

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN DI PT INDOBISMAR SURABAYA**

Mirza Al Khatami¹, Emmywati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, STIE Mahardhika Surabaya

Email: mirzaalkhatami07@gmail.com¹, emmywati@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan dan beban kerja mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Indobismar Surabaya. Metode kuantitatif digunakan oleh peneliti dengan mendistribusikan kuesioner kepada 41 responden sebagai sumber data utama. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik regresi linier berganda, uji validitas, uji t dan uji f untuk melihat hubungan antara variabel. Berdasarkan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan. Sebaliknya, beban kerja memang memiliki dampak negatif, namun efek ini tidak terbukti signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dari temuan ini, dapat diartikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong peningkatan loyalitas karyawan, sementara beban kerja yang ada tidak secara signifikan mengurangi loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan.

Abstract

This study was conducted to examine how leadership style and workload influence employee loyalty at PT Indobismar Surabaya. The researcher used a quantitative method, distributing questionnaires to 41 respondents as the primary data source. The collected data were then analyzed using multiple linear regression techniques, validity tests, t-tests, and f-tests to examine the relationship between variables. The results showed that the applied leadership style had a positive and significant effect on employee loyalty. Conversely, workload did have a negative impact, but this effect was not proven to be significant on employee loyalty. These findings suggest that implementing a positive leadership style will encourage increased employee loyalty, while existing workload does not significantly reduce their loyalty to the company.

Keywords: Leadership Style, Workload, and Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja memiliki peran strategis dalam suatu

organisasi, sebab mereka menyumbangkan keahlian, kreativitas, serta potensi yang tidak tergantikan sebagai penunjang utama

pencapaian tujuan organisasi. Menurut Tjitrabudi (2019) [1]. Memiliki sumber daya manusia yang dapat membangun perusahaan untuk dapat menjalankan semua kegiatan di berbagai bidang organisasi adalah penting bagi suatu perusahaan. Seiring dengan pertumbuhan perusahaan, secara alami perusahaan akan mencari karyawan yang sangat terampil, yang sangat loyal, dan siap untuk secara aktif mengembangkan keterampilan mereka di dalam organisasi. Peningkatan sumber daya manusia berkaitan dengan apa yang harus dilakukan untuk membuat karyawan merasa nyaman dan ingin terus bekerja di perusahaan. Ini penting karena ada kekhawatiran bahwa perusahaan mungkin mengabaikan kenyamanan yang seharusnya dimiliki karyawan, terutama dengan tuntutan yang semakin meningkat dari Perusahaan [2]. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memperkuat loyalitas, meningkatkan kompetensi, serta membentuk sikap dan keterampilan karyawan agar pelaksanaan program dan pencapaian tujuan organisasi dapat berlangsung secara optimal, efisien, dan efektif. Banyak perusahaan hanya memikirkan bagaimana memajukan bisnisnya, tetapi kurang memperhatikan bagaimana meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaannya.

Loyalitas dapat didefinisikan sebagai komitmen seseorang terhadap kesuksesan perusahaan dan kemauan mereka untuk terus bekerja menuju tujuan tersebut. Dengan loyalitas ini, karyawan tidak hanya membantu perusahaan mencapai tujuannya, tetapi juga mendukung pemimpin dalam menyelesaikan berbagai tugas. Loyalitas merupakan sikap saling menguntungkan yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, Menurut Asmawi dan Abdullah (2017) [3]. Meningkatkan kesetiaan karyawan dalam sebuah perusahaan bukanlah hal yang sederhana. Beragam pendekatan perlu diterapkan guna membangun komitmen dan loyalitas dari para pekerja terhadap tugas mereka. Oleh sebab itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kesetiaan karyawan perlu memperhatikan berbagai faktor, terutama dua hal utama yaitu gaya kepemimpinan dan beban kerja. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin, mulai dari cara berkomunikasi, pengambilan keputusan, hingga perilaku sehari-hari, juga memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, beban kerja yang diterima karyawan juga berperan penting, terutama jika waktu penyelesaian tugas terlalu singkat, jumlah pekerjaan terlalu banyak, atau adanya

lembur tanpa kompensasi tambahan yang memadai dan masih banyak lainnya.

PT. Indobismar Surabaya yang bergerak pada bidang penjualan eceran alat telekomunikasi. PT. Indobismar Surabaya terletak di jalan Bendul merisi selatan airdas No.59-61, Kecamatan Wonocolo, Kota Surabaya. Perusahaan ini saya gunakan untuk tempat penelitian saya dalam mengobservasi topik yang saya pilih ini, penelitian ini melibatkan seluruh karyawan dan anak magang yang berada di PT. Indobismar Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan pencapaian tujuan. Kepemimpinan biasanya dihubungkan dengan kemampuan, keahlian, dan pengaruh yang dimiliki seseorang. Namun, tidak hanya orang yang memiliki posisi resmi saja yang dapat menunjukkan sifat kepemimpinan, bahkan seseorang tanpa posisi formal pun bisa menunjukkan kualitas kepemimpinan yang baik.

Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang diterapkan seseorang ketika berusaha memengaruhi tindakan orang lain sesuai dengan apa yang ia amati. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang

diterapkan oleh seorang pemimpin bertujuan untuk memotivasi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai cara dan strategi yang sering digunakan dan disukai dalam memimpin sebuah organisasi Menurut Thoha (2013:49). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan sifat dan pendekatan yang dipakai oleh pemimpin untuk mengarahkan serta menginspirasi bawahannya, sehingga tujuan organisasi bisa diwujudkan. Singkatnya, gaya kepemimpinan ini mencakup cara bertindak dan metode yang biasa digunakan pemimpin saat menjalankan tugasnya Menurut Busro (2021) [2].

Beban Kerja

Beban kerja salah satu komponen penting di lingkungan kerja yang sangat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja tidak hanya mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup kerumitan pekerjaan, tekanan waktu, dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Pemahaman yang tepat tentang beban kerja dapat membantu perusahaan mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif sehingga karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan tanpa stres atau kelelahan.

Beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan dan kapasitas seorang karyawan dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan. Setiap individu memiliki tingkat beban kerja yang berbeda, baik dari segi fisik maupun mental. Beban kerja yang ideal biasanya tercapai ketika seseorang tidak mengalami tekanan atau stres yang berlebihan, baik secara jasmani maupun psikologis. Tekanan ini bisa berasal dari berbagai hal, seperti organisasi, tugas yang harus diselesaikan, aktivitas yang dilakukan, serta lingkungan kerja, yang muncul sebagai reaksi dari pekerja ketika harapannya tidak terpenuhi. Menurut Meshkati [4]. Beban kerja adalah sejumlah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh sebuah unit organisasi atau oleh individu yang memegang posisi tertentu dalam jangka waktu tertentu Menurut Menpan (1997) [5]

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah salah satu komponen penting yang sangat memengaruhi kesuksesan sebuah organisasi. Sikap setia dan komitmen karyawan berdampak pada produktivitas kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang damai dan stabil. Loyalitas ini berasal dari banyak hal, seperti kepuasan karyawan dengan tempat kerja mereka, kesempatan

untuk berkembang, dan rasa tanggung jawab yang dimiliki terhadap perusahaan. Perspektif para ahli tentang loyalitas karyawan akan membantu kita memahami peran pentingnya dalam menjaga kelangsungan dan kemajuan organisasi.

Loyalitas karyawan merupakan komitmen dan kemampuan seseorang untuk secara sadar mematuhi serta menjalankan aturan yang berlaku dengan penuh rasa tanggung jawab. Hal ini tercermin dari sikap dan perilaku kerja yang menunjukkan hal-hal positif, menurut Siswanto (2018). Loyalitas adalah bentuk kesetiaan yang diperlihatkan seseorang melalui dedikasi dalam memberikan pelayanan serta menjalankan tanggung jawab dengan cara yang terbaik, Menurut Soegandhi, (2018) [1].

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan kuantitatif digunakan oleh peneliti dengan memanfaatkan data angka untuk menguji variabel secara objektif. Penelitian ini menguji apakah gaya kepemimpinan dan beban kerja memiliki dampak terhadap loyalitas karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 41 responden. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, serta dilengkapi dengan uji

validitas, uji t, dan uji f untuk memperoleh hasil yang mendalam dan dapat dipertanggungjawabkan. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Indobismar, sebuah perusahaan yang berlokasi di Surabaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik Responden

Dengan jumlah sampel 41 responden, kuesioner dibagikan dari 17 Juni 2024 hingga 30 Juni 2024. Hasil dipaparkan berikut ini, beserta karakteristik responden yang ada dan berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Tabel 1. Hasil Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Responden	
		Kuantitas	Persentase (%)
1	Perempuan	25	61%
2	Laki-laki	16	31%
Jumlah		41	100%

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 25 orang, sementara laki-laki hanya berjumlah 16 orang.

Tabel 2. Hasil Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Rentan usia (Tahun)	Responden	
		Kuantitas	Persentase (%)
1	17-25	23	51,6%
2	26-34	12	29,3%
3	35-43	6	14,6%
Jumlah		41	100%

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah dengan rentan usia 17-25 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 51,6%.

2. Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

N O	Pernyataan	Sig.(2-tailed)	Nilai Signifikan	Keterangan
1	X1.1	,001	0,05	Valid
2	X1.2	,004	0,05	Valid
3	X1.3	,001	0,05	Valid
4	X1.4	,001	0,05	Valid
5	X2.1	,017	0,05	Valid
6	X2.2	,014	0,05	Valid
7	X2.3	,048	0,05	Valid
8	Y1.1	,005	0,05	Valid
9	Y1.2	,001	0,05	Valid
10	Y1.3	,001	0,05	Valid
11	Y1.4	,001	0,05	Valid
12	Y1.5	,001	0,05	Valid

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pernyataan di atas valid karena nilai sig.(2-

tailed) dari setiap variabel kurang dari nilai signifikannya yang semestinya.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	11.794	3.756		3.140	.003
X1.TOTAL	.653	.138	.554	4.730	<.001
X2.TOTAL	-.483	.173	-.328	-2.797	.008

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

Tabel tersebut menunjukkan bahwa regresi linear dalam riset ini adalah:

$$Y = 11.794 + 0,653X1 - 0,483X2 + e$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwanya variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel bebas loyalitas karyawan (Y), sedangkan variabel bebas beban kerja (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel bebas loyalitas karyawan. Berdasarkan persamaan model analisis regresi loyalitas karyawan, nilai konstanta untuk variabel bebas ini sebesar 11,794. Nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,653, yang berarti bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan di perusahaan akan berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan. Variabel beban kerja (X2)

menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,483, yang mengindikasikan adanya hubungan negatif antara beban kerja dan loyalitas karyawan. Dengan kata lain, beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak akan menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4. Uji T (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	11.794	3.756		3.140	.003
X1.TOTAL	.653	.138	.554	4.730	<.001
X2.TOTAL	-.483	.173	-.328	-2.797	.008

b. Dependent Variable: Y1.TOTAL

- Berdasarkan uji-t dengan bantuan SPSS, gaya kepemimpinan ternyata memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil perhitungan sebesar $4.730 > 2.021$.
- Berdasarkan uji-t dengan bantuan SPSS, beban kerja ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil perhitungan sebesar $-2.797 < 2.021$.

5. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.121	2	126.561	22.341	<,001 b
	Residual	215.269	38	5.665		
	Total	468.390	40			

- a. Dependent Variable: Y1.TOTAL
- b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Berdasarkan analisis yang tercantum di tabel sebelumnya, nilai F hitung mencapai 22,341, yang melebihi nilai F tabel sebesar 4,08. Di samping itu, nilai signifikansi 0,001 berada di bawah batas semestinya 0,05.

Pembahasan

Analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan (X1) adalah 4,730, yang melampaui nilai t tabel sebesar 2,021. Dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan secara parsial di PT Indobismar Surabaya. Selain itu, responden juga memberikan penilaian yang sangat baik terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, variabel beban kerja (X2)

memiliki nilai t hitung sebesar -2,797, yang nilainya lebih kecil dibandingkan t tabel sebesar 2,021. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,008, di mana angka tersebut berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara parsial di PT Indobismar Surabaya. Temuan ini menggambarkan persepsi karyawan mengenai bagaimana beban kerja memengaruhi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Hasil perhitungan regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta positif sebesar 11,794. Artinya, jika Gaya Kepemimpinan (X1) dan Beban Kerja (X2) bertambah, maka loyalitas karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 11,794. Dengan demikian, kenaikan pada kedua variabel tersebut secara langsung mendukung peningkatan loyalitas karyawan di perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan secara positif memengaruhi loyalitas karyawan di PT Indobismar Surabaya, sedangkan beban kerja meskipun berpengaruh negatif, tidak

memberikan dampak signifikan terhadap loyalitas tersebut. Artinya, peningkatan kualitas gaya kepemimpinan akan meningkatkan loyalitas karyawan, sementara beban kerja yang ada tidak cukup kuat untuk mengurangi loyalitas mereka kepada perusahaan.

Saran

Saran dari peneliti yaitu agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk tetap loyal, perusahaan sebaiknya terus mengasah kemampuan gaya kepemimpinan melalui pelatihan atau workshop bagi para pemimpin guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, perusahaan tetap harus mengatur beban kerja dengan baik agar tidak berlebihan. Hal ini penting untuk menghindari stres dan kelelahan pada karyawan, sekaligus menjaga kesehatan serta performa kerja mereka secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

B. Gusnella, H. Zaki, and R. Setianingsih, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT INDOMARCO

PRISMATAMA PEKANBARU," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, vol. 3, no. 1, pp. 278–289, 2024.

E. Oktaviani, F. C. Utomo, and A. Setiorini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Bekasi," *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, vol. 7, no. 1, pp. 136–149, Jun. 2024, doi: 10.61332/ijpa.v7i1.123.

A. Febriana and K. Kustini, "DAMPAK KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BERLIAN MULTI SEJAHTERA," 2022.

Widhia Berliana Idzihar, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Indonesia Power Suralaya PGU) SKRIPSI Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis," 2024.

Rindyantama dan Astuti, “273158-
pengaruh-gaya-kepemimpinan-
loyalitas-kar-8c7ab54a,” 2017