Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, Nomor 2, 2026: 287-299
e-ISSN 3032-6168

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUNGGAL DAYA ABADI TANGERANG

Tomi Aldiansah[1], Endah Asmarawati[2]
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
yamadataslim56@gmail.com[1], dosen02189@unpam.ac.id[2].

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum optimalnya kinerja karyawan pada PT Tunggal Daya Abadi Tanerang yang diakibatkan oleh belum optimalnya gaya kepemimpinan transformasional dan tingginya sitres kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunggal Daya Abadi Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Tunggal Daya Abadi Tangerang yang berjumlah 60 karyawan. Sampel diambil menggunakan teknik *sampling* jenuh (sensus) sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 15,358 + 0,647X_1, Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,589 > 1,672). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 13,459 + 0,699 X_2, Uji hipotesis di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,992 > 1,672) hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi 0,002 < 0,050, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi 12,710 + 0,293 X_1 + 0,425X_2. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (44,204 > 3,16). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is motivated by the suboptimal employee performance at PT Tunggal Daya Abadi Tangerang, which is caused by a suboptimal transformational leadership style and high employee work stress. The purpose of this study is to determine the influence of transformational leadership style and work stress on employee performance at PT Tunggal Daya Abadi Tangerang. This study used a quantitative method with a descriptive approach. The study population was all 60 employees of PT Tunggal Daya Abadi Tangerang. The sample was drawn using a saturated sampling technique (census) with 60 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results of this study indicate that transformational leadership style has a significant effect on employee performance, with the regression equation Y = 15.358 + 0.647X1. The hypothesis test obtained a calculated t value > t table (8.589 > 1.672). Thus, H0 is rejected and H1 is accepted. Job stress significantly influences employee performance with the regression equation Y = 13.459 + 0.699 X2. Hypothesis testing obtained a calculated t value > t table or (8.992 > 1.672) this is strengthened by obtaining a significance of 0.002 < 0.050, thus H0 is rejected and H2 is accepted. Transformational leadership style and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation 12.710 + 0.293 X1 + 0.425X2. Hypothesis testing obtained a calculated F value > F table or (44.204 > 3.16). Thus, H0 is rejected and H3 is accepted.
Keywords: Transformational Leadership Style, Job Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Karyawan dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan yang dalam hal ini dipengaruhi oleh pemimpin. Suatu perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang berkualitas. Seorang pemimpin yang baik mampu mengelola dan mampu membuat para bawahan atau karyawan memiliki dan mengembangkan skill yang dimiliki. Pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan iklim kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan yang dalam hal ini adalah manajer. Setiap

Copyright © 2026 Pada Penulis

manajer memiliki karakteristik dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya. Manajer perlu meperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam suatu perusahaan agar terjalin komunikasi yang baik antara manajer dan bawahan. Gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya fokus terhadap produktivitas kerja namun juga harus meperhatikan perasaan dan kesejahteraan karyawannya Gaya kepemimpinan yang tidak memperhatikan karyawan akan menimbulkan reaksi berlebih bagi karyawan.

Menurut Pawirosumarto *et al*., dalam Pranogyo1 dan Hendro (2022) "Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang dipergunakan seorang ketika mencoba menghipnotis sikap orang lain, dengan seluruh pemimpin memiliki pola stimulus yang tidak sinkron dan mengarahkan pengikutnya". Salah satu jenis gaya kepemimpinan yang dibutuhkan suatu perusahaans aat ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan reaksi positif yang siginifikan terhadap komunikasi organisasi. Kepemimpinan ialah kapasitas individu untuk menginspirasi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi (Dhillon et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa suatu perusahaan memerlukan seorang pemimpin yang berkualitas. Seorang pemimpin yang baik mampu mengelola dan mampu membuat para bawahan atau karyawan memiliki dan mengembangkan skill yang dimiliki. Pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan iklim kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan yang dalam hal ini adalah manajer. Menurut (Ahmadi et al., 2022), karena kepemimpinan berhadapan langsung dengan karyawan dalam menunaikan pekerjaan, maka kepemimpinan erat kaitannya dengan stress kerja yang merupakan faktor yang bersumber dari internal karyawan.

Selanjutnya menurut (Setyawati, 2018), Stres merupakan ketegangan atau tekanan emosional yang sering dialami oleh pekerja karena adanya tuntutan yang sangat besar, hambatan dan berbagai kesempatan yang berdampak pada emosi, kondisi fisik serta pikiran. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Dalam suatu perusahaan, karyawan banyak dibebani dengan tuntutan pekerjaan yang bersumber dari gaya kepemimpinan seorang atasan. Pemimpin dalam hal ini manager tidak hanya sekedar mengatur dan memberikan perintah kepada karyawan untuk menjalankan pekerjaan tetapi juga mengatur intensitas, dituntut untuk memahami kondisi fisik, psikologis dan kesibukan karyawannya. Sehingga, kepemimpinan seorang manajer dapat pula meningkatkan dan juga menurunkan stress kerja karyawan, sementara keduanya baik kepemimpinan maupun stress kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tunggal Daya Abadi Tangerang. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, serta strategi yang lebih efektif dalam mengelola gaya kepemimpinan dan stres kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Namun demikian berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada PT Tunggal Daya Abadi Tangerang diketahui bahwa masih terdapat beberapa permasalahan mengenai belum optimalnya kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang mengalami kesalahan-kesalahan dalam bekerja, misalnya kesalahan dalam menginput hasil penjualan serta sering terjadi perbedaan selisih antara realisasi penjualan produk dengan laporan harian dari pegawai bagian penjualan. Selain itu masih adanya karyawan yang melakukan keterlambatan-keterlambatan dalam menyelesaikan suatu laporan pekerjaan terutama pegawai bagian pemasaran produk dalam melaporkan hasil penyusunan laporan penjualan barang. Permasalahan lain mengenai belum optimalnya kinerja karyawan yaitu kurang optimalnya tingkat kerja sama karyawan antar bagian sehingga tingkat efektivitas penyelesaian suatu pekerjaan masih belum sepenuhnya maksimal. Hal terebut diperkuat oleh data penilaian karyawan PT Tunggal Daya Abadi Tangerang yang dilakukan melalui pembuatan *Key Performance Indicator* (KPI). Untuk melihat capaian yang didapatkan oleh

karyawan apakah mampu memenuhi target yang diterapkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah table yang berisi data *Key Performance Indicator* PT Tunggal Daya Abadi Tangerang.

Tabel 1.
Data *Key Performance Indicator* Karyawan PT Tunggal Daya Abadi Tangerang Tahun 2023

No	Indikator Penilaian Kinerja	Target (%)	Realisasi (%)
1	Kualitas Kerja	95% Tingkat Akurasi	92% Akurasi
2	Keandalan	98% Tugas Diselesaikan Tepat Waktu	96% Tugas Tepat Waktu
3	Kuantitas Kerja	100% Pencapaian Target Kuantitas	90% Pencapaian Target
4	Ketepatan Pekerjaan	95% Akurasi Pekerjaan	93% Akurasi
5	Penyelesaian Masalah	4 (Skala 1-5)	4 (Skala 1-5)
6	Inisiatif & Proaktif	4 (Skala 1-5)	3 (Skala 1-5)
7	Keterlibatan dalam Tim	5 (Skala 1-5)	4 (Skala 1-5)

Sumber : Key Performance Indicator PT Tunggal Daya Abadi Tangerang, 2024

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa *Key Performance Indicator* PT Tunggal Daya Abadi Tangerang periode tahun 2023 belum sepenuhnya mencapai target. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek kualitas kerja yang hanya memperoleh 92% tingkat akurasi dari target yang telah ditetapkan yaitu sebesar 95%, hal tersebut karena ada beberapa kesalahan kecil yang perlu diperbaiki. Selanjutnya untuk aspek keandalan yang memiliki taget 98% tugas diselesaikan dengan tepat waktu dan hanya terealisasi sebesar 96%, hal ini karena ada beberapa tugas yang terlambat karena faktor eksternal. Untuk aspek kuantitas kerja yang memiliki target 100% target pencapaian dan hanya tercapai sebesar 90%, hal ini karena beban pekerjaan yan cenderung menigkat serta tingkat akselerasi penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan belum sepenuhnya optimal. Selanjutnya untuk aspek ketepatan pekerjaan yang memiliki target 95% akurasi pekerjaan dan hanya tercapai 93%, hal ini karena masih ada sedikit penyimpangan atau gangguan-gangguan dalam pekerjaan yang perlu perhatian. Untuk aspek inisiatif dan proaktif yang memiliki target 4 (Skala 1-5) dan hanya tercapai 3 (Skala 1-5), hal ini karena masih kurangnya inisiatif dalam pekerjaan sehingga perlu dorongan untuk lebih proaktif dalam mencari solusi. Sedangkan untuk aspek keterlibatan dalam tim yang memiliki target 5 (Skala 1-5) hanya tercapai sebesar 4 (Skala 1-5) hal ini karena kerja sama dalam tim sudah baik, namun perlu peningkatan komunikasi dengan rekan kerja.

Adapun permasalahan tersebut diduga diakibatkan oleh belum optimalnya gaya kepemimpinan transformasional pada PT Tunggal Daya Abadi Tangerang. Hal tersebut dapat dilihat kurang optimalnya pimpinan dalam mempertimbangkan atau memperhatikan latar belakang pendidikan dan keahlian karyawan, namun yang menjadi pertimbangan utama adalah unsur kedekatan serta jenjang kepangkatan. Permasalahan lain yang terjadi yaitu cukup tingginya beban kerja yang ditetapkan oleh pihak perusahaan sehingga berdampak pada stres kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat, tingginya target kerja yang harus dicapai serta kurangnya keseimbangan antara jumlah pekerjaan dengan kemampuan dan waktu kerja karyawan sehingga kondisi tersebut menyebabkan karyawan mudah mengalami kelelahan fisik maupun mental, menurunnya konsentrasi kerja serta berpotensi menurunkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Copyright © 2026 Pada Penulis

Oleh karena itu pra survey dilakukan guna melihat fenomena apa yang terjadi mengenai stres kerja karyawan pada PT Tunggal Daya Abadi Tangerang. Berikut ini adalah hasil pra survey yang telah dilakukan.

Berdasarkan data pra survei stres kerja karyawan PT Tunggal Daya Abadi Tangerang, sebagian besar responden menunjukkan adanya tekanan kerja yang cukup signifikan. Pada aspek tuntutan tugas, sebanyak 70% karyawan menyatakan bahwa tugas yang diberikan terlalu banyak dan 60% merasa kekurangan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan keterbatasan waktu menjadi sumber stres utama bagi karyawan. Pada tuntutan peran, mayoritas karyawan (70%) merasa perannya dalam organisasi sudah jelas. Namun demikian, masih terdapat 40% karyawan yang merasa kesulitan dalam memenuhi ekspektasi atasan atau rekan kerja, yang mengindikasikan adanya tekanan peran meskipun pembagian tugas relatif jelas. Selanjutnya pada tuntutan antarpribadi, sebanyak 40% karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja, dan 58,3% menyatakan sering terjadi konflik atau ketegangan di lingkungan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan kerja antar karyawan belum sepenuhnya kondusif. Pada aspek struktur organisasi, hasil survei menunjukkan jawaban yang relatif berimbang, di mana 50% karyawan menilai koordinasi antar departemen masih kurang baik. Meskipun demikian, 63,3% karyawan menilai struktur organisasi sudah cukup jelas. Sementara itu pada kepemimpinan organisasi, sebagian besar karyawan menilai gaya manajemen atasan mendukung pekerjaan (61,7%) serta kepemimpinan yang adil dan transparan (60%). Namun, masih terdapat sekitar 40% karyawan yang menilai aspek kepemimpinan belum sepenuhnya optimal.

Selanjutnya berdasarkan hasil pra survei kepemimpinan transformasional, sebagian besar responden menilai bahwa pimpinan memiliki karakter karismatik yang cukup baik. Hal ini terlihat dari 63,33% karyawan yang menyatakan pimpinan mampu menginspirasi bawahan serta 65% yang merasa pimpinan dapat menumbuhkan rasa bangga terhadap visi dan misi organisasi. Pada aspek motivasi inspiratif, mayoritas responden menyatakan bahwa pimpinan mampu memberikan motivasi (68,33%), mengkomunikasikan visi masa depan organisasi (60%), serta membangkitkan semangat kerja bawahan (58,33%). Namun demikian, masih terdapat sekitar 40% responden yang menilai aspek ini belum optimal. Selanjutnya, pada aspek stimulasi intelektual, hasil survei menunjukkan kecenderungan yang lebih rendah, di mana hanya 40% responden menyatakan pimpinan mendorong kreativitas bawahan, dan 50% menilai pimpinan menghargai ide-ide baru karyawan. Pada aspek perhatian individual, sebagian besar responden menyatakan pimpinan memberikan perhatian terhadap kebutuhan karyawan (70%). Akan tetapi, kemampuan pimpinan dalam memberikan bimbingan secara individual masih dinilai rendah, karena hanya 36,67% responden yang menyatakan setuju.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, namun masih menunjukkan hasil yang beragam dan belum konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Rostini et al. (2022) menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan motivasi, komitmen dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi". Hasil serupa juga ditemukan oleh Dhillon et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa "Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja individu maupun tim".

Namun demikian hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Pranogyo dan Hendro (2022) yang menunjukkan bahwa "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan tidak selalu signifikan, terutama apabila pemimpin belum optimal dalam menerapkan dimensi perhatian individual dan stimulasi intelektual". Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional sangat bergantung pada konsistensi penerapannya di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, terlihat adanya inkonsistensi temuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja

karyawan. Selain itu sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor dan karakteristik organisasi yang berbeda, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan yang bergerak dibidang penjualan online seperti PT Tunggal Daya Abadi Tangerang. Oleh karena itu penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian dengan menguji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunggal Daya Abadi Tangerang.

Oleh karena itu, peneliti tertarik akan gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dengan ini peneliti ingin meneliti secara mendalam untuk mengetahui sampai dimana peranan gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengingat betapa pentingnya gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja dalam mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan maka penelitian ini akan diterangkan oleh peneliti dalam bentuk karya ilmiah dengan judul "**Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunggal Daya Abadi Tangerang"**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Tunggal Daya Abadi Tangerang yang berjumlah 60 karyawan. Sampel diambil menggunakan teknik *sampling* jenuh (sensus) sebanyak 60 responden. Selanjutnya teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, kuesioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.358	2.920		5.261	.000
	Gaya_ Kepemimpinan _Transformasional	.647	.075	.748	8.589	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Data diolah, 2025

Maka hasil dari tabel 4.18 dapat diperoleh Y = 15,358 + 0,647X_1. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Hasil konstanta sebesar 15,358 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,358 *point*.
b. Hasil koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,647 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stres kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,647 *point*.

Copyright © 2026 Pada Penulis

Tabel 4.3.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.459	2.997		4.491	,000
	Stres_Kerja	-.699	.078	.763	8.992	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Maka hasil dari tabel 4.19 dapat diperoleh persamaan regresi Y = 13,459 -0,699 X_2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Hasil konstanta sebesar 13,459 diartikan bahwa jika variabel stres kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 13,459 *point*.
b. Hasil koefisien regresi stres kerja (X_2) sebesar -0,699 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel stres kerja (X_2) akan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar -0,699 *point*.

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.710	2.954		4.303	.001
	Gaya_ Kepemimpinan_ Transformasional	.293	.152	.339	1.934	.058
	Stres_Kerja	-.425	.464	.464	2.646	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Mengingat hasil tes tersebut diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 12,710 + 0,293 X_1 - 0,425X_2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Hasil konstanta sebesar 12,710 diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan stres kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 12,710 *point*.
b. Hasil gaya kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,293 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stres kerja (X_2), maka setiap perubahan 1unit pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,293 *point*.
c. Hasil stres kerja (X_2) sebesar -0,425 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1), maka setiap kenaikan 1 unit pada variabel stres kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar -0,425 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi diharapkan dapat mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5.
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Gaya Kepemimpinan Trasnformasional	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.748**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh korelasi hubungan sebesar 0,748, dimana nilainya berada pada rentang 0,600-0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.763**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh korelasi hubungan sebesar 0,763, dimana nilainya berada pada rentang 0,600-0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780[a]	.608	.594	5.559

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,780, dimana nilainya berada pada rentang 0,600-0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Copyright © 2026 Pada Penulis

Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 8.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748[a]	.560	.552	5.840

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,560 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,00% sedangkan sisanya sebesar (100-56,00%) = 44,00% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763[a]	.582	.575	5.689

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,582 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,20% sedangkan sisanya sebesar (100-58,20%) = 41,80% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780[a]	.608	.594	5.559

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan Kerja
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,608 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,80% sedangkan sisanya sebesar (100-60,80%) = 39,20% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

1. Pengujian Hipotesis.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 11.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.358	2.920		5.261	.000
	Gaya_ Kepemimpinan _Transformasional	.647	.075	.748	8.589	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,589 > 1,672) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Tunggal Daya Abadi.

Tabel 12.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.459	2.997		4.491	,000
	Stres_Kerja	-.699	.078	.763	8.992	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang dilihat pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,992 > 1,672). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Tunggal Daya Abadi.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Tabel 13.
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2732.706	2	1366.353	44.204	.000[a]
	Residual	1761.877	57	30.910		
	Total	4494.583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja
Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pengujian yang disajikan pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (44,204 > 3,16), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Tunggal Daya Abadi.

PEMBAHASAN

Copyright © 2026 Pada Penulis

Gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja pegawai, baik itu pegawai pemerintahan maupun swasta dalam mewujudkan kinerja yang produktif melalui kegiatan – kegiatan yang digerakkan oleh seorang pemimpin yang berperan sebagai pelaku dalam menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Dengan kata lain, tercapainya produktivitas kerja yang baik dikarenakan adanya upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk menggerakkan pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 15,358 + 0,647X_1, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,748 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Hasil determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,560 atau sebesar 56,00% sedangkan sisanya sebesar 44,00% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,589 > 1,672). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Tunggal Daya Abadi.

Hasil dari penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang diteliti oleh Aishwar S. Kaur Dhillon (2022) dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Karyawan". Dimana menunjukkan bahwa kepuasan karyawan dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Artinya jika gaya kepemimpinan transformasional sudah baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Stres kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena suatu tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Sehingga kondisi stres yang dialami seseorang dapat menurunkan kinerjanya. Stres mempunyai dampak yang positif dan dampak negatif.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai persamaan regresi Y = 13,459 - 0,699 X_2, nilai koefisien korelasi sebesar 0,763 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,582 atau sebesar 58,20% sedangkan sisanya sebesar 41,80% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis sisi kiri di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,992 > 1,672) hal tersebut diperkuat dengan diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Tunggal Daya Abadi.

Hasil penelitian ini mendukung pada penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Ika Febriana (2022) dengan judul penelitian "Pengaruh gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (studi Kasus pada PT. Polowijo Gosari Gresik)". Dimana hasil penelitian yaitu gaya kepemimpinan dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Polowijo Gosari Gresik.

Dengan demikian bahwa stres kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Artinya jika pihak perusahaan mampu meminimalisir stres kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. Karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja cepat dan tepat, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia dapat bekerja secara optimal melalui pengelolaan manajemen yang efektif.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi kunci dalam mengarahkan, memotivasi dan mengembangkan potensi karyawan. Diantara berbagai pendekatan kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai gaya yang paling relevan di tengah tuntutan perubahan organisasi modern. Kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memberikan motivasi, menciptakan visi bersama, memberi perhatian individual serta mendorong inovasi. Pemimpin transformasional mampu

meningkatkan semangat, loyalitas, dan komitmen karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 12,710 + 0,293 X_1 - 0,425X_2. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,780 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simutan sebesar 60,80% sedangkan sisanya sebesar 39,20% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (44,204 > 3,13). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Tunggal Daya Abadi.

Hasil penelitian ini mendukung pada penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Heri Swandana dan Dewa Ketut Raka (2025) dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Stress Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahragakabupaten Lamongan Jawa Timur". Di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahragakabupaten Lamongan Jawa Timur.

Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Artinya jika gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja sudah baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunggal Daya Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, perhatian individual, serta dorongan intelektual kepada bawahan terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Pemimpin yang mampu menjadi teladan, memberikan visi yang jelas, serta membangun komunikasi yang efektif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, dan berupaya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Di sisi lain, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunggal Daya Abadi. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Stres kerja dapat muncul akibat beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, tuntutan target yang tinggi, kurangnya dukungan atasan, maupun konflik di lingkungan kerja. Kondisi stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, mengurangi motivasi, serta berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan yang berlebihan.

Secara simultan, gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut saling berkaitan dalam memengaruhi tingkat kinerja. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, tetapi juga berperan dalam meminimalkan tingkat stres yang dirasakan. Pemimpin yang responsif dan peduli terhadap kondisi bawahannya dapat membantu menciptakan suasana kerja yang suportif, memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan, serta mengatur

Copyright © 2026 Pada Penulis

beban kerja secara proporsional. Dengan demikian, kombinasi antara kepemimpinan transformasional yang kuat dan pengelolaan stres kerja yang baik akan menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih maksimal.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan serta memperhatikan kondisi psikologis karyawan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara rutin, baik yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi teknis maupun pengembangan soft skills. Melalui pelatihan yang berkesinambungan, karyawan akan memiliki kemampuan dan kepercayaan diri yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas, termasuk ketika diberikan tanggung jawab tambahan. Selain itu, perusahaan juga dapat mengadakan pelatihan manajemen stres, program konseling, maupun kegiatan yang bersifat rekreatif untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Dengan adanya dukungan kepemimpinan yang inspiratif serta lingkungan kerja yang sehat dan minim tekanan, diharapkan karyawan mampu menunjukkan performa kerja yang lebih produktif, kreatif, dan bertanggung jawab. Peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan pada akhirnya akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan memperkuat daya saing PT Tunggal Daya Abadi di tengah persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, I. Z. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan*. Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Armansyah, 2022. *Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan. Motivasi Kerja.* Sumatra Barat: CV. Azka pustaka.

Ayu, L., & Dja'far, A. B. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Pamulang Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *1*(3), 903-912.

Danang, Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika. Aditama.

Danim, Sudarwan, 2020. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.

Doni, Fatur Rokhim dan Prijati. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengurusan STNK.* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 9 (12) https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4207

Fahmi. Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Harahap, D. A., & Amanah, D. 2018. *Perilaku Belanja Online Di Indonesia: Studi Kasus.* Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 9(2), 193-213

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, Robert l & Jackson, Jhon H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Nurzaman, F., Marifah, M. R., & Haryadi, R. N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Mandiri Technology Di Jakarta Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *5*(2), 93-107.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.

Rifa'i. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika. Aditama.

Sinaga, T. M. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Intelektual Manifes Media.
Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabeta.
Supriatal, S., & Mulyanto, H. (2024). Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, *4*(2), 275-284.
Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Copyright © 2026 Pada Penulis