



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Utama Jaya Abadi di Kabupaten Tangerang

Deva Kurniawati^{1*}, Rima Handayani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
devakurniawati16229@gmail.com^{1*}, dosen00551@unpam.ac.id²

Menerima: 13 Agustus 2026 | Diterima: 21 Agustus 2026 | Diterbitkan: 25 September 2026

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Utama Jaya Abadi di Kabupaten Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh sebanyak 80 sampel. Analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,191 > 1,991$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,053 < 1,991$ dan sig $0,295 > 0,05$. Gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($18,351 > 3,12$) dan nilai sig $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Beban Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and workload on employee performance at PT Sinar Utama Jaya Abadi in Tangerang Regency, both partially and simultaneously. The research method used was quantitative. This study employed saturation sampling with a sample size of 80. Data analysis involved classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, the coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t-calculated value greater than the t-table value ($5.191 > 1.991$) and a significance level of $0.000 < 0.05$. Workload has no effect on employee performance, as evidenced by the calculated t-value being greater than the critical t-value, i.e., $1.053 < 1.991$, and a significance level of $0.295 > 0.05$. Leadership style and workload simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated F-value being greater than the critical F-value ($18.351 > 3.12$) and a significance level of $0.001 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style; Workload; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi karena berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan Perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, dan fasilitas, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Hal tersebut semakin penting bagi perusahaan manufaktur yang menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dan dituntut untuk meningkatkan kinerja, menjaga kualitas produk, serta mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu memiliki kinerja yang baik agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan secara optimal. PT. Sinar Utama Jaya Abadi merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam *industry* komponen alas kaki, seperti bagian atas sepatu, aksesoris sepatu, dan berbagai produk berbahan karet. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan menghadapi permasalahan

yang berkaitan dengan kinerja karyawan, salah satunya terlihat adanya karyawan yang menunda penyelesaian tugas sehingga dapat menghambat aktivitas operasional. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya perhatian terhadap faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya gaya Kepemimpinan dan beban kerja.

Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut (Zaharuddin et al., 2021) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu memberikan arahan dan mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Namun, hasil pra-survei terhadap 30 karyawan PT Sinar Utama Jaya Abadi menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan masih belum optimal. Sebanyak 70% responden menyatakan bahwa atasan belum mampu mengendalikan emosi dengan baik, 63,3% menilai atasan belum konsisten antara perkataan dan tindakan, dan 53,3% menyatakan atasan kurang terbuka terhadap kritik dan saran. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya evaluasi terhadap penerapan gaya kepemimpinan dalam perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, beban kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan. Menurut (Budiasa, 2021) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, dan menghambat penyelesaian pekerjaan. Kondisi tersebut dapat dilihat dari data pencapaian target penjualan PT Sinar Utama Jaya Abadi selama tahun 2024-2025 yang mengalami fluktuasi. Perusahaan menetapkan target penjualan sebesar 70% setiap bulan, namun pada beberapa periode pencapaiannya berada di bawah target, bahkan tahun 2025 beberapa bulan hanya mencapai sekitar 43%-62%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target belum konsisten sehingga kondisi beban kerja perlu diperhatikan.

Kedua faktor tersebut berkaitan dengan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Menurut (Afandi, 2021) menjelaskan kinerja atau yang disebut dengan *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut (Mangkunegara, 2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan capaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada Perusahaan manufaktur, kondisi kinerja dapat didukung melalui data kualitas hasil produksi, salah satunya produk *reject*. Data PT Sinar Utama Jaya Abadi menunjukkan bahwa tingkat *reject* pada tahun 2024 berada pada kisaran 0,50%-5,60%, sedangkan pada tahun 2025 terjadi peningkatan pada beberapa jenis produk sebesar 27,50%. Berdasarkan hasil observasi pada PT. Sinar Utama Jaya Abadi tidak ditetapkan batas maksimal produk *reject* dalam bentuk persentase. Standar penerimaan produk ditentukan berdasarkan kesesuaian terhadap spesifikasi dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh customer. Data tersebut digunakan sebagai pendukung untuk menggambarkan kondisi kualitas hasil produksi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penerapan gaya kepemimpinan yang belum optimal, pencapaian target yang belum konsisten, dan perubahan tingkat *reject* menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan yang perlu dikaji. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) pada konteks objek dan karakteristik permasalahan yang dikaji, yaitu menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Jaya Abadi sebagai perusahaan manufaktur komponen alas kaki. Penelitian tidak hanya melihat faktor kepemimpinan sebagai aspek yang berkaitan dengan perilaku atasan, tetapi juga mempertimbangkan beban kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan manufaktur. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Jaya Abadi, baik secara parsial maupun simultan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan beban kerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi

bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan dan mengelola beban kerja secara lebih sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

Tinjauan Pustaka

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Nikmat, 2022) berpendapat bahwa gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan bersifat dinamis, yang berarti bahwa gaya tersebut dapat berubah sesuai dengan pengikut dan situasinya. Menurut (Setiana & Dewi, 2022) menyatakan bahwa Kepemimpinan mencerminkan filosofi, kemampuan, dan sikap pemimpin di bidang politik. Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dirancang untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu demi mencapai hasil tertentu. Menurut (Harahap et al., 2021) definisi gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai rangkaian cara yang diterapkan pemimpin untuk memengaruhi bawahannya demi tercapainya sasaran organisasi.

Beban Kerja

Menurut (Budiasa, 2021) beban kerja merupakan persepsi karyawan terhadap tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan upaya untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan. Menurut (Marhaendra, 2022) beban kerja adalah jenis tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya dan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Egarini & Prastiwi, 2022) berpendapat bahwa beban kerja adalah sejumlah rangkaian aktivitas yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam waktu yang relatif singkat. Menurut (Haddad et al., 2023) terdapat 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang Harus Dicapai; 2) Kondisi Pekerjaan; 3) Penggunaan Waktu; dan 4) Standar Pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2021) kinerja atau *performance* dapat dipahami sebagai pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut (Mangkunegara, 2021) merupakan capaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong (Budiasa, 2021) Kinerja juga dapat dipahami sebagai hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, tingkat kepuasan konsumen, serta kontribusinya terhadap perekonomian. Menurut (Silaen et al., 2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektifitas; dan 5) Komitmen.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2022) diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sinar Utama Jaya Abadi yang berjumlah sebanyak 80 orang maka sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh karna semua populasi di jadikan sampel, sampel yang digunakan sebanyak 80 responden, sedangkan skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dan skala interval. Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji regresi sederhana dan berganda, uji kofisien korelasi sederhana dan berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Metode	N	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	80	0,084	0,200	Normal

Berdasarkan tabel 1, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, residual penelitian dinyatakan berdistribusi normal, sehingga data memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis statistik selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,934	1,070	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban Kerja (X2)	0,934	1,070	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian, model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,062	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban Kerja (X2)	0,063	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji glejser, nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,062 dan X2 sebesar 0,063, yang keduanya > 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	14,198
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,436
Beban Kerja (X2)	0,206

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,198 + 0,436X_1 + 0,206X_2$. Dimana Nilai konstanta sebesar 14,198 yang dimana jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan beban kerja (X2) nilainya adalah nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 14,198. Nilai gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,436 yang dimana setiap terjadi peningkatan nilai gaya kepemimpinan (X1) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,436. Nilai beban kerja (X2) sebesar 0,206 yang dimana setiap terjadi peningkatan nilai beban kerja (X2) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,206.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Persentase
1	0,305	30,5%

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,305 atau 30,5%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 30,5%, sedangkan 69,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	5,191	<0,001	Berpengaruh
Beban Kerja (X2)	1,053	0,295	Tidak berpengaruh

Berdasarkan hasil uji t di atas maka dapat di simpulkan bahwa

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,191 > 1,991$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$.
2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,053 < 1,991$ dan sig $0,295 > 0,05$.

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	F Hitung	Sig.	Keterangan
Regresi	18.351	< 0,001	Berpengaruh

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(18,351 > 3,12)$ dan nilai $sig\ 0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Jaya Abadi di Kabupaten Tangerang.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,191 > 1,991$) dan nilai $sig\ 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Jaya Abadi di Kabupaten Tangerang. Hasil ini menunjukkan bahwa cara pemimpin dalam memberikan arahan, berkomunikasi, mengambil keputusan, serta memberikan perhatian kepada karyawan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan secara jelas, terbuka terhadap masukan, konsisten dalam tindakan, dan mampu mengendalikan emosi dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih mendukung sehingga karyawan lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, penerapan kepemimpinan yang kurang tepat dapat menghambat komunikasi dan memengaruhi semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Setiawan & Yanuarti, 2024) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Komindo Bizolusi Jakarta Pusat yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui pemberian arahan, komunikasi, dan pengelolaan hubungan kerja yang baik.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,053 < 1,991$ dan $sig\ 0,295 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Jaya Abadi di Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan beban kerja belum menjadi faktor yang menentukan kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Jaya Abadi. Kondisi ini dapat terjadi karena karyawan mungkin telah mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, pembagian tugas, serta prosedur kerja yang berlaku sehingga perubahan beban kerja tidak secara langsung menyebabkan perubahan kinerja. Selain itu, kinerja karyawan dalam lingkungan manufaktur dapat lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti arahan pimpinan, kedisiplinan, keterampilan, pengalaman, dan kondisi lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Simangunsong & Oktaviani, 2023) mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Sukabumi yang menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan faktor yang secara signifikan menentukan kinerja karyawan pada objek penelitian ini, sehingga peningkatan kinerja tidak dapat dijelaskan hanya berdasarkan tinggi atau rendahnya beban kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $(18,351 > 3,12)$ dan nilai $sig\ 0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Jaya Abadi di Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan, ketika dianalisis bersama gaya kepemimpinan, kedua variabel tersebut secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, tetapi juga dengan bagaimana pimpinan mengarahkan, mengoordinasikan, dan mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, karyawan dapat memperoleh arahan dan dukungan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih terarah. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Assary & Darmayanti, 2021) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Meulaboh yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan pada PT Sinar Utama Jaya Abadi perlu mempertimbangkan kedua faktor tersebut secara bersama-sama, dengan memberikan perhatian lebih pada penerapan gaya kepemimpinan yang mampu mendukung karyawan dalam menjalankan tuntutan pekerjaannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Utama Jaya Abadi di kabupaten Tangerang, dapat disimpulkan bahwa. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($5,191 > 1,991$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,053 < 1,991$ dan sig $0,295 > 0,05$. Gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($18,351 > 3,12$) dan nilai sig $0,001 < 0,05$.

Implikasi yang dapat diberikan bagi PT. Sinar Utama Jaya Abadi di Kabupaten Tangerang. Pimpinan diharapkan mampu menciptakan hubungan kerja yang terbuka dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat maupun kendala yang dihadapi dalam pekerjaan. Meskipun beban kerja tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan tetap perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara proporsional. Pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, kejelasan tanggung jawab, pengaturan waktu kerja, serta penyesuaian target pekerjaan tetap diperlukan agar beban kerja tidak menimbulkan tekanan yang berlebihan dan tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (2nd ed.). Zanafa Publishing.
- Assary, M. A., & Darmayanti, C. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Meulaboh. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 2(01), 41–47. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v2i01.76>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada.
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan SPBU 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). <https://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236>
- Haddad, H. A. H. Al, Soleh, A., & Abi, Y. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 15–20. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3598>
- Harahap, F. K., Nadra, U., & Aginta, W. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *BONANZA: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 118–128.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Marhaendra, T. B. P. (2022). *Ergonomi: Dinamika Beban Kerja*. Andi.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Penerbit P4I.
- Setiana, A. R., & Dewi, L. S. (2022). *Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. CV Global Aksara Pers.
- Setiawan, R. T., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Komindo Bizolusi Jakarta Pusat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 204–213. <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i1.285>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Simangunsong, B. A. M. P., & Oktaviani, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Sukabumi. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 74–87. <https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i2.147>

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan Ke). Alfabeta.

Sutiati, S., & Alhifni, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi di PT. Asuransi Takaful Keluarga. *Jurnal Syarikah: Jurnal Ekonomi Islam*, 8(1), 98–108. <https://doi.org/10.30997/jsei.v7i2.4639>

Zaharuddin, Z., Supriyadi, S., & Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. PT Nasya Expanding Management.