



Pengaruh *Transformational Leadership* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja pada Dealer Wuling Arista Jayakarta

Raissa Arham Delyuzar¹, Astriyani Sandya Paramita^{2*}, Achmad Zawawi³, Farah Meutia Yosli⁴

^{1,2,3,4}Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif, Politeknik STMI Jakarta, Jl. Letjen Soeprapto No. 26, Jakarta Pusat 10510

ARTICLE INFO

Article history:

Received 08/06/2024

Revised 07/07/2024

Accepted 13/07/2024

Abstract

This research aims to determine the effect of transformational leadership (X1), organizational culture (X2) on employee performance (Y) with work stress (Z) as an intervening variable. The research was carried out by distributing questionnaires to 30 samples. The type of research used in this study is quantitative causality with a structural equation model (SEM) research method based on partial least square (PLS). The instrument validity test shows that each statement item has a product moment correlation coefficient value greater than r table, so it can be declared valid, then the instrument reliability test shows that the Cronbach alpha value for each instrument has a value > 0.70 so it can be stated reliable. The research results show that Transformational leadership (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), organizational culture (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y), Transformational leadership (X1) has a negative and significant effect on stress work (Z), Organizational culture (X2) has a negative and significant effect on work stress (Z), Work stress (Z) has a negative and significant effect on employee performance (Y), Transformational leadership (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) through work stress (Z), organizational culture (X2) has no effect on employee performance (Y) through work stress (Z).

Keywords: Employee Performance, Work Stress, Organizational Culture, Transformational Leadership

Abstrak

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* (X1), budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan stres kerja (Z) sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan menyebarkan kuesioner pada 30 orang karyawan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas dengan metode penelitian structural equation model (SEM) berbasis partial least square (PLS). Pada uji validitas instrumen menunjukkan bahwa tiap – tiap item pernyataan sudah memiliki nilai koefisien korelasi *product moment* lebih besar dari r tabel, sehingga dapat dinyatakan valid, kemudian pada uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* tiap *instrument* memiliki nilai > 0,70 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Transformational leadership* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Budaya organisasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), *Transformational leadership* (X1) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja (Z), Budaya organisasi (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja (Z), Stres kerja (Z) berpengaruh



negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), *Transformational leadership* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Stres kerja (Z), Budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Stres kerja (Z).

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Stres Kerja, Budaya Organisasi, *Transformational Leadership*

*Penulis Korespondensi
E-mail : astriyanisp@stmi.ac.id

PENDAHULUAN

Karena kebutuhan tenaga kerja di dunia otomotif yang tidak menentu, maka perusahaan otomotif harus pintar-pintar mengelola sumber daya manusianya dengan tepat. Kontribusi sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah definisi luas dan implementasi berbagai kegiatan, kebijakan dan program yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja guna meningkatkan dukungan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara yang beretika dan bertanggung jawab secara sosial (Hariandja, 2002).

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain mekanisme organisasi (struktur organisasi dan budaya organisasi), mekanisme tim (karakteristik tim, proses tim, kekuatan dan pengaruh kepemimpinan, perilaku dan gaya kepemimpinan, serta karakteristik individu. (nilai kepribadian dan budaya, serta kemampuan) dan mekanisme individu (kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan, keadilan dan pengambilan keputusan). Colquitt berpendapat bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara langsung oleh mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, dan karakteristik individu, namun kinerja pegawai terlebih dahulu dipengaruhi

oleh mekanisme individu (Colquitt et al., 2019).

Adanya persaingan dan tuntutan profesionalisme yang semakin meningkat membuat SDM banyak mendapat tekanan untuk dapat bertahan di dunia kerja. Tekanan yang diterima bervariasi mulai dari tekanan lingkungan kerja, lingkungan keluarga, dan lingkungan sosial yang berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak gangguan kecemasan yang sering dialami oleh sumber daya manusia disebut dengan stres. Hal ini terlihat dari observasi yang dilakukan peneliti pada saat melaksanakan praktek kerja industri, ditemukan adanya beberapa pegawai yang melakukan pekerjaan diluar job desction yaitu melakukan pekerjaan rangkap. Melaksanakan pekerjaan di luar uraian tugas dan melakukan pekerjaan rangkap tidak menutup kemungkinan akan muncul stres kerja pada diri karyawan mengingat tuntutan yang dialami karyawan pada saat bekerja berpotensi menimbulkan ketegangan dan kekhawatiran yang berdampak pada perasaan bosan dan bosan pada karyawan. jenuh dengan pekerjaannya, dan jika pimpinan tidak menyikapi hal tersebut, ditengarai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Sulastri et al, jika stres kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan (Sulastri & Onsardi, 2020).

Permasalahan tersebut dapat diatasi dengan memiliki pemimpin yang mampu memotivasi pegawai untuk berbuat lebih baik yang

nantinya akan meningkatkan rasa percaya diri pegawai yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai, pemimpin yang mampu mendorong pegawai untuk lebih kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pegawai mampu menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Wuling Arista Jayakarta pun dituntut melakukan perubahan. Penelitian yang dilakukan oleh Tandayong et al menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan menerapkan *transformational leadership*, pegawai akan lebih percaya dan menghormati pemimpinnya sehingga akan berusaha menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan (Tandayong & Roy, 2018).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai landasan sistem dan aktivitas manajemen di setiap organisasi. Unsur-unsur dalam budaya organisasi seperti nilai-nilai kehidupan dan norma-norma perilaku menjadi dasar pemantauan perilaku pegawai, cara berpikir, bekerja sama, dan berinteraksi dengan lingkungannya. Apabila budaya organisasi baik maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Rivai menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika budaya organisasi membaik maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai (Rivai, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Yanti et al. (2021), perilaku dan kemampuan pemimpin organisasi menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. *Transformational*

leadership yang kuat akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Yanti & Mursidi, 2021). Namun hasil Siswatiningsih et al (2016) menyatakan bahwa peningkatan *transformational leadership* tidak akan meningkatkan kinerja pegawai, pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidangnya dan pemimpin yang tidak memperhatikan kebutuhan pegawai menyebabkan pegawai tidak termotivasi dalam pekerjaan yang dijalannya (Siswatiningsih et al., 2016).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mujanah et al disebutkan bahwa penerapan budaya organisasi yang memperhatikan inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap sesama pegawai, berorientasi pada hasil, manusia yang kuat dan kerjasama tim, dapat diterima dan diterapkan oleh seluruh jajaran pegawai akan menciptakan stabilitas untuk mencapai kinerja karyawan tingkat yang lebih tinggi (Mujanah et al., 2020). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujanah, Ainanur et al berpendapat bahwa budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan perusahaan, artinya budaya erat kaitannya dengan sejarah perusahaan yang diyakini tidak mudah dimanipulasi secara langsung, dan sebagian besar karyawan sudah memahami budaya organisasi, pegawai yang memiliki budaya Organisasi yang berpangkat tinggi akan memandang dirinya sebagai anggota yang setia sehingga mengabaikan segala gangguan kecil terhadap organisasi dan memandang dirinya sebagai anggota jangka panjang dalam organisasi. Budaya organisasi dianggap mempengaruhi pergantian organisasi dan dikaitkan dengan kinerja dengan asumsi bahwa individu yang memiliki budaya organisasi cenderung

mengembangkan usaha yang besar dalam pekerjaannya (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fathina et al, ketika *transformational leadership* diterapkan secara kuat oleh pemimpin organisasi, maka tingkat stres kerja pada karyawan akan menurun (Fathina & Sary, 2019). Namun penelitian yang dilakukan oleh Perdana et al menyatakan bahwa *transformational leadership* tidak berpengaruh terhadap stres kerja karena faktor seperti variabel lain lebih besar pengaruhnya terhadap stres kerja dibandingkan *transformational leadership* (Perdana Kusuma et al., 2019).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Satrini dkk (2017) disebutkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi yang lemah akan menimbulkan stres kerja yang tinggi (Satrini et al., 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofiana (2021).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Handayani dkk menyebutkan bahwa dampak stres kerja terhadap karyawan terlihat dari stres yang dirasakan karyawan ketika mencapai tujuan, frustrasi, perasaan persaingan tidak sehat, perasaan diperlakukan tidak adil, namun hal tersebut tidak terjadi. menghambat kinerja karyawan tersebut. (Handayani & Daulay, 2021) Hal serupa juga diungkapkan oleh Ahmad dkk, meskipun karyawan memiliki tuntutan kerja yang tinggi namun mereka tidak merasa hal tersebut membuat mereka stres sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan (Ahmad et al., 2019). Namun penelitian yang dilakukan oleh Sulastri et al (2020) menyatakan bahwa jika stres kerja tinggi maka kinerja karyawan akan rendah dan sebaliknya jika stres kerja rendah

maka kinerja karyawan akan tinggi. Hal ini juga disetujui oleh penelitian Diama (2019) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

Tandayong et al (2018) menyatakan bahwa perusahaan yang menerapkan strategi *transformational leadership* dengan menjalin komunikasi terbuka dengan karyawannya dapat mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan (Tandayong & Roy, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya dkk (2021) bahwa stres kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi *transformational leadership* terhadap kinerja pegawai (Jaya et al., 2021).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sidiq (2019) disebutkan bahwa pegawai dengan budaya organisasi yang baik didukung dengan tingkat stres kerja yang rendah akan berusaha menunjukkan kinerja pegawai dengan sebaik-baiknya, karena budaya organisasi yang baik akan mengurangi stres sehingga pegawai akan termotivasi. untuk menyelesaikan tugas tersebut sebaik mungkin (Sidiq, 2019). Namun apa yang disampaikan Sidiq berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Prayogo bahwa stres kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai karena tingkat stres kerja yang dirasakan pegawai selalu dapat dikelola dengan baik oleh pegawai sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai (Prayogo, 2019).

Adanya Research Gap serta fenomena yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *transformational leadership*, budaya organisasi terhadap kinerja melalui

stres kerja karyawan Wuling Arista Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian konfirmatori. Penelitian ini dilakukan pada dealer Wuling Arista Jakarta. Populasinya adalah seluruh karyawan dealer wuling arista jayakarta yang aktif bekerja yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, yaitu pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik nonprobabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari suatu populasi dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2017). Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu dan adanya kriteria tertentu, sehingga digunakan *purposive sampling*. Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Dealer Wuling Arista Jakarta dan bukan karyawan yang mempunyai jabatan struktural seperti kepala cabang, kepala bengkel dan koordinator admin. Dengan demikian, total sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 orang.

Data primer dengan cara dibagikan langsung kepada responden. Responden mengisi atau menjawab item pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 30 atau 100% dan semuanya digunakan secara valid. Skala Likert juga digunakan dalam pendekatan pengukuran variabel, dan SmartPLS

4.0 digunakan dalam teknik analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari 30 responden, sebagian besar responden yang mendominasi memiliki karakteristik seperti berusia 20-25 tahun sebanyak 18 orang (60%), berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang (80%), dengan posisi terbanyak sebagai sales dan mekanik masing-masing 9 orang (30%).

Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Beberapa uji, antara lain reliabilitas, validitas diskriminan, dan validitas covergen, digunakan untuk menguji model pengukuran. Hasil pengujian secara keseluruhan menunjukkan bahwa setiap item mempunyai nilai loading faktor lebih besar dari 0,7, nilai cross loading setiap item pada variabel laten mempunyai nilai lebih tinggi dibandingkan item pada variabel lain, nilai reliabilitas output komposit lebih besar dari 0,7, conbrach's alpha nilainya lebih besar dari 0,7, dan nilai AVE lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap item penelitian valid dan reliabel.

Uji Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural memiliki tiga cara, seperti melihat nilai R-Square, Q-Square, dan model fit. Variabel kinerja pegawai mempunyai nilai R-square sebesar 0,820 kemudian stres kerja mempunyai nilai R-square sebesar 0,654 sehingga dikategorikan model yang kuat (Haryono, 2016). Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dan stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel *transformational leadership* dan

budaya organisasi sebesar 82% dan 65,4%. Sedangkan sisanya sebesar 18% dan 34,6% merupakan sumbangan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Secara umum nilai SRMR yang berkisar antara 0 hingga 1 menunjukkan bahwa suatu model struktural mempunyai sifat yang besar atau kuat, yaitu memiliki model penelitian yang memiliki kemampuan tinggi dalam menjelaskan data empiris (Syahrir et al., 2020).

Uji Hipotesis

Menggunakan uji t-statistik sebagai dasar pengambilan keputusan pada saat mengevaluasi hipotesis dalam penelitian ini, seperti apakah nilai probabilitas < ambang batas signifikansi ($\alpha = 5\%$) dan nilai t-statistik \geq t-tabel (1,96) . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dan dependen mempunyai pengaruh yang cukup besar satu sama lain. (Haryono, 2016).

Table 1. Path Coefficients dan T-Statistics

Variabel	Path coefficient	t-statistic	P-values	Keterangan	Kesimpulan
TL → KK	0.302	2.019	0.044	Signifikan	H1 diterima
BO → KK	0.399	3.277	0.001	Signifikan	H2 diterima
TL → SK	-0.457	2.665	0.008	Signifikan	H3 diterima
BO → SK	-0.413	2.127	0.033	Signifikan	H4 diterima
SK → KK	-0.293	2.231	0.026	Signifikan	H5 diterima
TL → SK → KK	0.134	2.016	0.044	Signifikan	H6 diterima
OC → SK → KK	0.121	1.294	0.196	Tidak Signifikan	H7 ditolak

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Keterangan :

- TL = *transformational leadership*
- BO = Budaya organisasi
- SK = Stres kerja
- KK = Kinerja karyawan

Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian diketahui nilai t-statistic sebesar 2,019 > 1,96 dengan nilai P-value sebesar 0,044 dan nilai original sample sebesar 0,302 (positif). Karena tingkat sig < 0,05 (0,044 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan positif. Jadi hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi bisa dibayangkan semakin baik *transformational leadership* yang diterapkan oleh

pimpinan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan Dealer Wuling Arista Jayakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Yanti dkk (2021) yang menyatakan bahwa *transformational leadership* yang kuat akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.(Yanti & Mursidi, 2021) Sesuai dengan hasil penelitian Yanti, Tandayong dkk (2018) juga menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik *transformational leadership* maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. (Tandayong & Roy, 2018).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistic sebesar 3,277 > 1,96

dengan nilai P-value sebesar 0,001 dan nilai Original Sample sebesar 0,399 (positif). Karena tingkat sig < 0,05 (0,001 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hubungan positif. Dengan demikian Hipotesis H2 dapat diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat diasumsikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan dealer Wuling Arista Jayakarta akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Mujanah dkk (2020) yang menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi yang memperhatikan inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap sesama karyawan, berorientasi pada hasil, manusia yang kuat dan kerjasama tim, dapat diterima dan dilaksanakan oleh seluruh lapisan pegawai akan membentuk stabilitas untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih tinggi. (Mujanah et al., 2020) Senada dengan Mujanah, penelitian yang dilakukan oleh Rijanto dkk (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai. (Rijanto & Mukaram, 2018).

Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Stres Kerja

Dari hasil pengujian diperoleh nilai t-statistic sebesar 2,665 > 1,96 dengan nilai P-value sebesar 0,008 dan nilai Original Sample sebesar -0,457 (negatif). Karena tingkat sig < 0,05 (0,008 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan hubungan negatif.

Dengan demikian Hipotesis H3 dapat diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis bahwa *transformational leadership* berpengaruh terhadap stres kerja. Jadi, dapat diasumsikan jika penerapan *transformational leadership* yang kuat akan menurunkan tingkat stres kerja karyawan dealer Wuling Arista Jayakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Fathina et al (2019) yang menyatakan bahwa ketika *transformational leadership* diterapkan secara kuat oleh pemimpin organisasi, maka tingkat stres kerja pada karyawan akan menurun. (Fathina & Sary, 2019).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistic sebesar 2,127 > 1,96 dengan nilai P-value sebesar 0,033 dan nilai Original Sample sebesar -0,413 (negatif). Karena tingkat signya < 0,05 (0,033 < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan dengan hubungan negatif. Dengan demikian Hipotesis H4 dapat diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap stres kerja. Jadi, dapat diasumsikan apabila penerapan budaya organisasi yang memperhatikan inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap sesama pegawai, berorientasi pada hasil, manusia yang kuat dan kerjasama tim, dapat diterima dan diterapkan oleh seluruh jajaran pegawai maka akan tercapai mengurangi stres kerja pada karyawan dealer Wuling Arista Jayakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sofiana dkk (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik akan

menurunkan tingkat stres kerja karyawan. (Sofiana et al., 2021).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan nilai t-statistic sebesar $2,231 > 1,96$ dengan nilai P-value sebesar $0,026$ dan nilai Original Sample sebesar $-0,293$ (negatif). Karena tingkat sig $< 0,05$ ($0,026 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hubungan negatif. Dengan demikian Hipotesis H5 dapat diterima. Jadi, dapat diasumsikan bahwa jika stres kerja yang dialami karyawan dealer Wuling Arista Jayakarta menurun maka kinerja karyawan dealer Wuling Arista Jayakarta akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sulastri et al (2020) yang menyatakan bahwa jika stres kerja tinggi maka kinerja karyawan akan rendah dan sebaliknya jika stres kerja rendah maka kinerja karyawan akan tinggi. (Sulastri & Onsardi, 2020).

Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

Pada hasil pengujian diketahui nilai t-statistic sebesar $2,016 > 1,96$ dengan nilai P-value sebesar $0,044$ dan nilai Original Sample sebesar $0,134$ (positif). Karena tingkat sig $< 0,05$ ($0,044 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *transformational leadership* mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja dengan hubungan positif. Dengan demikian Hipotesis H6 dapat diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja.

Jadi, dapat diasumsikan jika pegawai mengalami stres dalam bekerja maka peran pimpinan menjadi dominan dalam memberikan motivasi, memberikan arahan, bimbingan bahkan dapat memberikan solusi dalam menyelesaikan beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya sehingga pegawai dapat menunaikan tugasnya dengan baik. Semakin besar peran *transformational leadership* maka akan semakin mempengaruhi stres kerja dan meningkatkan kinerja karyawan dealer Wuling Arista Jayakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Tandayong et al (2018) bahwa perusahaan yang menerapkan strategi *transformational leadership* dengan menjalin komunikasi terbuka dengan karyawannya dapat mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. (Tandayong & Roy, 2018).

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

Dari hasil pengujian diperoleh nilai t-statistic sebesar $1,294 < 1,96$ dengan nilai P-value sebesar $0,196$ dan nilai Original Sample sebesar $0,121$ (positif). Karena tingkat sig $> 0,05$ ($0,196 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui stres kerja. Dengan demikian Hipotesis H7 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Prayogo (2019) bahwa stres kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. (Prayogo, 2019).

KESIMPULAN

Arista Jayakarta. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap stres kerja karyawan dealer Wuling Arista Jayakarta. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap stres kerja karyawan dealer Wuling Arista Jayakarta. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dealer Wuling Arista Jayakarta. Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja secara positif dan signifikan. Tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan dealer Wuling Arista Jayakarta.

Variabel yang memberikan pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan adalah transformational leadership (0.302) dan budaya organisasi (0.399). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan harus lebih memperhatikan karyawan dan menciptakan budaya organisasi yang lebih positif. Penerapan transformational leadership dan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan Perusahaan akan tercapai.

REFERENSI

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At PT. FIF Group Manado. In *Pengaruh... 2811 Jurnal EMBA* (Vol. 7, Issue 3).
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). Organizational Behavior : Improving Performance And Commitment In The Workplace, Sixth Edition. In *PPI Pulp and Paper International* (Sixth, Vol. 53, Issue 2). McGraw - Hill Education.
- Diama, A. A., Diputra, P., Bagus, I., & Surya, K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. 8(2), 7986-8015. <https://doi.org/10.24843/EJMU NUD.2019.v8.i2.p16>.
- Fathina, A. A., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Trisco Tam Soreang di Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3, 444-452.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1.
- Hariandja, M. tua E. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS* (1st ed.). PT. Intermedia Personalia Utama.
- Jaya, D., Fakhri, M., Madiawati, N., Nurnida, I., & Luturlean, B. S. (2021). The Effect of Transformational Leadership Style on Employee Performance with Job Stress as Intervening Variables in PT. Pos Indonesia. In *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*

- Singapore.
- Mujanah, S., Aini, S. N., & candradiningrat. (2020). Transformational leadership, kondisi kerja dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Business and Finance Journal*, 5, 155–164.
- Perdana Kusuma, H., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1, 23–30.
- Prayogo, B. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT Telkom Indonesia Witel Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 496–506.
- Rijanto, A., & Mukaram, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2).
- Rivai, A. (2020). MANEGGGIO: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Satrini, I. D. A. K., Riana, I. G., & Subudi, I. M. (2017). Pengaruh Work Overload, Ambiguitas Peran Dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayanan*, 6, 1177–1204.
- Sidiq, R. U. (2019). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA (Studi Kasus di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebbe Baru Malang)*.
- Siswatiningsih, I., Raharjo, K., & Prasetya, A. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Oganisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan, Kediri)*.
- Sofiana, D., Dewi, S., & Arrozi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruangan, Beban Kerja serta Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSAU dr. Esnawan Antariksa. *Jurnal Health Sains*, 2(6), 764–775. <https://doi.org/10.46799/jhs.v2i6.185>
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. ALFABETA.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Syahrir, Danial, Yulinda, E., & Yusuf, M. (2020). *Aplikasi Metode SEM-PLS Dalam Pengelolaan Sumberdaya Pesisir dan Lautan*.
- Tandayong, N., & Roy, S. (2018). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Performance Melalui Work Stress Sebagai Variabel Intervening Pada PT GDC Multi Sarana Surabaya. *Agora*, 6(2).
- Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*

Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 4(1),
23–34.

<https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>.