

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ

Mohammad Iqbal Azhari ¹, Al Ghazali ²
Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

*Email 64221471@bsi.ac.id; ghazali.ahz@bsi.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 14-09-2026
Disetujui 19-09-2026
Diterbitkan 21-09-2026

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership style and work stress on employee performance at PT XYZ, both partially and simultaneously. A quantitative approach with a causal associative (explanatory) research design was used. The sample consisted of 50 respondents, comprising all employees of PT XYZ, selected using saturated sampling (census). Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The results show that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee performance ($t\text{-count } 6.345 > t\text{-table } 2.048$; Sig. $0.000 < 0.05$). Work stress partially has no significant effect on employee performance ($t\text{-count } 0.220 < t\text{-table } 2.048$; Sig. $0.827 > 0.05$). However, simultaneously, transformational leadership style and work stress have a significant effect on employee performance ($F\text{-count } 21.327 > F\text{-table } 3.20$; Sig. $0.000 < 0.05$), with an Adjusted R Square of 0.453, indicating that both variables explain 45.3% of the variation in employee performance, while the remaining 54.7% is influenced by other factors outside this research model.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Stress, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran kepemimpinan dan pengelolaan stres kerja dalam menentukan kinerja karyawan di lingkungan perbankan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal (explanatory research). Sampel penelitian berjumlah 50 responden yang merupakan seluruh karyawan PT XYZ, diambil dengan teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t \text{ hitung } 6,345 > t \text{ tabel } 2,048$; Sig. $0,000 < 0,05$). Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t \text{ hitung } 0,220 < t \text{ tabel } 2,048$; Sig. $0,827 > 0,05$). Namun secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F \text{ hitung } 21,327 > F \text{ tabel } 3,20$; Sig. $0,000 < 0,05$), dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,453 yang berarti kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 45,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 54,7% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian ini.

Katakunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Azhari, M. I., & Al Ghazali, A. G. . (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(5), 10818-10830. <https://doi.org/10.63822/80dpsq53>

PENDAHULUAN

Pencapaian sasaran organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia karena SDM berperan sebagai aset strategis yang menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Secanggih apa pun teknologi, besarnya modal, maupun baiknya sistem yang diterapkan perusahaan tidak akan memberi hasil maksimal tanpa didukung SDM yang berkualitas. Dalam dunia perbankan, keberadaan sumber daya manusia semakin penting karena sebagian besar kegiatan operasional perusahaan berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat.

PT XYZ sebagai institusi yang bergerak di bidang jasa keuangan dituntut memberikan pelayanan yang profesional, cepat, akurat, dan berkualitas. Pencapaian sasaran perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat kinerja yang ditunjukkan setiap karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kinerja merupakan representasi capaian kerja individu berdasarkan pelaksanaan kewajiban dan pemenuhan target yang ditetapkan perusahaan.

Fenomena awal penelitian terlihat dari fluktuasi tingkat kehadiran karyawan selama Januari sampai Desember 2025. Jumlah karyawan yang hadir tercatat 50 orang pada Januari, meningkat menjadi 52 orang pada Februari dan relatif stabil hingga Juni, kemudian mencapai 53 orang pada Juli. Setelah itu jumlah kehadiran menurun menjadi 52 orang pada Agustus hingga Oktober dan 51 orang pada November serta Desember. Fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa kondisi absensi belum sepenuhnya stabil dan dapat menjadi salah satu fenomena awal yang berkaitan dengan kondisi kinerja karyawan.

Tingkat pencapaian kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor internal maupun eksternal. Gaya kepemimpinan transformasional dipandang sebagai salah satu aspek yang berpotensi meningkatkan kinerja melalui motivasi, inspirasi, perhatian individual, dan dorongan terhadap kemampuan karyawan. Faktor lain adalah stres kerja. Aktivitas di sektor perbankan identik dengan target, batas waktu, ketelitian, dan tanggung jawab pelayanan. Stres kerja yang tinggi berpotensi menurunkan konsentrasi, motivasi, produktivitas, dan kualitas hasil pekerjaan.

Penelitian terdahulu dalam skripsi menunjukkan hasil yang beragam. Rozak (2024) menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif. Nurfaisah, Pitriani, dan Yunet (2024) menemukan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sari, Maisharah K., dan Nugroho (2023) menemukan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Wibawanti (2024) juga menemukan hubungan positif signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek dan konteks penelitian, yaitu karyawan PT XYZ dengan fokus pada kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan fenomena absensi, keterlambatan, dan ketidakhadiran sebagai bagian dari konteks permasalahan organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, rumusan masalah penelitian adalah: (1) apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ; (2) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ; dan (3) apakah gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Tujuan penelitian adalah menganalisis ketiga hubungan tersebut secara parsial dan simultan.

Hipotesis yang diajukan yaitu :

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

H3: Gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Mutiah dan Suryani (2024), gaya kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi bawahan agar mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam penelitian ini, konsep tersebut dibangun atas empat dimensi utama, yaitu Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, dan Individualized Consideration.

Idealized Influence menggambarkan kemampuan pemimpin menjadi teladan yang memiliki integritas dan dapat dipercaya. Inspirational Motivation berkaitan dengan kemampuan pemimpin memberikan dorongan, semangat, dan inspirasi. Intellectual Stimulation berkaitan dengan dorongan kepada karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif. Individualized Consideration merupakan perhatian, bimbingan, arahan, dan dukungan secara personal sesuai kebutuhan serta kemampuan karyawan.

Stres Kerja

Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kapasitas individu untuk meresponsnya. Husein Umar menggambarkan stres kerja sebagai keadaan psikologis akibat tekanan pekerjaan yang tidak seimbang dengan daya tahan atau kemampuan individu. Veithzal Rivai menguraikan stres kerja sebagai akibat ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan dengan kapabilitas individu dalam menyelesaikan tugas.

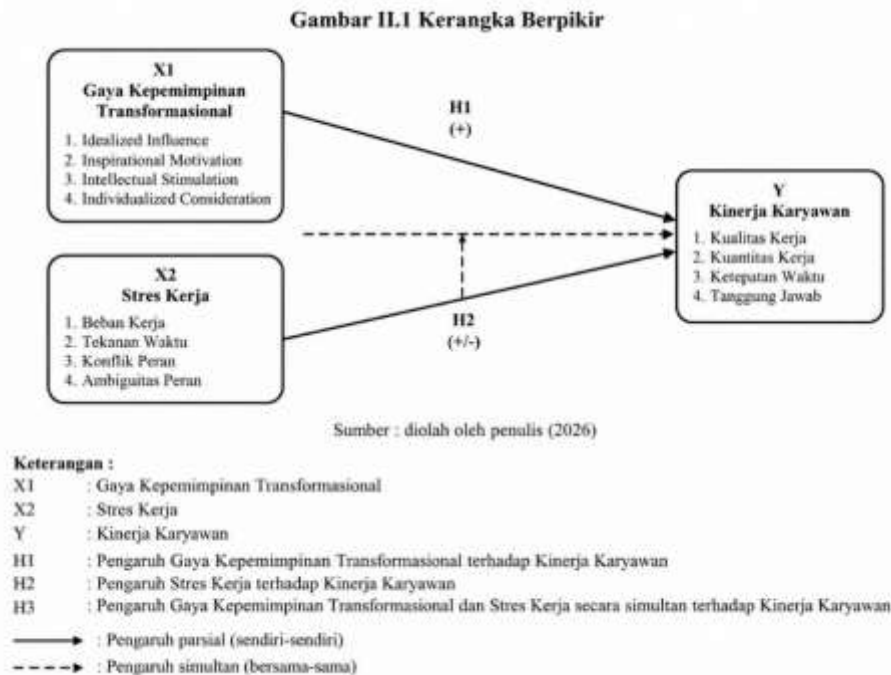
Penelitian ini menilai stres kerja melalui indikator beban kerja, target kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, tekanan waktu dan ketidakjelasan peran. Indikator tersebut digunakan untuk mengukur tingkat stres yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan merupakan capaian kerja individu secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan organisasi. Penelitian ini mengukur kinerja melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan sikap kerja. Kelima aspek tersebut digunakan untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Kerangka Berpikir Dan Hipotesis

Kerangka penelitian menempatkan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Stres Kerja (X2) sebagai variabel independen yang diduga memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Hubungan yang diuji meliputi pengaruh X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, serta pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

H3: Gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif-kausal (explanatory research) untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT XYZ. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT XYZ, sedangkan sampel berjumlah 50 responden dengan teknik sampling jenuh (sensus). Data primer diperoleh melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Data sekunder berupa dokumen yang relevan, termasuk rekapitulasi absensi, lembur, izin, sakit, dan ketidakhadiran tanpa keterangan selama tahun 2025.

Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator masing-masing variabel. Gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 8 pernyataan, stres kerja 8 pernyataan, dan kinerja karyawan 8 pernyataan. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 50 responden yang memenuhi kriteria berhasil dikumpulkan dan diolah. Karakteristik responden dalam skripsi dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	23	46%
Perempuan	27	54%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase
19–25 tahun	9	18%
25–33 tahun	22	44%
33–41 tahun	18	36%
>41 tahun	1	2%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Dari 50 responden, perempuan menjadi kelompok mayoritas dengan 27 orang (54%), sedangkan laki-laki 23 orang (46%). Berdasarkan usia, kelompok 25–33 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu 22 orang (44%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Pekerjaan/ Jabatan

Keterangan	Jumlah	Presentase
Account Officer (AO, AO UMKM, AO Consumer & Retail, AO PPK)	8	16%
Relationship Officer (RO)	2	4%
Customer Service	6	12%
Sales/Marketing	6	12%
Admin/Administrasi	7	14%
Teller	2	4%
Funding Officer	2	4%
Frontliner/Front Desk	3	6%
Officer	2	4%
Pramubakti	4	8%
Driver/Supir/Kurir	4	8%
Finance	1	2%
Supervisor	2	4%
Sekretariat Umum (Sekum)	1	2%
Office Boy	1	2%

Jumlah	50	100%
--------	----	------

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Posisi pekerjaan yang paling banyak ditempati oleh responden adalah Account Officer (AO, AO UMKM, AO Consumer & Retail, AO PPK) dengan jumlah 8 orang atau sebesar 16% dari total responden. Selanjutnya, posisi Customer Service sebanyak 6 orang atau 12%, Admin/Administrasi sebanyak 7 orang atau 12%, dan Sales/Marketing sebanyak 5 orang atau 12%. Sementara itu, posisi lainnya terdiri dari Relationship Officer, Teller, Funding Officer, Frontliner/Front Desk, Officer, Pramubakti, Driver/Supir/Kurir, Finance, Supervisor, Sekretariat Umum (Sekum), dan Office Boy dengan jumlah yang bervariasi. Dari total keseluruhan responden yang menjadi sampel di studi ini ada 50 orang karyawan PT XYZ.

Uji Statistik dan Asumsi Klasik

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pada Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Stress Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) valid. Nilai rata-rata r hitung untuk X1 sebesar 0,876, X2 sebesar 0,749, dan Y sebesar 0,714; seluruhnya lebih besar daripada r tabel 0,279.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,957	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,889	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,862	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan diperoleh nilai CA untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional senilai 0,957, Stress Kerja senilai 0,889, serta kinerja karyawan senilai 0,862. Seluruh nilai CA > 0,60 maka keseluruhan variabel reliabel. Dengan itu, instrumen penelitian mempunyai tingkat konsistensi yang baik serta dapat dioergunakan untuk pengumpulan data penelitian.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.79765973
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.092
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.267 ^d
	95% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 5. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Variabel/Residual	Nilai	Keterangan
Normalitas	Asymp. 0,267 > 0,05	Residual berdistribusi normal	Normalitas
Heteroskedastisitas X1	Sig. 0,307 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas	Heteroskedastisitas X1
Heteroskedastisitas X2	Sig. 0,141 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas	Heteroskedastisitas X2
Multikolinearitas X1/X2	Tolerance 0,927; VIF 1,078	Tidak terjadi multikolinearitas	Multikolinearitas X1/X2

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

uji normalitas mempergunakan metode One-Sample K-S dengan pendekatan Monte Carlo menunjukkan bahwa nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) yakni 0,267 > 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance 0,927 dan VIF 1,078 pada kedua variabel. Uji Heteros menghasilkan signifikansi 0,307 untuk Gaya Kepemimpinan *Transformasional* (X1) dan 0,141 untuk Stress Kerja (X2), keduanya >0,05, sehingga model tidak mengalami heteroskedastisitas..

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.703	3.287		5.995	.000
	TOTALX1	.409	.065	.696	6.345	.000
	TOTALX2	.019	.084	.024	.220	.827

a. Dependent Variable: TOTALY

Gambar 3. Uji t (Parsial)

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji t (parsial), gaya kepemimpinan transformasional (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,345 > t tabel 2,048 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima.

Sementara itu, stres kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,220 < t tabel 2,048 dengan nilai signifikansi 0,827 > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H0 diterima dan H2 ditolak.

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.331	2	320.666	21.327	.000 ^b
	Residual	706.689	47	15.036		
	Total	1348.020	49			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Gambar 4. Uji F (Simultan)

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berlandaskan temuan uji F, nilai F hitung sebesar 21,327 diperoleh dari tabel ANOVA. Apabila dibandingkan dengan F tabel di taraf sig. 5% dengan df1 = 2 dan df2 = 47, yakni 3,20, nilai F hitung berada jauh di atas F tabel (21,327 > 3,20). Selain itu, nilai sig. 0,000 < 0,05. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya kedua variabel independen secara simultan memengaruhi signifikan kinerja karyawan, sehingga menerima H3.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.703	3.287		5.995	.000
	TOTALX1	.409	.065	.696	6.345	.000
	TOTALX2	.019	.084	.024	.220	.827

a. Dependent Variable: TOTALY

Gambar 5. Uji Regresi Linear Berganda

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y=19,703+0,409(X1)+0,019(X2)+e$$

Konstanta sebesar 19,703 menunjukkan tingkat kinerja karyawan ketika variabel bebas dianggap bernilai nol. Koefisien X1 sebesar 0,409 menunjukkan hubungan positif gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Koefisien X2 sebesar 0,019 menunjukkan hubungan positif dengan kinerja karyawan, meskipun kontribusinya relatif kecil..

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	.453	3.878

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Gambar 6. Uji Koefisiensi Determinasi

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,453. Nilai tersebut memperlihatkan bahwasanya kombinasi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) serta stres kerja (X2) mampu menguraikan perubahan kinerja karyawan (Y) senilai 45,3%. Sisanya 54,7%, dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk di model studi ini, seperti variabel eksternal atau variabel lain di luar cakupan studi.

Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rozak (2024), Nurfaisah, Pitriani, dan Yunet (2024), serta Sari, Maisharah K., dan Nugroho (2023) yang dalam skripsi menunjukkan hubungan positif kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Peningkatan kualitas kepemimpinan yang mencakup motivasi, inspirasi, perhatian individual, dan dorongan terhadap inovasi berkorelasi dengan peningkatan performa kerja karyawan.

Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung 0,220 lebih kecil dari t tabel 2,048 dan Sig. 0,827 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dirasakan karyawan belum memberikan dampak nyata terhadap kinerja individual. Dalam pembahasan skripsi, kondisi tersebut dikaitkan dengan kemampuan adaptasi dan pengelolaan stres yang relatif baik, pengalaman kerja, serta dukungan lingkungan kerja.

Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung 21,327 > 3,20 dan Sig. 0,000 < 0,05 membuktikan bahwa kombinasi kedua variabel memberikan kontribusi terhadap kinerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 45,3% juga menunjukkan masih terdapat 54,7% variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor lain, seperti motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

KESIMPULAN

Pertama, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ, dibuktikan dengan t hitung 6,345 > t tabel 2,048 dan Sig. 0,000 < 0,05. Kedua, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan t hitung 0,220 < t tabel 2,048 dan Sig. 0,827 > 0,05. Ketiga, gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F hitung 21,327 > F tabel 3,20 dan Sig. 0,000 < 0,05. Nilai Adjusted R Square 0,453 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 45,3% variasi kinerja karyawan.

SARAN

PT XYZ disarankan mempertahankan dan meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan transformasional melalui pelatihan kepemimpinan, keteladanan, komunikasi dua arah, apresiasi pencapaian, serta perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan karier karyawan. Dalam pengelolaan stres kerja, perusahaan dapat mengevaluasi distribusi beban kerja, penjadwalan yang lebih proporsional, dan dukungan bagi karyawan agar tekanan kerja tetap terkendali. Karyawan disarankan menjaga komunikasi dengan pimpinan, aktif mengikuti pengembangan diri, serta menerapkan manajemen waktu dan pengelolaan diri. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi serta memperluas unit observasi.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, R., Sukmawati, & Katsirin. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 10(2), 45–58.

- Akbar, R., Sukmawati, & Katsirin. (2024). Analisis data kuantitatif dalam penelitian manajemen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 1–15.
- Arifin, Ramdani, & Fauzi. (2024). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 112–125.
- F. Ekonomi, & Brawijaya. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Brawijaya*, 5(1), 40–58.
- F. Ekonomi, & Brawijaya. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Brawijaya*, 5(2), 70–85.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iba, & Wardhana. (2024). Definisi operasional variabel dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 8(1), 20–35.
- J. Ekonomi, dkk. (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan variabel kepemimpinan: Studi sektor organisasi publik Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 99–114.
- Julfandika, R., & Wirawan, D. (2023). Pengaruh stres kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di era new normal. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 78–92.
- Lestari, D., dkk. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(4), 200–215.
- Mangkunegara, A. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2022). Metode penelitian. Ghalia Indonesia.
- Nisa, Q., & Prijati. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(5), 1–18.
- Nurfaisah, Pitriani, & Yunet, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 13(2), 55–70.
- Pangaribuan, & Satrya. (2024). Kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi: Tinjauan teori dan empiris. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 14(1), 30–47.
- Pradana, Wijaya, & Nugroho. (2024). Pengujian reliabilitas instrumen penelitian dengan Cronbach's Alpha. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 6(2), 88–100.
- Rivai, V. (2020). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rokhim, D. F., & Prijati. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(7), 1–20.
- Rozak, M. S. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 15–30.
- Sari, A. P., Maisharah K., S., & Nugroho, B. S. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(3), 145–160.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-3). Alfabeta.
- Sukatin, dkk. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi: Dimensi dan indikator. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 5(2), 60–75.
- Susanto, dkk. (2024). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Ilmiah Penelitian Sosial*, 7(1), 10–25.

- Tambak, A. G. E. E., & Aryati, A. S. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Klabat Journal of Management (KJM)*, 4(2), 88–103.
<https://ejournal.unklab.ac.id/index.php/kjm/article/view/1116>
- Umar, H. (2020). Riset sumber daya manusia dalam organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibawanti, I. (2024). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja dengan kinerja karyawan. *Kuey Journal*, 30(1), 2452. <https://kuey.net/index.php/kuey/article/view/2452>