4	0,952	0,938	0,969	0,972
KK5	0,934	0,934	0,962	0,968

## 2. Discriminant validity

memiliki nilai cross loading terbesar pada variable yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variable lainnya dan dapat dinyatakan bahwa indicator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik.

# Pembahasan

## Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Beban Kerja	0,983	0,983	0,986	0,920
Kompensasi	0,982	0,983	0,986	0,933
Gaya Kepemimpinan	0,980	0,980	0,984	0,925
Kinerja Karyawan	0,983	0,984	0,987	0,938

1. Pada variabel Beban Kerja, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,983 > 0,7$ , nilai rho\_A sebesar  $0,983 > 0,7$ , nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,986 > 0,7$ , dan nilai AVE sebesar  $0,920 > 0,5$ . Maka dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja sudah reliabel.
2. Pada variabel Kompensasi, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,982 > 0,7$ , nilai rho\_A sebesar  $0,983 > 0,7$ , nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,986 > 0,7$ , dan nilai AVE sebesar  $0,933 > 0,5$ . Maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi sudah reliabel.
3. Pada variabel Gaya Kepemimpinan, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,980 > 0,7$ , nilai rho\_A sebesar  $0,980 > 0,7$ , nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,984 > 0,7$ , dan nilai AVE sebesar  $0,925 > 0,5$ . Maka dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan sudah reliabel.
4. Pada variabel Kinerja Karyawan, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,983 > 0,7$ , nilai rho\_A sebesar  $0,984 > 0,7$ , nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,987 > 0,7$ , dan nilai AVE sebesar  $0,938 > 0,5$ . Maka dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Jika melihat kesimpulan di atas, maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel serta dapat dilanjutkan ke tahap uji bootstrapping.



# Pembahasan

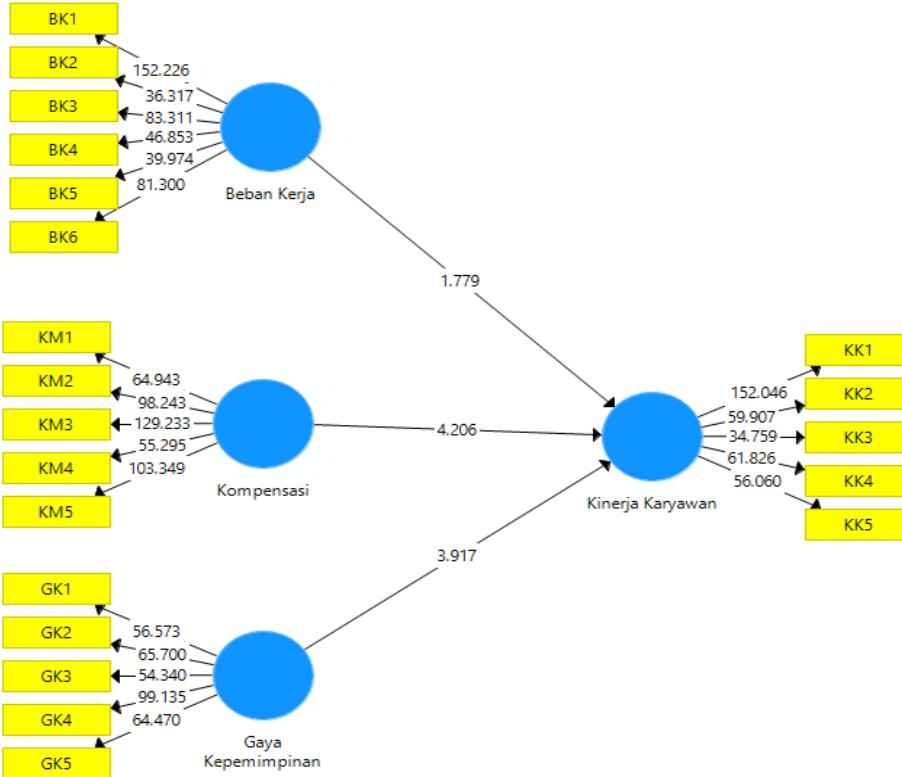
## Pengujian Inner Model

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0,991	0,991

Berdasarkan hasil uji nilai R Square pada tabel di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square model adalah 0,991. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh secara simultan variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 99,1%. Oleh karena Adjusted R Square lebih dari 0,67, maka pengaruh semua konstruk eksogen terhadap konstruk endogen termasuk dalam kategori sangat kuat.

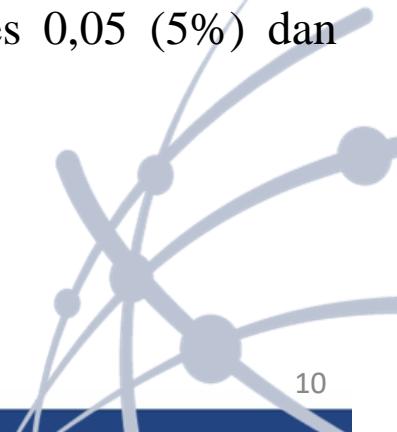
# Pembahasan

## Uji Hipotesis



Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,684	-0,664	0,384	1,779	0,076
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0,718	0,702	0,171	4,206	0,000
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,970	0,966	0,248	3,917	0,000

Uji hipotesis bertujuan mengetahui apakah hipotesis dapat diterima dengan cara memperhatikan nilai signifikansi antara konstruk, t-statistics, dan p-values. Aturan yang dipakai dalam penelitian ini adalah t statistics  $>1,96$  dengan tingkat signifikansi p-values 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif dan signifikan.



# Temuan Penting Penelitian

Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa seberapa berat atau ringannya beban kerja tidak serta-merta meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama ditolak.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja. Kepemimpinan yang efektif mampu memotivasi dan mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih produktif. Hipotesis ketiga diterima.

Pengaruh Simultan Beban Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan

Ketiga variabel ini secara bersama-sama menjelaskan hampir seluruh variasi dalam kinerja karyawan (99,1%), menunjukkan bahwa model yang digunakan sangat kuat. Hipotesis keempat diterima.



# Manfaat Penelitian

- Tujuan dari Penelitian ini untuk mengetahui model dari pengaruh Beban Kerja sebagai variabel independent (X) dan dua variable independent (X) Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan, dimana variable independent (X) ini mempengaruhi variable dependent (Y) terhadap Kinerja Karyawan yang akan dibahas pada penelitian ini dengan PT. Narmada Awet Muda sebagai objek penelitian.
- Manfaat dari penelitian ini, untuk meningkatkan serta mengoptimalkan Kinerja Karyawan di PT. Narmada Awet Muda



# Referensi

- K. Karyawan, P. T. Narmada, A. Muda, S. I. Mubaroq, and Z. Abidin, “No Title,” no. 1, pp. 42–50.
- R. Suharja and A. Agusdin, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Ocb Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Narmada Awet Muda,” *Jmm Unram - Master Manag. J.*, vol. 13, no. 1, pp. 23–39, 2024, doi: 10.29303/jmm.v13i1.803.
- R. Maharani and A. Budianto, “4 Master of Management Studies Program PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DALAM,” vol. 3, p. 327, 2019, doi: 10.25157/mr.v3i2.2614.
- D. Mahdiana and H. Ubaidillah, “5 The Effect of Job Stress, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction with Motivation as an intervening variable at PT. Setia Kawan Grup,” *Indones. J. Innov. Stud.*, vol. 17, Oct. 2021, doi: 10.21070/ijins.v17i.575.
- P. Gaya Kepemimpinan, D. Disiplin Kerja, R. Adi Saputra, H. Ubaidillah, P. Studi Manajemen, and U. Muhammadiyah Sidoarjo, “6 THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN VILLAGE GOVERNMENT IN JABON DISTRICT.”



[www.umsida.ac.id](http://www.umsida.ac.id)



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912)



[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo



[umsida1912](https://www.youtube.com/umsida1912)

