

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PT. Boiler Total Solution

Endang Risbaya¹, Yuli², Kanta³, Karnawi Kamar⁴

^{1,2,3,4}Magister Manajemen, Universitas Insan Pembangunan Indonesia

endangrisbaya1980@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The partial effect of leadership style on employee performance, (2) The partial effect of job satisfaction on employee performance, and (3) The simultaneous effect of leadership style and job satisfaction on employee performance. This study uses a quantitative approach with an associative research type. The population in this study were all employees of PT. Boiler Total Solution. Sampling used a probability sampling technique with a simple random sampling category. Data were collected through questionnaires and analyzed with the help of SPSS version 18.00. Data analysis included validity and reliability tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests. The results of the study indicate that leadership style and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial, (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dan (3) Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Boiler Total Solution. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan kategori *simple random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan bantuan SPSS versi 18.00. Analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan jasa teknik di sektor ketenagalistrikan dan utilitas industri—termasuk penyedia layanan boiler—menghadapi tuntutan kinerja yang kian kompleks: keandalan (*reliability*), keselamatan kerja (HSE), ketepatan waktu (*on time*), serta efisiensi biaya. Pada konteks PT Boiler Total Solution sebagai

kontraktor/penyedia layanan proyek boiler (*overhaul*, perbaikan, instalasi *piping*, *commissioning*, dan *preventive maintenance*), keberhasilan proyek sangat ditentukan oleh kinerja karyawan proyek di lapangan—khususnya para teknisi dan tim pelaksana di bawah koordinasi supervisor/*site engineer*.

Di lapangan, kinerja karyawan proyek dipengaruhi oleh kombinasi faktor manajerial, kompetensi, sistem pengelolaan SDM, dan karakteristik pekerjaan. Empat faktor yang dipandang krusial antara lain:

Kepemimpinan Lapangan

Pada proyek-proyek boiler, kondisi kerja sering kali dinamis: perubahan jadwal *shutdown/startup*, keterbatasan waktu, koordinasi multi-vendor, serta kepatuhan ketat terhadap prosedur HSE. Dalam situasi demikian, kepemimpinan di lokasi (*site leadership*) berperan langsung mengarahkan tim, mengambil keputusan cepat, menyelesaikan masalah teknis, dan menjaga kepatuhan tata kerja aman. Kepemimpinan yang jelas orientasi tugasnya, komunikatif, dan suportif terhadap keselamatan dan mutu diharapkan mendorong fokus, disiplin, serta kolaborasi yang berdampak pada kinerja.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan lapangan yang efektif mampu meningkatkan produktivitas dan keselamatan kerja proyek secara signifikan (Putra & Rakhman, 2022; Setiawan et al., 2023). Pekerjaan boiler (misalnya *refractory work*, *burner tuning*, *hydrotest*, *piping fit-up & welding*, *alignment*, *pre-commissioning*) menuntut kompetensi teknis spesifik (*hard skills*)—sertifikasi, pengalaman *troubleshooting*, penguasaan SOP—serta kompetensi perilaku (*soft skills*) seperti *problem solving*, ketelitian dokumentasi, dan kerja tim. Gap kompetensi berpotensi memunculkan *rework*, deviasi mutu, keterlambatan, dan risiko K3. Karena itu, kompetensi teknisi menjadi determinan langsung atas kualitas *output*, kecepatan eksekusi, dan kepatuhan HSE.

Hasil penelitian sebelumnya mendukung hal ini: kompetensi teknis karyawan proyek berkorelasi positif terhadap mutu hasil dan efisiensi waktu kerja (Sari & Handoko, 2021; Nugroho, 2024). Beberapa studi terbaru (Amalia & Yusuf, 2020; Tanjung & Rahmawati, 2023) menunjukkan bahwa sistem *reward* yang kompetitif mampu meningkatkan retensi dan keterikatan teknisi proyek. Variasi beban kerja fisik maupun mental—akibat tenggat waktu, intensitas jam kerja saat *shutdown*, kompleksitas pekerjaan, dan eksposur lingkungan kerja—dapat mempengaruhi stamina, fokus, dan akurasi teknisi. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*) berisiko menurunkan kinerja (kesalahan kerja, *near-miss*), namun beban kerja yang terkelola dengan baik (*workload management*) dapat menjaga ritme produktivitas dan mutu hasil.

Penelitian (Hidayat & Kusuma, 2021; Pratama, 2025) menemukan bahwa beban kerja berlebih menurunkan akurasi dan kualitas hasil pekerjaan teknis di proyek utilitas industri. Di tengah meningkatnya tuntutan pelanggan industri (*food & beverage*, manufaktur, dan lainnya) terhadap *uptime* serta efisiensi energi, PT Boiler

Total Solution perlu memastikan kinerja karyawan proyek tetap tinggi dan konsisten pada berbagai lokasi kerja dan jenis pekerjaan. Meskipun manajemen telah menyusun SOP, JSA, rencana HSE, dan jadwal kerja, variabilitas kinerja di lapangan masih dapat terjadi karena faktor-faktor di atas. Hal ini menimbulkan pertanyaan empiris: sejauh mana kepemimpinan lapangan, kompetensi teknisi, sistem *reward*, dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan proyek—baik secara parsial maupun simultan?

Secara ilmiah, penelitian ini memiliki kebaruan praktis pada konteks proyek jasa boiler di Indonesia, yang memiliki karakter teknis, risiko, dan pola kerja berbeda dibanding proyek konstruksi umum. Temuan penelitian diharapkan memberi dasar kebijakan SDM yang lebih tajam (peningkatan kepemimpinan *site*, penguatan pelatihan teknisi, desain insentif berbasis proyek, dan manajemen beban kerja) untuk mendorong pencapaian KPI proyek: ketepatan waktu, mutu hasil, kepatuhan HSE, dan efisiensi biaya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, diperlukan penelitian berjudul:

“Pengaruh Kepemimpinan Lapangan, Kompetensi Teknisi, Sistem Reward, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Proyek pada PT Boiler Total Solution.”

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan tetap PT. Boiler Total Solution yang aktif bekerja pada tahun 2024, berjumlah 140 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto (2023), apabila jumlah subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, namun jika lebih dari 100 dapat diambil 10–25% atau lebih, tergantung pada kemampuan peneliti, luas wilayah, tingkat risiko, dan presisi yang diinginkan.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Dengan populasi sebanyak 140 orang, sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 104 responden.

Hipotesa

Berdasarkan kerangka berpikir penelitian, hipotesis yang diajukan adalah:

- **H1:** Gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Boiler Total Solution.
- **H2:** Kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Boiler Total Solution.
- **H3:** Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Boiler Total Solution.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Sampel

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	72	69,23
Perempuan	32	30,77
Total	104	100

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 25	15	14,42
25 – 34	48	46,15
35 – 44	28	26,92
≥ 45	13	12,50
Total	104	100

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	8	8
1 – 2 tahun	38	38
3 > tahun	54	54
Total	100	100

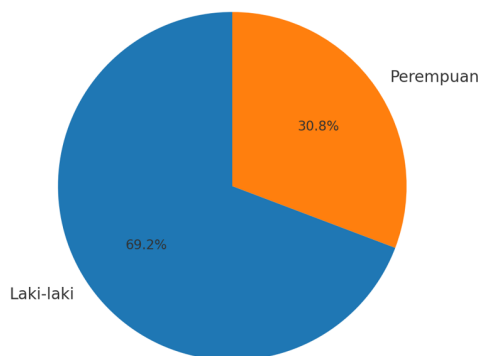
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	58	55,77
Diploma (D1–D3)	22	21,15

Sarjana (S1)	20	19,23
Pascasarjana (S2)	4	3,85
Total	104	100

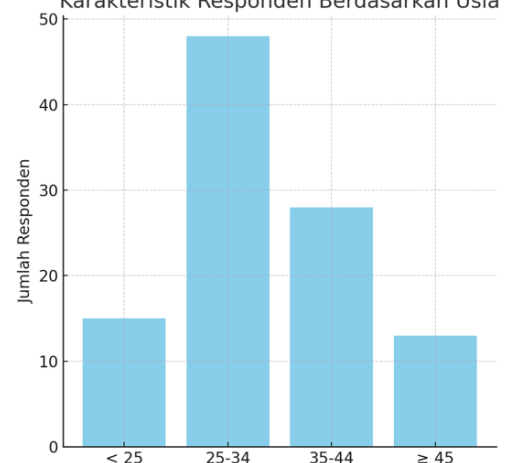
Gambar 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



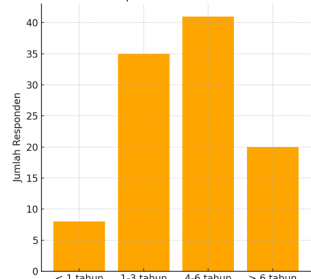
Gambar 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



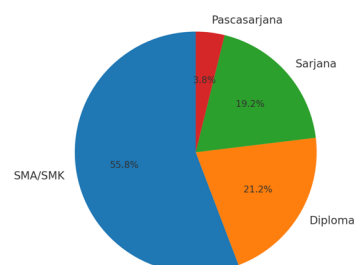
Gambar 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja



Gambar 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 1, jumlah responden laki-laki sebanyak 72 orang (69,23%) dan perempuan sebanyak 32 orang (30,77%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Boiler Total Solution adalah laki-laki. Dominasi laki-laki ini wajar mengingat sebagian besar pekerjaan di perusahaan bergerak di bidang industri boiler yang memerlukan tenaga fisik, keterampilan teknis, dan kesiapan bekerja di lapangan.

Berdasarkan Usia

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden dengan usia 25–34 tahun mendominasi dengan jumlah 48 orang (46,15%), diikuti oleh kelompok usia 35–44 tahun sebanyak 28 orang (26,92%). Sementara itu, responden berusia di bawah 25 tahun berjumlah 15 orang (14,42%) dan yang berusia ≥ 45 tahun sebanyak 13 orang

(12,50%). Komposisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan didominasi oleh karyawan usia produktif, yang umumnya memiliki tingkat energi tinggi dan potensi untuk berkembang dalam karir.

Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden telah bekerja selama lebih dari 3 tahun yaitu sebanyak 54 orang (54%), diikuti oleh karyawan dengan masa kerja 1–2 tahun sebanyak 38 orang (38%), dan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 8 orang (8%). Tingginya jumlah karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun menunjukkan adanya tingkat retensi yang baik di perusahaan, yang dapat menjadi indikator positif terhadap kepuasan kerja dan iklim kerja yang kondusif.

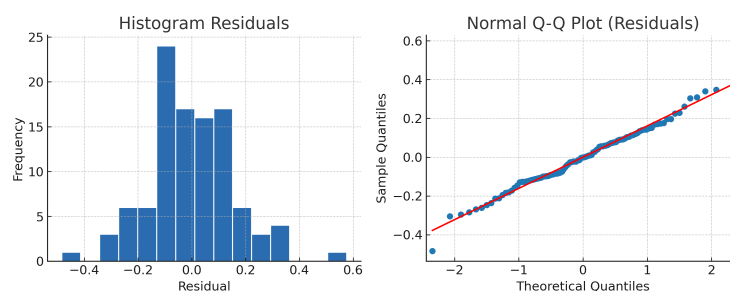
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 58 orang (55,77%), diikuti oleh lulusan Diploma (D1–D3) sebanyak 22 orang (21,15%), Sarjana (S1) sebanyak 20 orang (19,23%), dan Pascasarjana (S2) sebanyak 4 orang (3,85%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT. Boiler Total Solution sebagian besar berasal dari lulusan pendidikan menengah, yang umumnya memiliki keterampilan praktis dan siap kerja di bidang industri teknik

1. Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

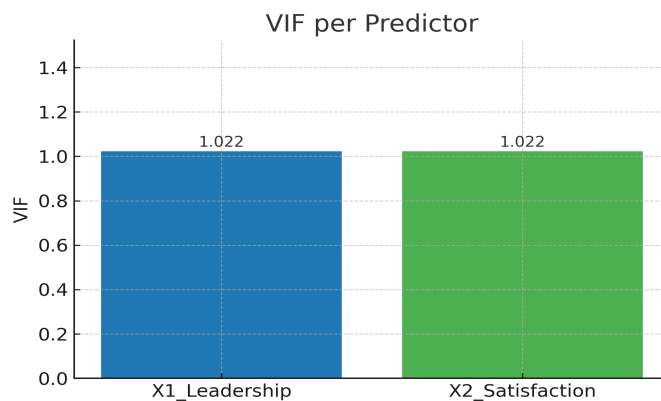
Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dan Normal P-P Plot. Hasil menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga residual berdistribusi normal.



Gambar 5. Hasil Uji Normalitas (Normal P-P Plot)

- Uji Multikolinearitas

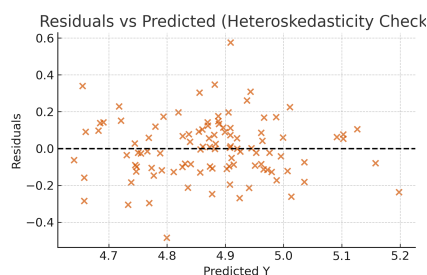
Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil menunjukkan Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , sehingga tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 6. Hasil Uji Multikolinearitas (Grafik VIF)

- Uji Heteroskedastisitas

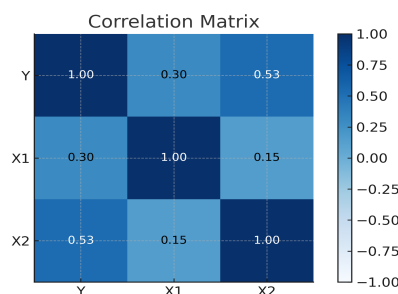
Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser dan *scatterplot* residual. Hasil menunjukkan nilai signifikansi > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 71. Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

2. Uji Korelasi Berganda

Nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,557 menunjukkan hubungan simultan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang.



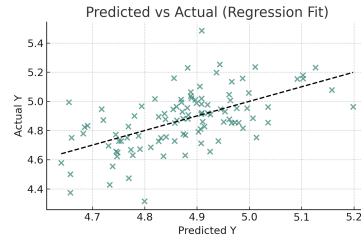
Gambar 8. Diagram Hubungan Antarvariabel (Matriks Korelasi)

3. Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh:

$$Y = 3,923 + 0,117X_1 + 0,179X_2$$

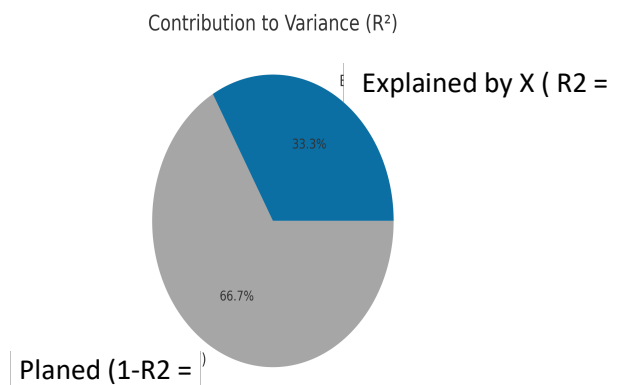
Keterangan: X_1 = Gaya Kepemimpinan, X_2 = Kepuasan Kerja



Gambar 9. Visualisasi Persamaan Regresi (Predicted vs Actual)

4. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai R^2 sebesar 0,310 (Adjusted $R^2 = 0,298$) menunjukkan bahwa 33.3% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, sisanya 66.7% dipengaruhi faktor lain.



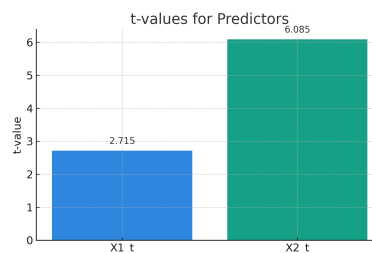
Gambar 10. Pie Chart Kontribusi Variabel terhadap R^2

5. Hipotesis

- Uji T

Gaya Kepemimpinan: $t = 3,316$, $p = 0,0012$ (signifikan)

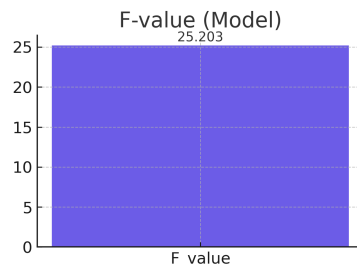
Kepuasan Kerja: $t = 6,108$, $p < 0,0001$ (signifikan)



Gambar 11. Grafik Nilai t untuk Setiap Variabel

- Uji F (Simultan)

Nilai F = 26,26, $p < 0,0001$ menunjukkan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 11. Grafik Nilai F Model

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boiler Total Solution secara parsial. Hal ini berarti semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan, khususnya yang bersifat partisipatif, komunikatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya—meliputi faktor lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja, sistem penghargaan, serta peluang pengembangan karier—maka mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara Simultan

Uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kombinasi kepemimpinan yang efektif dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam mengelola kedua faktor tersebut secara terintegrasi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan adalah:

1. Pengembangan Gaya Kepemimpinan

Manajemen perusahaan disarankan untuk terus mendorong penerapan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif. Pemimpin di setiap unit kerja perlu dilatih untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan arahan yang jelas, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, pemimpin diharapkan mampu menjadi teladan dan membangun hubungan kerja yang harmonis sehingga tercipta kepercayaan dan loyalitas karyawan.

2. Peningkatan Kepuasan Kerja

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung produktivitas. Upaya peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui:

- ❖ Menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan nyaman.
- ❖ Menerapkan sistem penghargaan dan kompensasi yang adil serta transparan.
- ❖ Memberikan peluang pengembangan karier melalui pelatihan dan promosi jabatan.
- ❖ Mendorong terciptanya budaya kerja kolaboratif dan saling menghargai.

3. Integrasi Strategi Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

Mengingat kedua variabel ini terbukti berpengaruh signifikan secara bersama-sama, perusahaan perlu mengintegrasikan kebijakan pengembangan kepemimpinan dengan program peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja karyawan akan lebih efektif dan berkelanjutan.

4. Penelitian Lanjutan

Untuk memperkaya wawasan, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kompetensi teknis, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif bagi manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pratama, A., & Nugroho, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Tim di Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 115–126.
- Rahmawati, S., Yuliani, D., & Prasetyo, R. (2024). Hubungan Kepemimpinan Berorientasi Hubungan dengan Loyalitas Karyawan Sektor Jasa. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 19(1), 45–57.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, R., & Harahap, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konstruksi. *Jurnal Teknik dan Manajemen Industri*, 12(3), 201–210.
- Wulandari, T., Setiawan, R., & Putri, M. (2024). Dampak Pelatihan Berkelanjutan terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(1), 33–42.