



Analisis Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ungaran Sari Garment Kabupaten Semarang

Atik Purwati ^{1*}, Sukirman ²

^{1,2} Prodi Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis Semarang, Indonesia

Email: atikpurwati849@gmail.com ^{1*}, sukirmanrr12@gmail.com ²

*Penulis Korespondensi: atikpurwati849@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of workload, leadership style, and compensation on employee performance at PT Ungaran Sari Garment, Semarang Regency. This quantitative research involved 109 respondents selected using the Slovin formula and purposive sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed through multiple linear regression with SPSS 21. The results show that workload and compensation positively and significantly influence employee performance, while leadership style has no significant effect. Simultaneously, all three variables significantly affect performance. These findings indicate that appropriate workload management and a fair compensation system are vital for improving employee performance.*

Keywords: *Workload, Leadership Style, Compensation, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Ungaran Sari Garment Kabupaten Semarang. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan 109 responden yang dipilih melalui rumus Slovin dan teknik purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja serta sistem kompensasi yang adil sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan global, perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing melalui optimalisasi sumber daya manusia. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas, kualitas, serta keberlangsungan perusahaan. PT Ungaran Sari Garment sebagai salah satu industri garmen terbesar di Kabupaten Semarang menghadapi tantangan dalam mengelola beban kerja, menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, serta menyediakan kompensasi yang sesuai. Beban kerja yang tinggi di bagian produksi, khususnya bagian cutting, sering mengakibatkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada penurunan kinerja. Selain itu, gaya kepemimpinan yang kurang komunikatif dan kurang memberikan motivasi dapat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kualitas output karyawan. Kompensasi yang belum sepenuhnya mencerminkan kontribusi karyawan juga menjadi faktor yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan performa. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil terkait pengaruh beban

kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja. Perbedaan ini memperlihatkan adanya gap penelitian yang perlu diuji kembali, terutama di perusahaan padat karya seperti PT Ungaran Sari Garment. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menganalisis ketiga variabel tersebut secara komprehensif.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu mencakup aspek fisik, mental, dan emosional (Heriziana & Rosalina, 2021). Indikator beban kerja meliputi volume tugas, tekanan waktu, kompleksitas pekerjaan, serta tuntutan fisik.

Gaya Kepemimpinan

Sammajiva (2023), gaya kepemimpinan (leadership style) dipahami sebagai model atau rencana dalam memimpin suatu organisasi atau lembaga yang mencerminkan pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, perilaku, dan tindakan para pengikutnya secara dinamis untuk mencapai tujuan organisasi

Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja dan mempertahankan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Evinita & Kambey, 2022).

Kinerja Karyawan

Wijaya dan Fauji (2021), kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tert.

Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Lianata & Santoso (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Herman dkk (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sementara Adisti dkk (2024) menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor dominan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah 150 karyawan bagian cutting PT Ungaran Sari Garment. Sampel sebanyak 109 responden diperoleh menggunakan rumus Slovin dan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian berupa kuesioner skala Likert 1–5. Teknik analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.314	2.533		5.256	.000
Beban kerja (X1)	.216	.081	.224	2.667	.009
Gaya kepemimpinan(X2)	-.029	.066	-.041	-.439	.662
Kompensasi (X3)	.530	.096	.497	5.489	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang terstruktur dan proporsional, semakin baik pula performa yang dihasilkan. Kompensasi terbukti menjadi motivator penting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada bagian produksi lebih berfokus pada tugas dan kompensasi dibandingkan pola komunikasi atau motivasi dari atasan. Secara simultan, ketiga variabel ini memberikan pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, beban kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Perusahaan perlu menata ulang distribusi beban kerja agar lebih proporsional. Gaya kepemimpinan perlu diarahkan menjadi lebih komunikatif dan partisipatif. Kompensasi perlu ditingkatkan dan disesuaikan dengan kontribusi karyawan. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel seperti motivasi kerja atau lingkungan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT Ungaran Sari Garment, pembimbing, serta seluruh responden yang telah membantu proses penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Avriyanti, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Latansa Syakafy Di Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 8(1), 367-377.
- Desfitriady, D., & Pandini, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing). *Remik*, 7(1), 211–221. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023>
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. . (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Herman, H., Sitompul, S. S., & Purba, J. O. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Inti Agro Di Pekanbaru. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 3(4), 376-392.
- Ismantara, W. R., & Pranatasari, F. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Tenaga Kerja Perusahaan (Studi Pada SPBU BS Group). *Business Management Journal*, 15(1). <https://doi.org/10.30813/bmj.v15i1.1565>
- Friadi, J., Satriawan, B., & Dewi, N. P. D. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PPPK sebagai Variabel Intervening. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 39–52. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i1.3544>
- Lianata, A. R., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto 2000 Basuki Rahmat Surabaya. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(2), 148-158.

- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., Abadi, Y., & Rino, F. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73-82.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24-40.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & M. Isa Anshori. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505>
- Pratiwi, N. P., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2).
- Pribadi, A. B., Carolina, M., & Priskila, E. (2025). Hubungan Motivasi Kerja dengan Beban Kerja pada Anggota Bidokkes Polda Kalimantan Tengah: The Correlation Between Work Motivation and Workload of Personnel in the Bidokkes Polda Central Kalimantan. *Jurnal Surya Medika*, 11(2), 152–160. <https://doi.org/10.33084/jsm.v11i2.9741>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.
- Romadhon, A. R., Mochklas, M., & Hadi, S. (2023). Dampak Pemberian Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Buruh Panen Kelapa Sawit Di Desa Sigenti Selatan. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 161-169.
- Safari, T., & Wahyudi, W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 8(1), 67-76.
- Saputra, F., Masyruroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Sitanggang, J., & Iswandi, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Moneter Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Mulia Perkasa. *Jurnal Gici Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 15(1), 81–90. <https://doi.org/10.58890/jkb.v15i1.75>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung. Dharmayana

- Sukirman, S. (2024). PENELITIAN DASAR. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sumartiningsih, M. S., & Prasetyo, Y. E. (2019). A Literature Review: Pengaruh Cognitive Therapy Terhadap Post Traumatic Stress Disorder Akibat Kekerasan pada Anak. *Jurnal Pendidikan Keperawatan Indonesia*, 5(2). <https://doi.org/10.17509/jpki.v5i2.17429>
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2),193.<https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.10798>
- Thaharani, A., Hegy Suryana, A. K., Safitri, U. R., & Sri Anggorowati, L. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Mitrho Egg Quail Boyolali). *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 8–18. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v12i1.1087>
- Triadito, D. P., & Althalets, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkomsel Grapari Kota Balikpapan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 4(2), 140–145. <https://doi.org/10.56127/jaman.v4i2.1624>
- Wijaya, D. M. S., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sari Bhuana Cash & Credit Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 799-807.