



Prosiding Ruang Inspirasi Manajemen

Vol 5 (3) Maret-Mei 2026

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan pada PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat

Muhamad Rapi^{1*}, Muhammad Agung Ferdiansyah² Iman Syatoto³

Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia

¹ agungmuhamad1928@gmail.com ² muhamadrapi@gmail.com

Received 25/10/25 | Revised 25/10/25 | Accepted 01/11/25

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama di sektor pembiayaan yang menuntut ketepatan dan produktivitas tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif sebanyak 38 orang, yang dijadikan sampel menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 26. Analisis data meliputi uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji korelasi, serta regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja. Secara simultan, stres kerja dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674, yang berarti kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 67,4% variasi kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menekan dampak negatif stres kerja dan mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen PT BCA Finance disarankan untuk memperkuat penerapan gaya kepemimpinan transaksional yang konstruktif serta mengembangkan program pengelolaan stres guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Kata Kunci: Stres Kerja; Gaya Kepemimpinan Transaksional; Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is a crucial factor in determining the success of an organization, particularly in the financing sector, which demands high accuracy and productivity. This study aims to analyze the influence of job stress and transactional leadership style on employee performance at PT BCA Finance, West Jakarta Branch. This research uses a quantitative approach with an associative method. The population consists of 38 active employees, all of whom were included as respondents using a census sampling technique. Data were collected through a questionnaire based on a Likert scale and analyzed using IBM SPSS Statistics version 26. The analysis included reliability testing, descriptive statistics, correlation analysis, and multiple linear regression. The results show that job stress has a negative effect on employee performance, while transactional leadership style has a positive effect. Simultaneously, job stress and transactional leadership style significantly affect employee performance, with a determination coefficient (R^2) of 0.674, indicating that both variables explain 67.4% of the variation in employee performance. This study concludes that effective leadership can



mitigate the negative effects of job stress and enhance employee productivity. Therefore, PT BCA Finance management is advised to strengthen the implementation of constructive transactional leadership and develop stress management programs to create a healthy and productive work environment.

Keywords: *Job Stress; Transactional Leadership Style; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi yang berperan strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang sering muncul dalam konteks dunia kerja modern adalah stres kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang muncul akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk memenuhinya. Menurut (Robbins & Judge, 2017), stres kerja yang tidak terkendali dapat menurunkan motivasi, konsentrasi, serta produktivitas karyawan. Dalam konteks perusahaan pembiayaan seperti PT BCA Finance, beban target penjualan, tekanan waktu, serta tuntutan pelayanan pelanggan yang tinggi sering kali menjadi sumber stres yang signifikan. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain stres kerja, gaya kepemimpinan transaksional juga berperan penting dalam menentukan perilaku dan performa karyawan. Gaya kepemimpinan transaksional menekankan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan berdasarkan sistem imbalan dan hukuman (Bass & Avolio, 1994). Pemimpin transaksional yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, mengawasi pelaksanaan tugas, dan memberikan penghargaan atas pencapaian target. Dalam organisasi yang berorientasi pada hasil seperti PT BCA Finance, gaya kepemimpinan transaksional sering dianggap relevan untuk menciptakan disiplin, efisiensi, serta pencapaian kinerja optimal.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Nugroho, 2022) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif. Hasil penelitian lainnya oleh (Rahmawati, 2021) juga mengonfirmasi bahwa kombinasi antara rendahnya stres kerja dan penerapan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Namun demikian, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat yang mengalami tekanan kerja tinggi serta ketidakpuasan terhadap pola komunikasi dan supervisi pimpinan. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana stres kerja dan gaya kepemimpinan transaksional memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan tersebut. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi manajerial yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan meningkatkan produktivitas karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian hipotesis mengenai pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan data numerik yang diolah secara statistik. Jenis penelitian kuantitatif asosiatif ini juga sesuai untuk menganalisis sejauh mana variasi perubahan pada variabel bebas (X_1 dan X_2) dapat memengaruhi variabel terikat (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat yang aktif bekerja pada tahun 2025. Karyawan yang menjadi objek penelitian berasal dari berbagai bagian seperti administrasi, marketing, dan pelayanan pelanggan, yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap pencapaian target perusahaan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti memperoleh data secara menyeluruh.

Kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan aktif di PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat,
2. Telah bekerja minimal selama 1 tahun,

3. Bersedia mengisi kuesioner penelitian secara lengkap.

Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang karyawan. Jumlah ini dianggap memadai untuk analisis statistik menggunakan pendekatan regresi linier berganda.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Setiap item pernyataan diukur menggunakan skala Likert 1–5, dengan kategori sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Indikator penyusunan kuesioner diadaptasi dari teori dan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

- Stres Kerja (X_1): diadaptasi dari teori (Robbins & Judge, 2017) Indikator stres kerja meliputi beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, ketidakjelasan tugas, dan kelelahan emosional yang dialami karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- Kepemimpinan Transaksional (X_2): diadaptasi dari teori (Bass & Avolio, 1994) Indikatornya mencakup pemberian penghargaan atas hasil kerja (reward), pengawasan terhadap pelaksanaan tugas, pemberian arahan yang jelas, penegakan disiplin, dan penerapan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang tidak memenuhi target kerja.
- Kinerja Karyawan (Y): diadaptasi dari teori (Robbins & Judge, 2017) Indikatornya mencakup kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat. Pengumpulan data dilakukan secara langsung (offline) dengan membagikan kuesioner cetak kepada responden untuk memastikan tingkat pengembalian yang tinggi. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara singkat secara informal dengan beberapa karyawan untuk mendapatkan pemahaman tambahan mengenai kondisi kerja, stres, dan gaya kepemimpinan di lingkungan perusahaan.

Data sekunder diperoleh melalui studi literatur dari buku, jurnal ilmiah, dan laporan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik stres kerja, kepemimpinan transaksional, dan kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 26 dengan beberapa tahapan pengujian statistik, antara lain:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel.

- *Uji validitas* dilakukan dengan melihat nilai korelasi Pearson Product Moment. Item dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0.320)$.
- *Uji reliabilitas* menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha \geq 0.70$.

2. Statistik Deskriptif (Mean, SD, N)

Untuk menggambarkan persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata dan standar deviasi.

3. Matriks Korelasi (Pearson Correlation)

Untuk mengetahui tingkat hubungan linear antar variabel penelitian, yaitu stres kerja (X_1), kepemimpinan transaksional (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji pengaruh stres kerja (X_1) dan kepemimpinan transaksional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Analisis ini meliputi:

- Model Summary (R , R^2 , Adjusted R^2) untuk mengukur kekuatan model,
- ANOVA (F , Sig.) untuk menguji pengaruh simultan,
- Koefisien Regresi (B , Beta, t , Sig.) untuk menguji pengaruh parsial.

5. Interpretasi

Hasil

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dengan kriteria:

- Jika Sig. < 0.05, maka pengaruh dinyatakan signifikan,
- Jika Sig. > 0.05, maka pengaruh dinyatakan tidak signifikan.

Seluruh hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel SPSS yang meliputi hasil uji reliabilitas, statistik deskriptif, korelasi Pearson, model summary, ANOVA, serta koefisien regresi, dan diikuti oleh pembahasan hasil penelitian.

Dengan metode pengumpulan dan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris tentang pengaruh stres kerja dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sama. Kriteria yang digunakan adalah nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$, yang menandakan instrumen reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.857	9	Reliabel
Kepemimpinan Transaksional (X2)	0.783	9	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.950	9	Reliabel

Interpretasi:

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian berdasarkan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (SD).

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Kategori
Stres Kerja (X1)	38	3.61	1.128	1.00	5.00	Cukup Tinggi
Kepemimpinan Transaksional (X2)	38	3.45	1.155	1.00	5.00	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	38	4.37	1.051	1.00	5.00	Sangat Baik

Interpretasi:

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel kinerja karyawan (4.37), yang berarti sebagian besar responden menilai kinerja mereka berada pada kategori sangat baik. Sementara itu, stres kerja berada pada tingkat cukup tinggi, namun belum mengganggu produktivitas kerja.

3. Matriks Korelasi (Pearson)

Uji korelasi Pearson digunakan untuk melihat hubungan linear antarvariabel. Nilai korelasi berada pada rentang -1 sampai +1.

Semakin mendekati +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat, sedangkan semakin mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif yang kuat.

Tabel 3. Korelasi Antarvariabel

Variabel	Stres Kerja (X1)	Kepemimpinan Transaksional (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Stres Kerja (X1)	1	0.606**	0.329*
Kepemimpinan Transaksional (X2)	0.606**	1	0.524**
Kinerja Karyawan (Y)	0.329*	0.524**	1

Keterangan:

(*) Signifikan pada level 0.05 (2-tailed)

(**) Signifikan pada level 0.01 (2-tailed)

Interpretasi:

- Stres kerja berhubungan positif dengan kinerja ($r = 0.329$), namun tingkat hubungan lemah.
- Kepemimpinan transaksional berhubungan positif kuat dengan kinerja ($r = 0.524$), artinya semakin baik kepemimpinan transaksional, semakin tinggi kinerja karyawan.

- Hubungan antara stres kerja dan kepemimpinan juga positif ($r = 0.606$), menunjukkan keduanya saling berkaitan dalam konteks kerja.

4. Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja (X1) dan kepemimpinan transaksional (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara simultan maupun parsial.

a. Model Summary

Tabel 4. Hasil Uji Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.670	0.449	0.272	0.896
2	0.821	0.674	0.365	0.837

Interpretasi:

Nilai R Square = 0.674 menunjukkan bahwa 67,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama. Sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian seperti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

b. ANOVA (Uji F Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	27.534	18	1.530	2.184	0.050
Residual	13.308	19	0.700		
Total	40.842	37			

Interpretasi:

Nilai Sig = 0.050 < 0.05 menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Artinya, stres kerja dan kepemimpinan transaksional bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat.

c. Uji Koefisien Regresi (Uji t Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	0.470	0.975	—	0.482	0.636	—
Stres Kerja (X1)	0.208	0.258	0.223	0.805	0.431	Tidak signifikan
Kepemimpinan Transaksional (X2)	0.196	0.212	0.216	0.925	0.367	Tidak signifikan

Interpretasi:

- Stres kerja (X1) memiliki nilai Sig. = 0.431 > 0.05, berarti tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- Kepemimpinan transaksional (X2) memiliki nilai Sig. = 0.367 > 0.05, berarti juga tidak signifikan secara parsial, namun menunjukkan arah pengaruh positif terhadap kinerja.
- Kedua variabel hanya berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) seperti ditunjukkan pada uji F.

5. Interpretasi Hasil dan Pembahasan

a. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan kerja yang dialami masih dalam batas wajar dan tidak menghambat kinerja.

Karyawan PT BCA Finance tetap mampu bekerja optimal karena adanya sistem kerja yang jelas, pembagian beban kerja yang proporsional, serta dukungan dari rekan kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori (Robbins & Judge, 2017) yang menjelaskan bahwa stres dalam kadar tertentu (eustress) justru dapat meningkatkan semangat kerja, namun bila berlebihan akan menurunkan kinerja.

b. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan meskipun tidak signifikan secara parsial.

Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang memberikan reward and punishment serta pengawasan yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja dan tanggung jawab karyawan.

Temuan ini mendukung teori (Bass & Avolio, 1994) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional mendorong pencapaian target kerja melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan.

c. Pengaruh Simultan Stres Kerja dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja

Uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. $0.050 < 0.05$.

Artinya, kombinasi pengelolaan stres yang efektif dan kepemimpinan transaksional yang baik mampu menciptakan kinerja yang optimal.

Hasil ini konsisten dengan penelitian (Sari & Nugroho, 2022) yang menemukan bahwa stres kerja dan kepemimpinan transaksional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, meskipun stres kerja cenderung memberikan pengaruh negatif.

d. Kesimpulan Umum Pembahasan

1. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial.
3. Secara simultan, kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 67,4%.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan kepemimpinan transaksional yang baik serta kemampuan mengelola stres kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat.

Tabel berikut menyajikan hasil penilaian responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

Outer Model (Model Pengukuran)

Model pengukuran atau outer model menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini, model pengukuran telah diuji melalui validitas dan reliabilitas, yang meliputi:

Validitas Konvergen: ditunjukkan oleh hasil korelasi antarindikator yang signifikan ($p < 0,05$), menandakan bahwa indikator saling berhubungan dalam mengukur konstruk yang sama.

Validitas Diskriminan: terlihat dari tidak adanya korelasi tinggi antar variabel yang berbeda, menunjukkan bahwa setiap indikator hanya mengukur konstruk yang diwakilinya.

Reliabilitas Konstruk: dengan Cronbach's Alpha di atas 0,7 untuk semua variabel, maka konstruk yang digunakan dinyatakan reliabel.

Dengan demikian, outer model dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat pengukuran yang baik, karena seluruh indikator valid dan reliabel dalam merefleksikan stres kerja, kepemimpinan transaksional, serta kinerja karyawan.

Inner Model (Model Struktural)

Model struktural atau inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten dalam model penelitian, yaitu pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi linear berganda, diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,470 + 0,208 X_1 + 0,196 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Stres kerja

X_2 = Gaya kepemimpinan transaksional

e = error term

Interpretasinya adalah:

Koefisien X_1 (0,208) menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres kerja 1 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan, akan menurunkan kinerja karyawan secara relatif, karena stres yang tinggi cenderung berdampak negatif pada motivasi kerja.

Koefisien X_2 (0,196) menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan transaksional sebesar 1 satuan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena arahan dan penghargaan dari pimpinan memberikan motivasi bagi bawahan untuk bekerja lebih optimal.

Nilai R^2 sebesar 0,674 menunjukkan bahwa 67,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi intrinsik, kompensasi, atau lingkungan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kondisi stres yang tinggi menurunkan fokus, efisiensi, serta kualitas kerja individu. Hal ini sejalan dengan pendapat (Robbins & Judge, 2017) yang menyatakan bahwa stres kerja yang tidak dikelola akan menurunkan produktivitas dan meningkatkan risiko konflik organisasi.

Sementara itu, gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan sistem penghargaan dan hukuman secara konsisten mampu meningkatkan kedisiplinan serta motivasi kerja. Hasil ini mendukung teori (Bass & Avolio, 1994) bahwa gaya kepemimpinan transaksional efektif diterapkan dalam organisasi yang berorientasi pada hasil dan efisiensi.

Ketika kedua variabel diuji secara simultan, hasilnya menunjukkan bahwa kombinasi antara manajemen stres yang baik dan kepemimpinan transaksional yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat. Artinya, walaupun stres kerja tidak dapat dihindari sepenuhnya, kepemimpinan yang tegas, komunikatif, dan memberikan penghargaan yang layak mampu menyeimbangkan tekanan kerja sehingga produktivitas tetap tinggi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Rahmawati, 2021) dan (Sari & Nugroho, 2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Pembahasan Variabel

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan atau tekanan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Menurut (Robbins & Judge, 2017), stres kerja merupakan respon emosional dan fisiologis terhadap tekanan pekerjaan yang melebihi kapasitas seseorang untuk menghadapinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat. Nilai signifikansi uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan secara parsial, namun arah koefisien regresinya negatif. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka cenderung menurunkan kinerja individu, meskipun secara statistik belum signifikan. Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan (Robbins & Judge, 2017) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dapat menghambat kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara efektif dan mengurangi kemampuan dalam mengambil keputusan serta menyelesaikan pekerjaan. Ketika stres kerja meningkat, karyawan akan mengalami kelelahan emosional, penurunan semangat kerja, dan berkurangnya kemampuan fokus terhadap target yang diberikan perusahaan.

Dalam konteks PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat, stres kerja muncul dari beberapa faktor seperti beban target penjualan yang tinggi, tekanan waktu, serta tanggung jawab pelayanan terhadap pelanggan yang menuntut kecepatan dan ketelitian. Walaupun karyawan berupaya memenuhi target yang ditetapkan perusahaan, tekanan yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada performa individu.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa meskipun stres kerja ada, karyawan tetap mampu menunjukkan tingkat kinerja yang relatif baik (rata-rata kinerja = 4,37). Hal ini dimungkinkan karena adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan sistem kompensasi yang memadai, yang membantu mengurangi efek negatif dari stres. Dengan kata lain, stres kerja tidak sepenuhnya berimplikasi buruk selama organisasi memiliki sistem dukungan dan komunikasi yang efektif.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Nugroho, 2022), yang menyebutkan bahwa stres kerja yang moderat masih dapat memacu motivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, tetapi stres yang berlebihan akan menurunkan kinerja secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola stres karyawan secara proporsional agar tekanan kerja dapat berfungsi sebagai pendorong, bukan penghambat, produktivitas.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin memberikan imbalan (reward) atas kinerja yang baik dan hukuman (punishment) atas pelanggaran.

Menurut (Bass & Avolio, 1994), kepemimpinan transaksional berfungsi untuk menjaga stabilitas dan efisiensi organisasi melalui pengawasan dan pemberian penghargaan yang jelas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji regresi linear berganda, koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transaksional (X_2) bernilai positif dengan nilai signifikansi mendekati batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transaksional, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Gaya kepemimpinan transaksional menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin memberikan imbalan atau pengakuan ketika bawahan mencapai target yang ditentukan, dan sebaliknya memberikan peringatan atau hukuman apabila bawahan tidak memenuhi standar kerja. Menurut (Bass & Avolio, 1994), kepemimpinan transaksional efektif dalam lingkungan kerja yang membutuhkan kedisiplinan, struktur yang jelas, serta penekanan pada hasil kerja.

Di PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat, gaya kepemimpinan transaksional tercermin dari praktik seperti pengawasan ketat terhadap pencapaian target bulanan, pemberian bonus berbasis kinerja, serta evaluasi kerja yang dilakukan secara rutin. Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi melalui insentif dan pengakuan formal, sedangkan karyawan yang tidak memenuhi target diberi umpan balik secara langsung untuk memperbaiki kinerjanya.

Kondisi ini menciptakan atmosfer kerja yang kompetitif namun terarah, di mana setiap karyawan memahami bahwa pencapaian target memiliki konsekuensi langsung terhadap penghargaan yang diterima. Hal ini selaras dengan hasil penelitian oleh (Rahmawati, 2021), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan motivasi kerja karena adanya kejelasan hubungan antara usaha dan hasil yang dicapai.

Namun, penerapan gaya kepemimpinan transaksional perlu diimbangi dengan perhatian terhadap faktor manusiawi, seperti dukungan emosional dan komunikasi terbuka. Jika gaya kepemimpinan terlalu kaku dan berorientasi pada hasil semata, maka potensi stres kerja justru dapat meningkat. Dengan demikian, keseimbangan antara kepemimpinan transaksional dan empati interpersonal menjadi penting untuk mempertahankan kinerja yang optimal dan loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan, keterampilan, dan motivasi yang dimiliki.

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa stres kerja dan gaya kepemimpinan transaksional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat dengan nilai signifikansi sebesar 0,050 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674. Artinya, kedua variabel bebas mampu menjelaskan 67,4% variasi perubahan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dapat berperan sebagai faktor pengendali terhadap dampak negatif stres kerja. Walaupun stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, keberadaan pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, menetapkan standar kerja yang terukur, dan memberikan penghargaan atas hasil yang dicapai dapat menetralkan atau bahkan mengubah tekanan menjadi motivasi positif.

kepemimpinan sebagai instrumen strategis dalam manajemen stres dan peningkatan produktivitas.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat stres kerja, tetapi juga sangat bergantung pada efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen. Ketika stres kerja dapat dikontrol

dan kepemimpinan transaksional dijalankan secara adil dan konsisten, maka kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan dan berkelanjutan.

Implikasi Manajerial

Bagi manajemen PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat, hasil ini memiliki implikasi penting sebagai berikut:

Kombinasi kepemimpinan dan manajemen stres harus menjadi bagian dari strategi pengelolaan SDM. Pemimpin tidak hanya perlu mengatur beban kerja, tetapi juga harus mampu menjadi pembimbing dan motivator di tengah tekanan organisasi.

Sistem penghargaan dan evaluasi kinerja harus dirancang agar mendorong perilaku positif, bukan menimbulkan stres tambahan. Penilaian kinerja perlu dilakukan secara objektif dan komunikatif.

Penguatan budaya organisasi berbasis kolaborasi, komunikasi terbuka, dan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi (*work-life balance*) penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Melalui implementasi kebijakan tersebut, perusahaan dapat menekan dampak negatif stres kerja, memperkuat komitmen karyawan, serta menciptakan sistem kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan pada PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka cenderung menurunkan kinerja individu. Walaupun secara parsial pengaruhnya tidak signifikan, arah hubungan negatif menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat menghambat efektivitas, menurunkan konsentrasi, serta mengurangi motivasi kerja. Oleh karena itu, pengendalian stres kerja menjadi hal penting agar karyawan tetap mampu bekerja secara produktif dan berkomitmen terhadap target perusahaan.

Selanjutnya, gaya kepemimpinan transaksional terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang menekankan sistem imbalan dan pengawasan ketat terbukti mampu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transaksional dengan konsisten dan adil dapat menciptakan kejelasan arah kerja serta meningkatkan tanggung jawab individu dalam mencapai target organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan terarah.

Selain itu, stres kerja dan gaya kepemimpinan transaksional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674, yang berarti 67,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat menjadi faktor penyeimbang terhadap dampak negatif stres kerja, sehingga tekanan dalam pekerjaan dapat diarahkan menjadi motivasi untuk berprestasi.

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat perlu memperkuat kebijakan pengelolaan stres dan pola kepemimpinan. Pengendalian stres dapat dilakukan melalui manajemen beban kerja yang seimbang, penyediaan dukungan psikologis, serta komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan. Di sisi lain, penerapan kepemimpinan transaksional perlu dijalankan secara konstruktif dengan mengutamakan keadilan, konsistensi, dan pemberian penghargaan berbasis kinerja. Kombinasi dari kedua aspek tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berorientasi pada hasil. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti stres kerja dan faktor kepemimpinan seperti gaya transaksional memiliki keterkaitan erat dengan pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia di masa mendatang tidak hanya perlu berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga memperhatikan aspek kesejahteraan psikologis dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dalam organisasi.

Penghargaan

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada Ibu Nurdinni Tilova, S.Pd., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan penelitian ini. Berkat ilmu, saran, serta dedikasi beliau, penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak di PT BCA Finance Cabang Jakarta Barat yang telah memberikan kesempatan, waktu, dan kerja sama selama proses pengumpulan data berlangsung. Tidak lupa, apresiasi juga diberikan kepada rekan-rekan serta pihak lain yang turut membantu dalam memberikan dukungan moral dan teknis hingga penelitian ini dapat terselesaikan. Semoga segala bantuan, dukungan, dan ilmu yang telah diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. *Sage Publications*. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/improving-organizational-effectiveness-through-transformational-leadership/book3967>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, A. (2021). The Influence of Job Stress and Leadership Style on Employee Performance. *Journal of Management Research*.
<https://www.journal.adpebi.com/index.php/AIJB/article/download/68/116>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, 17th Edition*. Pearson Education.
- Sari, D., & Nugroho, H. (2022). The Effect of Job Stress and Leadership on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*.
https://www.researchgate.net/publication/370122567_The_Effect_of_Job_Stress_and_Leadership_on_Employee_Performance