

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Fantasi Jerestama Gemilang Jakarta Selatan

Anggiat Lastiar Manalu¹, Harries Madiistriyatno², Nurwulan Kusuma Devi³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia
anggilastiar@gmail.com

Submitted: 02nd July 2026 | **Edited:** 26th August 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Manalu, A. L., Madiistriyatno, H., & Devi, N. K. (2026). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Fantasi Jerestama Gemilang Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(3), 1571-1578.

ABSTRACT

Work productivity is a crucial factor in achieving organizational effectiveness, and it is influenced by several internal factors such as workload and transformational leadership. This study aims to examine the effect of workload on employee productivity, the effect of transformational leadership on employee productivity, and the simultaneous effect of both variables on employee productivity at PT Fantasi Jerestama Gemilang. This research employed a quantitative approach. The population consisted of 900 employees, and the sample was determined using the Slovin formula with a 10% margin of error, resulting in 90 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression to test the hypotheses. The results show that workload has a significant positive effect on employee productivity. Transformational leadership also has a significant positive effect on employee productivity. Furthermore, both variables simultaneously have a significant influence on employee productivity. The model indicates a strong explanatory power, while the remaining variation is influenced by other factors not examined in this study. In conclusion, effective workload management and strong transformational leadership practices are essential to improving employee productivity. Organizations should focus on optimizing internal management systems and developing human resources to ensure sustainable performance improvement.

Keywords: Workload, Transformational Leadership, Employee Productivity, Organizational Performance, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Perkembangan industri jasa khususnya di bidang *Family Entertainment Center* (FEC) di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat akan hiburan keluarga di wilayah perkotaan. Perubahan gaya hidup masyarakat yang semakin sibuk menyebabkan kebutuhan terhadap tempat rekreasi edukatif dan interaktif semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa industri hiburan keluarga menjadi salah satu sektor yang terus berkembang karena

mampu mengakomodasi kebutuhan rekreasi sekaligus edukasi bagi berbagai kelompok usia (Wijaya, 2025; Nugroho, 2020).

Dalam konteks organisasi, produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor organisasi seperti beban kerja dan kepemimpinan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja karyawan (Setiawan & Kurniawati, 2023; Sari & Wibowo, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas karyawan.

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan stres kerja, penurunan motivasi, serta menurunnya produktivitas. Pembagian tugas yang tidak proporsional dan tekanan waktu yang tinggi menjadi faktor yang sering memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena berkaitan langsung dengan kondisi fisik dan psikologis karyawan (Hidayat & Saputra, 2022; Sari & Wibowo, 2021). Oleh sebab itu, manajemen beban kerja yang tepat sangat diperlukan untuk menjaga stabilitas kinerja.

Selain beban kerja, gaya kepemimpinan transformasional juga memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, serta komunikasi yang baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan (Pratama, 2022; Putri & Hasan, 2024; Nugroho, 2020). Dengan demikian, peran pemimpin menjadi faktor strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT Fantasi Jerestama Gemilang, masih ditemukan adanya indikasi penurunan produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beban kerja yang kurang seimbang serta kepemimpinan yang belum optimal. Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Penelitian terdahulu juga menegaskan bahwa kombinasi antara beban kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi (Lestari,

2019; Setiawan & Kurniawati, 2023). Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan solusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan target organisasi. Menurut teori produktivitas, kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Produktivitas tidak hanya diukur dari hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Robbins dan Judge (2021) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil kombinasi antara kemampuan individu dan dukungan organisasi dalam menciptakan kinerja optimal.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Teori *workload* menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas. Apabila beban kerja terlalu tinggi, maka dapat menimbulkan stres kerja dan penurunan kinerja (Greenberg, 2020). Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan efisiensi dan motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, serta perubahan positif kepada bawahan. Bass dan Riggio (2019) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya tujuan organisasi melalui *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Gaya kepemimpinan ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

Hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketidakseimbangan beban kerja dapat menurunkan fokus, motivasi, dan kualitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang terstruktur dan sesuai kemampuan akan meningkatkan efisiensi kerja dan hasil kerja yang optimal (Schaufeli, 2021). Oleh karena itu,

manajemen beban kerja menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Selain itu, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena mampu meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang positif sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Lebih lanjut, kombinasi antara beban kerja yang seimbang dan kepemimpinan transformasional yang kuat akan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja secara simultan (Northouse, 2022). Dengan demikian, kedua variabel tersebut menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Fantasi Jerestama Gemilang. Metode kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 900 orang, sedangkan teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh 90 responden sebagai sampel penelitian yang dianggap representatif.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden untuk memperoleh data terkait beban kerja, kepemimpinan transformasional, dan produktivitas kerja karyawan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antar variabel penelitian. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT Fantasi Jerestama Gemilang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi kedua variabel independen yang berada di bawah tingkat kesalahan, sehingga keduanya secara parsial memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja. Koefisien regresi beban kerja bernilai positif, yang berarti peningkatan pengelolaan beban kerja yang tepat akan meningkatkan produktivitas karyawan. Demikian juga kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang lebih kuat dibandingkan variabel lainnya, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,976 + 0,491X_1 + 0,554X_2$$

Pengaruh Beban Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Fantasi Jerestama Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 11,620 yang lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,986, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti setiap perubahan dalam beban kerja akan memberikan dampak nyata terhadap tingkat produktivitas karyawan dalam perusahaan tersebut.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Fantasi Jerestama Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 12,609 yang lebih besar dibandingkan ttabel sebesar 1,986, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel beban kerja (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Fantasi Jerestama Gemilang. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 626,071 yang lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 2,71, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara bersama-sama beban kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,934. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) secara simultan mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan pada PT Fantasi Jerestama Gemilang sebesar 93,4%, sedangkan sisanya sebesar 6,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam studi ini. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Fantasi Jerestama Gemilang. Secara teoritis, produktivitas kerja merupakan hasil dari kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kondisi psikologis dan beban kerja yang diterima, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dalam organisasi. Temuan ini memperkuat teori bahwa kombinasi faktor individu dan organisasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja. Menurut Tarwaka (2021), beban kerja yang seimbang akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian

Aulia dan Rahman (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi jasa.

Selain beban kerja, kepemimpinan transformasional juga terbukti memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional mampu memberikan motivasi, inspirasi, serta arah yang jelas bagi karyawan dalam bekerja. Menurut Sunyoto (2019), pemimpin transformasional dapat meningkatkan komitmen dan keterlibatan karyawan melalui komunikasi yang efektif dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Siregar dan Lubis (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa beban kerja dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2021), efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam mengelola beban kerja sekaligus menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif.

Besarnya kontribusi variabel independen terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang tinggi. Namun demikian, masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi produktivitas kerja seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor multidimensi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain tersebut dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan faktor pekerjaan dan kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk produktivitas karyawan di PT Fantasi Jerestama Gemilang. Temuan ini mengandung makna bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengatur beban kerja secara proporsional serta menghadirkan kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangun keterlibatan karyawan.

Implikasinya, perusahaan perlu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas karyawan serta memperkuat peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif agar tercipta produktivitas yang berkelanjutan dan selaras dengan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, R., & Rahman, F. (2022). The effect of workload on employee performance in service companies. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 101–112.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational leadership* (3rd ed.). New York: Psychology Press.
- Greenberg, J. (2020). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (10th ed.). Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Saputra, E. (2022). Workload distribution effects on employee performance in service companies. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(3), 150–165.
- Lestari, D. (2019). Human resource development and organizational performance improvement. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 55–68.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Nugroho, Y. (2020). Leadership and employee performance in modern organizations. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2), 99–112.
- Pratama, R. (2022). Transformational leadership effect on employee performance and motivation. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 45–58.
- Putri, A., & Hasan, M. (2024). Transformational leadership and employee motivation in service industries. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 33–47.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, L., & Wibowo, H. (2021). Workload stress impact on employee productivity in service sector. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(3), 210–225.
- Schaufeli, W. B. (2021). Work engagement and workload balance in modern organizations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 310–325.
- Setiawan, A., & Kurniawati, D. (2023). Workload and employee productivity in modern organizations. *Jurnal Manajemen SDM*, 11(2), 120–132.
- Siregar, M., & Lubis, A. (2023). Transformational leadership and employee performance in service organizations. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 55–68.
- Sunyoto, D. (2019). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Tarwaka. (2021). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi*. Surakarta: Harapan Press.
- Wijaya, T. (2025). Employee productivity determinants in service companies. *Jurnal Ekonomi Modern*, 13(1), 1–15.