

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA,  
DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. TITANS AGENCY PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE DI SURABAYA**

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, DISCIPLINE OF WORK,  
AND WORK STRESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT. TITANS AGENCY  
PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE IN SURABAYA

**Sri Wahyuni**

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail: [wahyuniif23@gmail.com](mailto:wahyuniif23@gmail.com)

Abstrak : Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Stress Kerja, untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Stress Kerja, untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis Apakah Stress Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Sampel data dalam penelitian ini adalah 16 responden. Analisis yang di gunakan adalah Analisis Path (Analisis Jalur). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak terdapat perpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada PT. Titans Agency Prudential Life Assurance, Disiplin Kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Stress Kerja pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Kepemimpinan Transformasional terdapat pengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Stress Kerja terdapat pengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai R Square sebesar 0,793, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stress Kerja (Z) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 79,3%, sedangkan sisanya sebesar 20,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

*Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract: The purpose of this research is to know and analyze whether Transformational Leadership influences Work Stress, to know and analyze whether Work Discipline influences Work Stress, to know and analyze whether Transformational Leadership influences Employee Performance, to find out and analyze whether Work Discipline influences on Employee Performance, to find out and analyze whether Work Stress affects Employee Performance. Data samples in this study were 16 respondents. The analysis used is Path Analysis (Path Analysis). The results of this study indicate that Transformational Leadership has no significant effect on work stress at PT. Titans Agency

Prudential Life Assurance, Work Discipline has no significant effect on Job Stress at PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Transformational Leadership there is a significant negative effect on Employee Performance at PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Work Discipline has a significant positive effect on Employee Performance at PT Titans Agency Prudential Life Assurance, Work Stress there is a significant negative effect on Employee Performance at PT Titans Agency Prudential Life Assurance, The coefficient test results are known to know an R Square value of 0.793, this implies that the influence of the Transformational Leadership Style (X1), Work Discipline (X2), and Job Stress (Z) simultaneously on Employee Performance variable (Y) is 79.3%, while the remaining 20.7% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Discipline, Job Stress, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Perusahaan PT. Titans Agency Prudential Life Assurance suatu perusahaan yang dirancang untuk memenuhi dan melengkapi setiap kebutuhan keuangan para nasabahnya. Kinerja karyawan pada perusahaan tersebut harus bisa mencapai target. Setiap perusahaan selalu menginginkan kualitas dan kuantitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai tujuan, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja. Dengan ditambah suatu pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan pada para bawahan atau pengikut. Dimana para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pimpinan karena akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja. Dalam melakukan usaha meningkatkan kinerja, ada beberapa

upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya.

Tabel 1.1

Pencapaian Omzet Tahun 2015-2019  
(Titans Agency Prudential Life Assurance)

Tahun	Target (API)	Jumlah Omzet (Milyar)	Persentase
2015	8.100.000.000	15.746.643.111	49%
2016	8.100.000.000	17.488.429.404	54%
2017	8.100.000.000	20.273.894.713	60%
2018	8.100.000.000	28.994.255.175	72%
2019	8.100.000.000	34.702.394.074	77%

Sumber : PT. Titans Agency Prudential Life Assurance

Dapat di uraikan bahwa pencapaian omzet perusahaan PT. Titans Agency Prudential Life Assurance setiap tahunnya meningkat dari tahun 2015-2019, hasil penelitian ini dapat dilihat dari jumlah omzet setiap tahunnya terdapat kenaikan hingga 77%. Ini karena kerjasama setiap anggota Marketing yang selalu membantu untuk pencapaian ini. Dan dapat disimpulkan dari tabel 1.1 yaitu bahwa kinerja karyawan yang ada di perusahaan PT. Titans Agency Prudential Life Assurance setiap tahunnya selalu meningkat.

Uraian diatas maka peneliti tertarik untuk menguji dan

menganalisis apakah Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Stress Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Titans Agency Prudential Life Assurance. Demikian penelitian yang dikemukakan oleh penulis berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TITANS AGENCY PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE.”**

## KAJIAN PUSTAKA

**Perilaku Organisasi.** Menurut Thoha (2014:5) adalah “Suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu”.

**Kinerja Karyawan.** Menurut (Sedarmayanti, 2015:260) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

**Kepemimpinan Transformasional.** (Modiani, 2012:47) kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal.

**Disiplin Kerja.** Menurut (Hasibuan, 2017:193) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati peraturan

perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

**Stress Kerja.** Menurut (Badeni, 2013:62), Stress Kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat memengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Adapun Indikator Stress Kerja ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu : 1) Tuntutan atau tekanan dari atasan, 2) Ketegangan dan kesalahan. 3) Menurunnya tingkat interpersonal. 4) Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan. 5) Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan. 6) Jumlah pekerjaan yang berlebihan. 7) Tingkat kesulitan pekerjaan.

## Hubungan Antar Variabel

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stress Kerja.**

Menurut (Robbins & Judge, 2015) Kepemimpinan Transformasional merupakan model kepemimpinan yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan, dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik seorang pemimpin yang dapat menurunkan tekanan bagi bawahan yang dipimpin. Dari penelitian Asya Azhar & Fetty P (2019:450) bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stress kerja pada PT. TRISCO TAM SOREANG di bagian produksi.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Stress Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2001:129) Disiplin Kerja :*"Dicipline is management action to enforce organization standar"*. (Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi). Dari Penelitian Lusiana Tulhusnah (2018) bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kapongan Situbondo.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Bass & Raihani, 2010) Kepemimpinan Transformasional adalah sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemasalahatan kelompok, organisasi, dan masyarakat. Dari penelitian Mochamad Soeltan dan Dian Yasinta (2018:29) bahwa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Rivai, 2009:825) Disiplin Kerja menyatakan suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari Penelitian Yuliana Alisya Rumambi, dkk (2019:5839) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Mulia Abadi Manado.

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Badeni, 2013:62) Stress Kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Dari penelitian Andre, dkk (2020:101) bahwa Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. NATIONAL SUPER.

### **Hipotesis:**

1. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja PT. Prudential Life Assurance
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja PT. Prudential Life Assurance
3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance.
5. Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance.

## METODE PENELITIAN

Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian survey, karena melalui instrumen kuesioner. Responden yang di ambil sebanyak 16 orang dan menggunakan sampel jenuh. Teknik statistik yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Teknik pengujian hipotesis dan analisis data menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dibanding nilai  $r_{tabel}$  (0,497). maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari hasil kuesioner sebagai alat ukur variabel Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Stress Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Tabel 4.3.2.1

### UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha ( $r_{hitung}$ )	$\times$	$r_{tabel}$ 5% (16)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,911	>	0,497	RELIABEL
Disiplin Kerja (X2)	0,923	>	0,497	RELIABEL
Stress Kerja (Z)	0,952	>	0,497	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,922	>	0,497	RELIABEL

Sumber: Hasil penyebaran kuesioner

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket X1 sebesar 0,911, angket X2 sebesar 0,923, angket Z sebesar 0,952, dan angket Y sebesar 0,922. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket (kuesioner) dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau koefisien.

### Uji Normalitas

Tabel 4.4.1.1.1

### UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		16
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38208753
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.570
Asymp. Sig. (2-tailed)		.902

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil dari uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,902 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

## Uji Analisis Path

Tabel 4.5.2.1

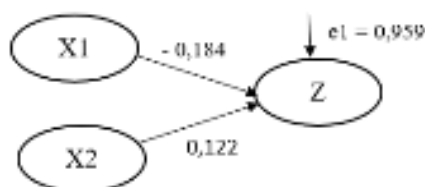
PATH ANALYSIS JALUR MODEL I

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	95.427	44.249		2.157	.050
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	-.333	.498	-.184	-.668	.516
Disiplin Kerja (X2)	.273	.619	.122	.441	.666

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Z)

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) = 0,516 dan Disiplin Kerja (X2) = 0,666 lebih besar dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1, yakni variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Stress Kerja (Z).

Gambar 4.5.2.3  
Diagram Jalur Model II



Berdasarkan analisis diatas yang menghitung koefisien jalur model 1 dan tahap kedua peneliti akan menghitung koefisien jalur model 2. Yakni jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa regresi model 2 ada pengaruh signifikan dari variabel X dan Z terhadap Y. Berdasarkan analisis peneliti

akan menghitung koefisien jalur model 2 sebagai berikut:

Tabel 4.5.2.4

PATH ANALYSIS JALUR MODEL II

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	86.043	13.288		6.475	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	-.446	.131	-.464	-3.412	.005
Disiplin Kerja (X2)	.781	.161	.654	4.857	.000
Stress Kerja (Z)	-.351	.071	-.659	-4.910	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil dari regresi model II dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) = 0,005, Disiplin Kerja (X2) = 0,000, Stress Kerja (Z) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi model II, yakni Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.5.2.5

R Square

Model Summary

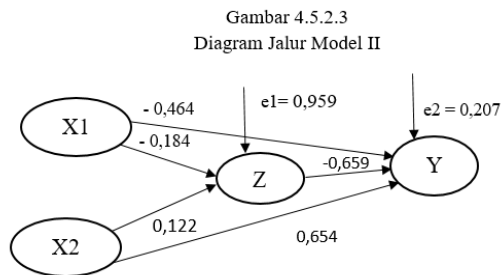
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 <sup>a</sup>	.793	.741	2.663

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (Z), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

Berdasarkan nilai R square (Koefisien Diterminasi) yang terdapat pada tabel diatas adalah sebesar 0,793. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stress Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 79,3%. Sementara sisanya 20,7% merupakan kontribusi dari



variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai  $e_2 = \sqrt{(1-0,793)} = 0,207$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut:



### Pembahasan Hasil Temuan Penelitian Kepemimpinan Transformasional terhadap Stress Kerja

Hasil analisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Stress Kerja (Z) : dari analisis uji t diperoleh nilai sig. Untuk pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Stress Kerja (Z) sebesar  $0,516 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} - 0,668 < t_{tabel}$  2,681, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Stress Kerja (Z). Selain itu koefisien regresi X1 Sebesar  $- 0,333$  menyatakan bahwa setiap nilai Kepemimpinan Transformasional, maka Stress Kerja akan menurun sebesar 0,333. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, namu tidak signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Z adalah tidak terdapat pengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Asya Azhar & Fetty P (2019:450) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stress Kerja pada PT. TRISCO TAM SOREANG di bagian produksi. Bahwa Gaya Kepemimpinan

Transformasional berpengaruh signifikan dan negatif terhadap stress kerja.

### Disiplin Kerja terhadap Stress Kerja

Hasil analisis pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Stress Kerja (Z) : dari analisis uji t diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Stress Kerja (Z) sebesar  $0,666 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} - 0,441 < t_{tabel}$  2,681, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung Disiplin Kerja (X2) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Stress Kerja (Z). Selain itu koefisien regresi X2 Sebesar 0,273 menyatakan bahwa setiap nilai Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,273. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, namun tidak signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Z adalah tidak terdapat pengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lusiana Tulhusnah (2018) yang berjudul Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} 1,792 < t_{tabel}$  2,011 dengan nilai signifikan  $0,080 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja.

### Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) : dari analisis uji t diperoleh nilai signifikansi Untuk pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} - 3,412 > t_{tabel} - 2,681$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu koefisien regresi X1 Sebesar  $- 0,446$  menyatakan bahwa setiap nilai Kepemimpinan Transformasional, maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar  $0,446$ . Koefisien regresi tersebut bernilai negatif , sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah signifikan negatif.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Mochamad Soeltan dan Dian Yasinta (2018:29) bahwa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Penjaringan Jakarta Utara.

### **Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y): dari analisis uji t diperoleh nilai signifikansi Untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,857 > t_{tabel} 2,681$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu koefisien regresi X2 Sebesar  $0,781$  menyatakan bahwa setiap nilai Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar  $0,781$ . Koefisien regresi tersebut bernilai positif , sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah terdapat pengaruh signifikan positif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Alisyia Rumambi, Rosalina A.M

Koleangan, Lucky O.H Dotulong (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Mulia Abadi Manado. Hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,279 > t_{tabel} 1,987$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$ , hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.

### **Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis pengaruh Stress Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) : dari analisis uji t diperoleh nilai signifikansi Untuk pengaruh variabel Stress Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} - 4,910 > t_{tabel} - 2,681$ , Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu koefisien regresi Z Sebesar  $-0,351$  menyatakan bahwa setiap nilai Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar  $-0,351$  Koefisien regresi tersebut bernilai negatif dan signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Z terhadap Y adalah terdapat pengaruh signifikan negatif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rosalendo Eddy Nugroho (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. Hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel Stress Kerja menunjukkan bahwa



nilai thitung  $-0,377$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ , hal ini berarti Stress Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan.

### **Kepemimpinan Transformasional melalui Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) melalui Stress Kerja ( $Z$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ): diketahui pengaruh langsung yang diberikan  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar  $-0,464$ . Sedangkan pengaruh tidak langsung  $X_1$  melalui  $Z$  terhadap  $Y$  adalah perkalian antara nilai beta  $X_1$  terhadap  $Z$  dengan nilai beta  $Z$  terhadap  $Y$  yaitu :  $(-0,184) \times (-0,659) = 0,121$ . Maka pengaruh total yang diberikan  $X_1$  terhadap  $Y$  adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu :  $(-0,464) + 0,121 = -0,343$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar  $-0,464$  dan pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,343$  yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung  $X_1$  melalui  $Z$  tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

Dan hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Rosalendo Eddy (2019:351) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek.

### **Disiplin Kerja melalui Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) melalui Stress Kerja ( $Z$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ): diketahui pengaruh langsung yang diberikan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar  $0,654$ . Sedangkan pengaruh tidak langsung  $X_2$  melalui  $Z$  terhadap  $Y$  adalah perkalian antara nilai beta  $X_2$  terhadap  $Z$  dengan nilai beta  $Z$  terhadap  $Y$  yaitu :  $(0,122) \times (-0,659) = -0,080$ . Maka pengaruh total yang diberikan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu :  $0,654 + (-0,080) = 0,574$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar  $0,654$  dan pengaruh tidak langsung sebesar  $0,574$  yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung  $X_2$  melalui  $Z$  tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

Dari penelitian ini berbeda dengan penelitian Andre Fitriano,dkk (2020) tentang Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT National Super menyatakan bahwa Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **PENUTUP**

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial dan

- pengujian path analysis diperoleh Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance. Yang artinya dalam penelitian ini dibuktikan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) melalui Stress Kerja (Z) tidak penting.
2. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial dan pengujian path analysis diperoleh Disiplin Kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Stress Kerja pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance. Yang artinya dalam penelitian ini dibuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) melalui Stress Kerja (Z) tidak penting.
  3. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial dan pengujian path analysis diperoleh Kepemimpinan Transformasional terdapat pengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance.
  4. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial dan pengujian path analysis diperoleh Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance.
  5. Hasil perhitungan hipotesis secara parsial dan pengujian path analysis diperoleh Stress Kerja terdapat pengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance.
  6. Hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai R Square sebesar 0,793, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Stress Kerja (Z) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 79,3%, sedangkan sisanya sebesar 20,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran:

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran yang ingin disampaikan pada pihak-pihak yang bersangkutan guna meningkatkan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan stress kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT Titans Agency Prudential Life Assurance. Pertama, pimpinan PT Titans Agency Prudential Life Assurance disarankan untuk mengevaluasi kembali kepemimpinan transformasional yang diberikan kepada karyawannya. Karena berkaitan dengan masa yang akan datang untuk mempertahankan karyawan, maka pemimpin harus lebih berbicara optimis agar karyawan mudah mengerti, mudah untuk termotivasi, semangat dalam bekerja dan memahami pembicaraan seorang pemimpin.

Kedua, bagi pemimpin PT Titans Agency Prudential Life Assurance disarankan untuk menyesuaikan batas waktu pekerjaan dengan stress kerja yang diberikan

kepada karyawan. Agar karyawan dapat menyelesaikan yang selalu kejar target.

Ketiga, penulis menyarankan bahwa untuk penelitian lebih lanjut sebaiknya mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel selain Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini karena masih banyak variabel-variabel lain yang belum ditemukan oleh penulis.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. (2013:62). "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi". Bandung: Alfabeta. (d. 2. Fitriano, Ed.) *Jurnal Warta Edisi 63: Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Super* , Vol. 14 (No. 1), 83.
- Bass, & Avolio. (2011:2). "Full range leadership development: Manual for multifactor leadership questionnaire". *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PDAM Kabupaten Brebes). Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang* , 1.
- Bass, & Raihani. (2010). "Kepemimpinan Transformasional". Yogyakarta: LKIS Printing Cemerlang. (M. Soelton 2018, & D. Yasinta, Eds.) *Jurnal Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Penjarangan Jakarta Utara* , Vol XXIII (No. 01), 23.
- Cavazott, e. a. (2011). "Effects Of Leader Intelligence, Personality and Emotional Intelligence on Transformasional Leadership and Managerial Performance. The Leadership Quartely, 23 pp:443-445". (K. M. Mahendra 2015, & N. W. Mujiati, Eds.) *E-Jurnal Manajemen Unud: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Arma Museum And Resort* , Vol 4 (No. 10), 3175.
- Gill, a. a. (2010). "The Relationship Between Transformasional Leadership and Employee Desire for Empowerment". (N. Purwanti 2017, & R. Triastity, Eds.) *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta* , Vol. 11 (No. 1), 135.
- Hasibuan. (2017:193). "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi". (Agrasadya, & Yanita, Eds.) *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BINAKARYA PROPERTINDO GROUP PERIODE 2015-2017* .
- Hasibuan. (2012:153). "Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:ALfabeta. (H. 2020, & A. Saputra, Eds.) *Jurnal EMBA: PEngaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam* , Vol. 8 (No. 1), 676.
- Mangkunegara. (2001:129). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT Rosda Karya. (L. Tullhusnah 2018, Ed.) *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah : Pengaruh Jam Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan*

- Kepongan Kabupaten Situbondo , Vol. 1* (No. 2), 301.
- Miner, J. (2017:70). "Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli". (A. Musaddad 2014, Ed.) *Dimensi dan Indikator Kinerja* , 1.
- Modiani. (2012:47). "Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang". (Y. F. Astuti 2015, Ed.) *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PAMELLA SUPERMARKET 7* , 18.
- Prabu, M. (2005:93). "Manajemen Sumber Daya Manusia PT Remaja Rosdakarya". (A. F. Polakitang 2019, R. Koleangan, & I. Ogi, Eds.) *Jurnal EMBA: Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esta Group Jaya* , Vol. 7 (No. 3), 4166.
- Rivai. (2009:825). "Disiplin Kerja". (Y. T. Simanjuntak 2017, & Rodhiyah, Eds.) *Jurnal Pengaruh Peran Ganda, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perempuan PT. Pantjatunggal Knitting Mill* , 1.
- Rivai. (2009:825). "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik". Raja Grafindo Persada. (Y. A. Rumambi 2019, R. A. Koleangan, & L. O. Dotulong, Eds.) *Jurnal EMBA: Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudra Mulia Abadi Manado* , Vol. 7 (No. 4), 5833.
- Robbins. (2008:368). "Manajemen". (U. Oemar 2017, Ed.) *Jurnal Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin* , 2 (2), 23.
- Robbins. (2011). "Organizational Behavior, Fourteenth Edition, Global edition": Pearson. (S. Nurdin 2016, & A. Rohendi, Eds.) *Jurnal Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan, Dengan Mediasi Komitmen Organisasi* , Vol. IV (No. 1), 89.
- Robbins, & Judge. (2015). "Perilaku Organisasi Edisi 16". (A. A. Fathina 2019, & F. P. Sary, Eds.) *Jurnal Manajemen dan Bisnis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT TRISCO TAM SOREANG di Bagian Produksi* , Vol. 3 (No. 3).
- Sedarmayanti. (2015:260). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. (A. Fitriano 2020, R. Chandra, & dkk, Eds.) *Jurnal Pengaruh Stress Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Super* , 14 (1), 85.
- Siagian. (2007:32). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara. (A. K. Putri 2015, Ed.) *Jurnal Jom FEKON : Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada PT Indah Kiat PULP and Paper Tbk Di Perawang* , Vol. 2 (No. 1), 3.
- Syamsul, & Kartika. (2012:95). "Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia". Bogor. IPB Press. (D. C. Yosephine Simanjuntak 2020, Erick, S. Lawrence, Fendy, D. Valencia, & Victor, Eds.) *Jurnal Warta Edisi 63 : Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT*

*Megamas Plaza Bangunan , Vol. 14 (No. 1:1-208), 64.*

Warrilow. (2002). "Transformasional vs Transactional Leadership Theories". (R. E. Nugroho 2019, Ed.) *Jurnal Ilmiah Manajemen: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek , Vol. 9 (No. 2), 345.*