

Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Birokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada UB Guest House

Juniar Sofyan Syah*

Budi Wahono**

Eris Dianawati***

Email : 21801081579@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine the effect of workload and bureaucratic leadership style on the performance of UB Guest House employees. The theory that is used in this research is Workload Theory, Social Exchange Theory, and Bureaucratic Leadership. The researcher uses Social Exchange Theory to identify the relationship between employees and leaders. This research uses descriptive quantitative analysis method and statistical analysis method by implementing Multiple Regression Test. Based on the collected data, it shows a positive influence of workload and bureaucratic leadership style on employee performance either partially or simultaneously.

Keywords : Workload, Bureaucratic Leadership Style, Employee Performance, UB Guest House

Pendahuluan

Dalam dunia bisnis pelayanan jasa akomodasi, belakangan ini Guest House merupakan pilihan yang menarik dan banyak beroperasi di daerah pariwisata termasuk di kota Malang (Maita et al., 2017). Dengan karakteristik kota Malang sebagai kota pariwisata dan Pendidikan tentu banyak dibutuhkan akomodasi. Bisnis akomodasi sendiri tidak hanya hotel, tetapi juga wisma tamu (guest house), losmen dan bahkan rumas kos (Anggoro, 2018). Salah satu wisma tamu yang strategis karena letaknya di daerah kampus dan lingkungan bisnis di kota Malang yaitu UB Guest House. UB Guest House merupakan satu dari beberapa banyak unit usaha yang berada dibawah Universitas Brawijaya.

Sebagai salah satu bisnis yang bergerak dalam bidang jasa, tentunya pengaruh atas keramahan dari setiap individu sumber daya manusianya sangat diutamakan, dalam hal ini setiap karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan dalam bisnis jasa akomodasi penginapan. Sehingga kinerja dari setiap individu karyawan diharapkan baik. Hal tersebut didukung penelitian dari (Hasyim, 2018) dimana kinerja yang baik dalam bisnis hospitality perlu diperhatikan dan diukur sehingga kualitas dapat selalu terjaga. Dari hasil penelitian tersebut, sumber daya manusia merupakan capital investment dan aset bagi suatu perusahaan dan organisasi sebagai bentuk yang rentan, perlakuan yang khusus dan sukar untuk diprediksi. Aktivitas operasional dalam suatu organisasi akan selalu dipastikan berhubungan dengan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk berkembang, stabil, kontinuitas dalam organisasi dan bersifat dinamis. Berbagai sifat tersebut menjadi bekal sumber daya manusia dalam menerima beban pekerjaan sebagai potensi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Dengan adanya *guest house* ini di lingkungan kampus Universitas Brawijaya, maka banyak pula kebijakan-kebijakan yang harus dikeluarkan oleh perusahaan (UB Guest House) yang masih mengacu pada kebijakan di Universitas Brawijaya yang mana kurangnya

fleksibilitas atas kebijakan tersebut, sehingga gaya kepemimpinan yang ada cenderung birokratis. Kebijakan dengan kepemimpinan birokratis tersebut salah satunya dalam mengatur sumber daya manusia yang ada di UB Guest House sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia di perusahaan dan organisasi agar dapat mengerjakan suatu tuntutan pekerjaan dan menciptakan kualitas kinerja yang diharapkan oleh pimpinan dan perusahaan, maka fungsi dan peran manajemen sumber daya menjadi tanggung jawab pimpinan *leader* suatu perusahaan dan organisasi, tidak hanya menjadi tanggung jawab dari pada pegawai dan karyawan saja.

Selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan birokrasi, kinerja karyawan juga lekat hubungannya dengan beban kerja yang diberikan. Masih berhubungan dengan gaya kepemimpinann birokratis yang yang cenderung tidak memiliki motivasi dan mau untuk mengembangkan bawahannya (Michael, 2010), menyebabkan segala sesuatunya harus melalui kebijakan-kebijakan yang menumpuk baik yang telah dikeluarkan dari pusat maupun dari unit kerja tanpa memandang kemampuan dari karyawan dan sisa waktu yang diberikan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan meski sepadan dengan kompetensi diri dan kemampuan dari setiap karyawan tersebut, jika hal itu tidak berimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka kedepannya dapat menimbulkan permasalahan baru bagi karyawan (Rohman & Ichsan, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut diatas bagaimana beban kerja dan gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan kinerja karyawan, penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan objek karyawan di dunia pekerjaan yang mana memiliki pimpinan dengan gaya birokratis sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Birokratis terhadap Kinerja Karyawan pada UB Guest House”**

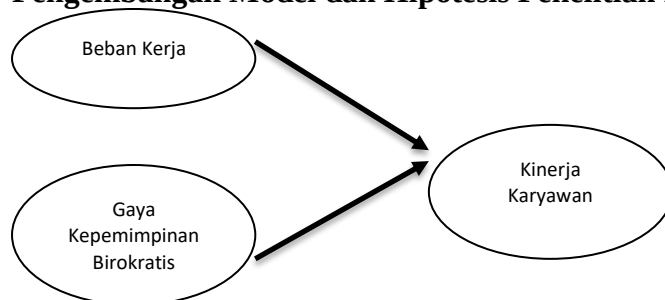
Kajian Pustaka

Berdasarkan definisi umum, beban kerja merupakan beban yang muncul dari aktivitas fisik, mental, sosial yang harus terselesaikan dalam periode tertentu, dan juga harus disesuaikan dengan sertiap kemampuan dan keterbatasan setiap pekerja yang menerima beban tersebut. Dampak dari adanya beban kerja sangat bervariasi salah satunya megnakibatkan penurunan kinerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hauck et al., 2008) menyatakan bahwa penurunan terhadap kinerja dapat terjadi akibat dari sikap dan kondisi penumpukan beban kerja. Berdasarkan data penelitian (Wijaya, 2017) yang menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi, beban kerja diukur berdasarkan persepsi kompleksitas tugas, sikap tanggung jawab, lama waktu yang diperlukan dan tenaga yang digunakna untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dirasa, faktor fasilitas dan lingkungan juga dapat memberikan pengaruh seperti pada penelitian (Wahdaniah & Gunardi, 2018), peneliti menambahkan dua item indikator yaitu kelengkapan fasilitas sarana dan prasarana yang membantu penyelesaian pekerjaan dan kondisi kenyamanan tempat kerja.

Social Exchange Theory – SET (Teori Pertukaran Sosial) merupakan teori yang menggunakan pendekatan meneliti perturakaran hubungan social seperti teori ekonomi lainnya yang didasarkan pada hubungan timbal balik adanya pengorbanan dan keuntungan yang di dapatkan (*Cost and Rewards*). Berdasarkan hal tersebut, penggunaan teori ini dirasa sesuai dalam melihat hubungan pribadi individu maupun kelompok dalam memandang pengorbanan perbandingan dan keuntungan. Dalam penelitian ini, keuntungan yang didapatkan oleh karyawan dari hubungan antara

atasan dan bawahan didasari pada seberapa besar pengorbanan yang harus dikeluarkan oleh karyawan tentunya harus sesuai dengan treatment yang didapatkan dari pemimpin. Hal tersebut sesuai dengan pembahasan dalam penelitian (Waluyo & Revianti, 2019). Teori tersebut yang akan digunakan untuk menggambarkan hubungan antara kepemimpinan birokratis dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan birokrasi dapat dijabarkan sebagai suatu proses memberikan pengaruh kepada orang-orang dalam organisasinya dalam rangka menyelesaikan suatu kegiatan atau pekerjaan, dan menentukan arah organisasi akan berjalan agar secara efektif. Hal tersebut dapat dicapai melalui cara menerapkan pengetahuan, keterampilan, karakter, etika, nilai dan konsep melalui kewenangan yang dimiliki. Beberapa penelitian terdahulu seperti (Darmawan, 2016), (Mustafa, 2021) dan (Mukmin & Prasetyo, 2021) yang dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Model dan Hipotesis Penelitian Kerangka Konseptua



Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian survei dan data yang diperoleh berasal dari responden dengan menggunakan kuisioner, dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di UB Guest House dengan alamat Jalan MT. Haryono 169 Malang, Kode Pos 65145. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan UB Guest House. Dalam kasus ini penentuan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu artinya semua populasi dijadikan sampel pada penelitian ini, yaitu sebanyak 40 karyawan atau 40 responden.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Birokratis (X2). Beban kerja dapat didefinisikan sebagai beban baik dalam hal aktifitas fisik, sosial, atau mental yang diperoleh oleh seseorang dan wajib diselesaikan pada kurun waktu tertentu, bersamaan dengan kapabilitas fisik, maupun pekerja dengan keterbatasan yang menanggung beban tersebut (Ariani & Haryanto, 2010). Sedangkan gaya kepemimpiann birokratis yang yang cenderung tidak memiliki motivasi dan mau untuk mengembangkan bawahannya (Michael, 2010).

Mengacu literatur dari (Wijaya, 2017), indikator yang digunakan dalam pengukuran beban kerja adalah berikut:

1. Kompleksitas tugas
2. Sikap tanggung jawab
3. Lama waktu yang diperlukan
4. Tenaga yang digunakan
5. Sarana dan prasarana
6. Lingkungan kondisi tempat kerja

Peneliti menggabungkan beberapa indikator penilaian terkait gaya kepemimpinan

birokratis dari dua penelitian yaitu (Mukrodi, 2018) dan (Ohemeng et al., 2019), sehingga didapatkan indikator penilaian variabel gaya kepemimpinan birokratis adalah berikut:

1. Personal (figurehead, leadership & liaison)
2. Informasional (monitor, disseminator & public speaking)
3. Pengambilan keputusan (pengaturan sumberdaya)
4. Kredibilitas
5. Rasa Hormat
6. Keadilan
7. Kemandirian di Tempat Kerja

Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Baik beban kerja maupun gaya kepemimpinan birokratis sesuai dengan teori pertukaran sosial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini kinerja karyawan diukur menggunakan aspek nilai kepuasan dan prestasinya. Mengacu pada penelitian (Paramitadewi, 2017) peneliti mendapatkan indikator penilaian terkait variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Perencanaan kerja
2. Pengelolaan kinerja
3. Peninjauan kinerja
4. Penghargaan atas kinerja

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan jawaban responden pada variabel beban kerja maka diperoleh skor rata-rata sebesar 4.45. Artinya sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada nilai sig diperoleh hasil sebesar $0.00 < 0.005$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Wahdaniah & Gunardi, 2018) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan yang dibuktikan dengan f hitung (214,259) $>$ f table (3,140) sehingga hipotesis dapat diterima. Yang artinya beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan..

Berdasarkan jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan birokratis (X_2) maka diperoleh skor rata-rata sebesar 4.30. Artinya sebagian besar responden setuju terhadap pernyataan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada nilai sig diperoleh hasil sebesar $0.00 < 0.005$ maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Mukmin & Prasetyo, 2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Birokratis berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada perhitungan analisis regresi linear berganda, dapat dilihat bahwa nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 63.809 > F_{tabel} 2.026$. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya beban kerja dan gaya kepemimpinan birokratis secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan gaya kepemimpinan birokratis yang bagus, disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja

Simpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UB Guest House.
2. Gaya kepemimpinan birokratis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UB Guest House.
3. Beban kerja dan gaya kepemimpinan birokratis secara bersamaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan UB Guest House.

Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran bagi Manajemen UB Guest House.

1. Untuk selalu memperhatikan Beban Kerja yang diberikan kepada karyawan, baik itu terkait tingkatan berat, tanggungjawab, lama, sarana & prasarana maupun lingkungan kerja
2. Pemimpin dapat melakukan perbaikan gaya kepemimpinannya guna adanya peningkatan gaya kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Evaluasi tidak hanya dilakukan satu arah dari atasan ke karyawan namun juga dari karyawan ke atasan.
3. Penting untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan, untuk menemukan strategi yang sesuai apakah dari peningkatan beban kerja atau dari peningkatan gaya kepemimpinan birokratis.

Daftar Pustaka

- Anggoro, D. D. W. (2018). *Analisis efektivitas e-tax dalam meningkatkan penerimaan pajak daerah di kota malang*.
- Ariani, N., & Haryanto, D. (2010). *Buku Pembelajaran Multi Media di Sekolah* (Fisrt Edit). Prestasi Pustaka.
- Darmawan, H. (2016). *Dharmawan: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.... XXI(01)*, 76–90.
- Germano, M. A. (2010, June 8). Leadership Style and Organizational Impact. <https://Ala-Apa.Org/>.
- Hauck, E. L., Snyder, L. A., & Cox-Fuenzalida, L. E. (2008). Workload variability and social support: Effects on stress and performance. *Current Psychology*, 27(2), 112–125. <https://doi.org/10.1007/s12144-008-9026-x>
- Maita, I., A, A., & Dawiyah. (2017). Sistem Informasi Reservasi Online pada Guest House UIN Suska Riau Berbasis Web. *Jurnal Ilmiah Rekayasa Dan Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), Hal. 85-96.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(2), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Mukrodi, W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Komitmen Pegawai di Kantor-kantor Kementerian Agama se-Provinsi Banten. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Dinar Indonesia*, 1(1), 110–122.
- Mustafa, I. M. M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Di Biro Sekretariat Daerah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(1), 43–56.

<https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i1.508>

- Ohemeng, F. L. K., Obuobisa Darko, T., & Amoako-Asiedu, E. (2019). Bureaucratic leadership, trust building, and employee engagement in the public sector in Ghana. *International Journal of Public Leadership*, 16(1), 17–40. <https://doi.org/10.1108/ijpl-05-2019-0018>
- Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22.
- Wahdaniah, & Gunardi, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 51–65.
- Waluyo, L. S., & Revianti, I. (2019). Pertukaran Sosial dalam Online Dating (Studi Pada Pengguna Aplikasi Tinder di Indonesia). *Informatik : Jurnal Ilmu Komputer*, 15(1), 21. <https://doi.org/10.52958/iftk.v15i1.1122>
- Wijaya, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. *Parsimonia ISSN 2355-5483*, 4(3), 278–288.

Juniar Sofyan Syah* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Eris Dianawati***