

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN *NATURAL SKIN CARE'S PRODUCTS ANGELO STORE* KABUPATEN GIANYAR

Ni Kadek Tiara Cahyani Permata Sari¹, Ni Nyoman Suryani², Ni Wayan Eka Mitariani³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: tiarachyni0706@gmail.com

ABSTRACT

The current economic climate is becoming more competitive, necessitating management and development for all types of organizations to stay relevant. Companies and government agencies alike need to be aware of their resources, particularly their human resources. This study aims to ascertain the impact of career development, transformational leadership, and job stress on employee performance at Natural Skin Care Company's Angelo Store in Gianyar.

The study's population comprised all 32 employees of the Gianyar Regency-based Angelo Store Company Natural Skin Care Products. Saturated sampling is the method of sampling that is employed. Questionnaires, observations, literature reviews, and interviews are some of the methods utilized in the data collection process. Multiple linear regression analysis using SPSS version 25 is the methodology employed.

The results of this study show that transformational leadership at Angelo Natural Skin Care's Products Store Company, Gianyar Regency, has a favorable and statistically significant impact on staff performance. At Angelo Natural Skin Care's Products Company, Gianyar Regency, career development has a major and favorable impact on employee performance. Workplace conflicts at Gianyar Regency's Angelo's Products Natural Skin Care Store Company have a major and detrimental impact on employees' performance. Future researchers can incorporate or apply more independent variables that influence performance, such as work-life balance, job competency, and job satisfaction.

Keywords Transformational Leadership, Career Development, Job Stress, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini semakin kompetitif, dan untuk tetap bertahan dalam persaingan, semua jenis bisnis membutuhkan manajemen dan pengembangan. Organisasi pemerintah, termasuk yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia, harus memperhatikan sumber daya mereka seperti halnya perusahaan. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam kesuksesan sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting bagi kesuksesan organisasi

karena mereka memastikan bahwa bisnis berjalan dengan lancar. Manajemen sumber daya yang sukses bergantung pada fondasi yang kuat dari sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Menurut Kasmir (2019:128), kinerja adalah hasil akhir dari usaha dan perilaku yang ditunjukkan dalam

penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara tepat waktu. Prestasi kerja, atau secara sederhana kinerja, adalah hasil dari upaya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan

standar yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja (Mangkunegara, 2019: 67). Para ahli sepakat bahwa karyawan berkinerja terbaik ketika mereka mengikuti aturan, melakukan pekerjaan mereka secara etis, dan bekerja keras untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya tanpa melanggar hukum.

Produk Perawatan Kulit Alami di *Angelo Store* Di Kecamatan Ubud Kabupaten Gianyar, terdapat sebuah usaha bernama Gianyar Regency yang menawarkan sedikit pelayanan tradisional yang homey. menciptakan barang-barang yang dipengaruhi oleh warisan budaya Bali. Barang dagangannya beragam, mulai dari tehherbal dan obat-obatan alami hingga produk perawatan kulit dan rambut. Misi perusahaan *Natural Skin Care Products Angelo Store* adalah untuk membantu masyarakat dengan menyediakan produk kecantikan alami dan obat-obatan herbal, serta berbagi dan melakukan perbuatan baik untuk semua orang. *The Natural Skin Care Products Angelo Store* adalah perusahaan yang beroperasi dengan nilai-nilai inspirasi, positivisme, memberi, dan berbagi. Berada di industri kecantikan dan herbal, *Natural Skin Care's Products Angelo Store* tidak diragukan lagi mempekerjakan orang-orang dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, dan manajemen stres kerja, yang semuanya sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan profesi masing-masing. Penurunan kuantitas dan kualitas kinerja karyawan adalah salah satu masalah yang paling meresap dalam bisnis, yang membuat dedikasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menjadi tidak tepat.

Penyelesaian tugas berdasarkan tenggat waktu terhenti atau tidak berjalan seperti yang diharapkan. Beberapa anggota departemen akuntansi telah menyatakan keprihatinan mereka tentang memburuknya hasil dan kualitas kerja

karyawan, seperti yang terlihat pada Tabel berikut.

Tabel 1.
Kinerja Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar



Sumber: Accounting Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar, 2022

Tabel 1 menggambarkan bagaimana kinerja karyawan di Toko *Angelo Natural Skin Care Products* Kabupaten Gianyar pada tahun 2022 bervariasi dari bulan ke bulan. Pada bulan Januari, misalnya, kinerja karyawan hanya mencapai 82% dari target 100% perusahaan; Hanya 70% dan 60% dari target 100% perusahaan yang tercapai pada bulan Februari dan Maret. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan Toko *Angelo Natural Skin Care* di Kabupaten Gianyar mengalami berbagai macam tingkat kinerja dari para karyawannya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pekerja telah gagal.

Kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mencapai hasil yang luar biasa adalah kepemimpinan transformasional. Dengan menggunakan pendekatan kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin dapat.

Dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi, karyawan harus terinspirasi untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri demi kebaikan perusahaan. Hal ini dapat dicapai melalui pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan keramahan individu (Robbins, 2019: 262).

Menurut Suwatno (2019: 107), kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui harapan dan menanamkan rasa percaya diri, kebanggaan, kesetiaan, dan rasa hormat kepada para pengikutnya.

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak besar pada kinerja pekerja (Sudiarso, 2022). Menurut penelitian Arif (2021), kepemimpinan transformasional secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja pekerja. Hariadi dan Muafi (2022) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional yang efektif memiliki dampak yang besar dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Studi Zeindra dan Lukito (2020) menemukan bahwa "kepemimpinan transformatif" berpengaruh "positif dan signifikan" terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Tamengkel dan Rumawas (2022), kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan. Namun, kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang kecil terhadap produktivitas, menurut temuan Baihaqi dan Saifudin (2021). Produktivitas karyawan mungkin juga dipengaruhi oleh peluang untuk pertumbuhan profesional.

Proses untuk meningkatkan kemauan seseorang untuk bekerja disebut dengan pengembangan karir. Pengembangan karir memiliki lima tujuan yang dicapai untuk memperoleh pekerjaan yang ideal (Afandi, 2019: 19). Priansa berpendapat (2018: 161)

Pengembangan karir adalah kumpulan tugas-tugas pekerjaan yang terpisah yang tetap saling melengkapi satu sama lain, memiliki kaitan jangka panjang, dan memberikan tujuan hidup pekerja.

Pertumbuhan karir memiliki pengaruh yang substansial dan positif terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditemukan

oleh Wanjiru dan Ombui (2021). Menurut temuan studi Salam (2022), pertumbuhan profesional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap produktivitas di tempat kerja. Kemajuan karir telah terbukti memiliki dampak yang substansial dan positif terhadap kinerja pekerja (Muthumbi dan Kamau, 2021). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Balbed dan Sintaasih (2019), pertumbuhan profesional memiliki efek yang menguntungkan dan substansial terhadap produktivitas pekerja. Pertumbuhan karir meningkatkan produktivitas, menurut studi Syitah dan Nasir (2019). Namun, studi oleh Nuriyah dkk. (2022) mengungkapkan bahwa mempromosikan karyawan memiliki dampak yang dapat diabaikan dan negatif terhadap produktivitas.

Faktor lain yang berdampak pada produktivitas adalah stres di tempat kerja. Stres adalah suatu keadaan dimana seorang individu menghadapi tantangan dan harapan yang berkaitan dengan pekerjaannya yang dapat berdampak pada perasaan jasmaniahnya dalam melaksanakan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2019:139).

Menurut Mangkunegara (2019:157), stres kerja adalah ketegangan yang dirasakan karyawan untuk mengelola pekerjaannya. Stres yang berlebihan dapat mengubah emosi, psikologi, dan perilaku seseorang, yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka.

Temuan studi Nazmi dkk. (2022) menguatkan hubungan yang merugikan antara stres kerja dan produktivitas. Stres di tempat kerja telah terbukti memiliki efek negatif pada produktivitas (Karim, 2022). Penelitian telah menunjukkan bahwa produktivitas pekerja menurun ketika mereka berada di bawah tekanan dalam pekerjaan (Harahap et al., 2022). Penelitian Sulastri dan Onsardi (2020) menunjukkan bahwa produktivitas pekerja menurun ketika mereka berada di bawah tekanan ditempat kerja. Stres di

tempat kerja memiliki dampak negatif yang cukup besar terhadap produktivitas, seperti yang ditemukan dalam penelitian Steven dan Prasetyo (2020). Namun, Sugiarti (2018) menemukan bahwa stres di tempat kerja benar-benar berpengaruh positif dan substansial terhadap produktivitas.

Berdasarkan konteks yang disebutkan di atas, rumusan masalah berikut ini disarankan:

- 1) Apakah karyawan Perusahaan Toko Angelo Natural Skin Care Kabupaten Gianyar berkinerja lebih baik ketika berada di bawah kepemimpinan transformatif?
- 2) Apakah karyawan di Angelo Natural Skin Care Products Company Kabupaten Gianyar lebih produktif jika memiliki kesempatan untuk memajukan karir mereka?
- 3) Apakah Perusahaan Toko Angelo Natural Skin Care Products Kabupaten Gianyar memiliki korelasi antara kinerja karyawan dengan stres kerja?

Tujuan penelitian berikut ini dapat dikembangkan sejalan dengan masalah utama yang disebutkan di atas:

- 1) Kita perlu menyelidiki dampak kepemimpinan transformatif terhadap tingkat produktivitas di Perusahaan Produk Perawatan Kulit Alami Angelo di Kabupaten Gianyar.
- 2) Tujuan kedua adalah untuk menganalisis dampak dari kesempatan untuk maju terhadap produktivitas di Perusahaan Produk Perawatan Kulit Alami Angelo di Kabupaten Gianyar.
- 3) Terakhir, stres di Perusahaan Produk Perawatan Kulit Angelo Natural di Kabupaten Gianyar akan dianalisis untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas dalam pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Goal Setting Theory

Teori utama (grand theory) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Penetapan Tujuan dari Locke

(1968). Salah satu jenis teori motivasi adalah teori penetapan tujuan. Hubungan antara kinerja yang dihasilkan dari tujuan yang ditetapkan dengan tujuan itu sendiri ditekankan oleh teori penetapan tujuan. Ide dasarnya adalah bahwa perilaku kerja seseorang akan dipengaruhi oleh pemahamannya terhadap tujuan organisasi. Menurut teori penetapan tujuan, seseorang berdedikasi pada tujuan mereka (Robbins, 2019: 30).

2. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:128), kinerja adalah hasil akhir dari suatu usaha dan perilaku yang ditunjukkan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara tepat waktu. Menurut Mangkunegara (2019:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2019:378), berikut ini adalah contoh indikator kinerja karyawan:

- a) Kuantitas
- b) Kualitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Kehadiran
- e) Kemampuan bekerjasama.

3. Kepemimpinan Transformasional

Lingkungan di mana orang merasa dihargai sebagai individu, di mana mereka ditantang secara intelektual, dan di mana mereka dipandang memiliki pengaruh positif terhadap orang lain akan memotivasi mereka untuk melangkah lebih jauh. Robbins (2019: 262) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai "gaya memimpin yang memotivasi bawahan untuk bertindak dan mengarahkan kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan organisasi." (Robbins, 2019: 263) mencantumkan sejumlah indikator

gaya kepemimpinan transformatif, antara lain:

- a) Karisma atau pengaruh yang ideal.
- b) Inspirasi
- c) Perhatian individual
- d) Rangsangan intelektual

4. Pengembangan Karir

Sutrisno (2019:165) mendefinisikan pengembangan karir sebagai peningkatan pribadi yang dicapai dalam rangka memenuhi rencana karir. Dengan kata lain, pemimpin organisasi atau perusahaan tahu persis apa yang perlu dilakukan orang saat bekerja agar dapat berkembang dalam karier mereka. Menurut Sihotang (2018:213), berikut ini adalah indikator dari pengembangan karir: a) Kebijakan organisasi.

- b) Prestasi kerja
- c) Latar belakang Pendidikan d) Pelatihan
- e) Pengalaman kerja
- f) Kesetiaan pada organisasi.
- g) Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia.

5. Stress Kerja

Stress di tempat kerja mengacu pada tekanan yang dirasakan pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Stres yang berlebihan dapat mengubah emosi, psikologi, dan perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaannya (Mangkunegara, 2019: 157). Menurut Mangkunegara (2019: 59), terdapat tujuh (7) tanda stres yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu:

- a) Konflik kerja
- b) Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin
- c) Beban kerja
- d) Iklim kerja yang tidak sehat e) Waktu kerja yang mendesak f) Otoritas kerja
- g) Kualitas pengawasan

HIPOTESIS

Sugiyono (2019) berpendapat bahwa hipotesis berfungsi sebagai solusi

sementara terhadap tantangan penelitian yang diajukan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis berikut ini dapat dirumuskan berdasarkan deskripsi teori, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran:

H1 :“Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar.”

H2 :“Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar.”

H3 :“Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan *Natural Skin Care's Products Angelo Store* Kabupaten Gianyar.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Toko Angelo di Br. Kalah, Peliatan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, yang bergerak di bidang produk perawatan kulit alami. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor-faktor yang meliputi pelatihan dan kesempatan untuk maju, ketegangan kerja, dan manajemen yang menginspirasi mempengaruhi produktivitas pada Perusahaan Toko Produk Perawatan Kulit Alami Angelo di Kabupaten Gianyar.

Partisipan penelitian ini terdiri dari 32 orang yang bekerja pada Perusahaan Toko Angelo Produk Perawatan Kulit Alami di Kabupaten Gianyar. Dengan demikian, sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini.

Data dikumpulkan dengan menggunakan berbagai metode, termasuk wawancara, observasi, catatan tertulis, dan kuesioner. Salah satu metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi

linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0 for Windows, perangkat lunak statistik untuk ilmu-ilmu sosial.

HASIL PENELITIAN

1. Instrumen Penelitian a.

Uji Validitas

Validitas instrumen ini diuji pada jumlah sampel sebanyak tiga puluh dua orang.

Tabel 2.

Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,838	Valid
	X1.2	0,949	Valid
	X1.3	0,946	Valid
	X1.4	0,934	Valid
Pengembangan Karir	X2.1	0,852	Valid
	X2.2	0,822	Valid
	X2.3	0,927	Valid
	X2.4	0,941	Valid
	X2.5	0,929	Valid
	X2.6	0,868	Valid
	X2.7	0,835	Valid
Stres Kerja	X3.1	0,948	Valid
	X3.2	0,950	Valid
	X3.3	0,935	Valid
	X3.4	0,938	Valid
	X3.5	0,935	Valid
	X3.6	0,903	Valid
	X3.7	0,876	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,852	Valid
	Y2	0,868	Valid
	Y3	0,908	Valid
	Y4	0,845	Valid
	Y5	0,862	Valid

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai korelasi lebih tinggi dari ambang batas 0,30. Karena semua alat penelitian untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1), pengembangan karir (X2), stres kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) adalah valid, maka analisis statistik tambahan dapat dilakukan dengan menggunakan alat-alat tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi keakuratan kemampuan kuesioner untuk berfungsi sebagai proksi dari variabel atau konstruk independen. Jika Cronbach alpha lebih dari 0,6, konstruk variabel dianggap baik, yang menunjukkan sejauh mana seseorang dapat mempercayai alat ukur.

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpa Cronbach	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,937	Reliabel
2	Pengembangan Karir	0,951	Reliabel
3	Stres Kerja	0,971	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,916	Reliabel

Uji reliabilitas Tabel 3 memberikan hasil yang lebih besar dari 0,60 ketika menggunakan Cronbach's Alpha, yang mengindikasikan ketergantungan konstruk variabel.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi berganda digunakan untuk menilai bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karir, stres kerja, dan kepemimpinan transformasional.

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients Beta (β)	t	Sig.
	B	Std. Error			
Konstanta	7,431	3,212	-	2,313	0,028
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,405	0,168	0,339	2,415	0,023
Pengembangan Karir (X ₂)	0,317	0,108	0,430	2,933	0,007
Stres kerja (X ₃)	-0,162	0,075	-0,233	-2,175	0,038
R	0,916				
Rsquare	0,840				
F hitung	48,966				
Sig F hitung	0,000				

Temuan analisis regresi ditunjukkan pada Tabel 4, yang dapat digunakan untuk menyusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,431 + 0,405X_1 + 0,317X_2 - 0,162X_3$$

Mengikuti persamaan yang disebutkan di atas, kesimpulan berikut dapat ditarik:

B1 = Kepemimpinan Transformasional (X1) bernilai positif 0,405 berarti meningkatnya kepemimpinan transformasional

apabila variabel lainya tidak berubah maka kinerja karyawan akan meningkat.

B2 = Koefisien pengembangan karir (X2) bernilai positif 0,317 berarti meningkatnya pengembangan karir apabila variabel lainnya tidak berubah maka kinerja karyawan akan meningkat. B3 = Koefisien stress kerja kerja (X3) bernilai negatif 0,162 berarti meningkatnya stres kerja apabila variabel tidak berubah maka kinerja karyawan akan menurun.

3. Uji Normalitas dan Multikolinearitas

a. Uji Normalitas

Menguji normalitas membantu peneliti melihat apakah data mereka mengikuti distribusi yang umum.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.58603669
Most Extreme Differences	Absolute	0.145
	Positive	0.134
	Negative	-0.145
Test Statistic		0.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.084 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Nilai 0,084 untuk Asymptotic Standard Deviation (2-tailed) lebih dari 0,05, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5. Hal ini berarti data mengikuti distribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Dengan menggunakan variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance, uji multikolinieritas dapat dilakukan untuk mengetahui apakah suatu model regresi memiliki multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,290	3,453
	X2	0,266	3,755
	X3	0,500	2,001

Tabel 6 menampilkan nilai tolerance untuk variabel- variabel independen berikut ini: stres kerja (X3), pengembangan karir (X2), kepemimpinan transformasional (X1), dan stres kerja (X3). Selain itu, variance inflation factor (VIF) untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) adalah 3,453, untuk pengembangan karir (X2) adalah 3,755, dan untuk stres kerja (X3) adalah 2,001. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel- multikolinear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak semua observasi memiliki tingkat varians variabel yang sama.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,982	1,580		-1,255	0,238
	X1	0,012	0,138	0,058	0,09	0,930
	X2	0,048	0,097	0,302	0,494	0,632
	X3	0,045	0,041	0,35	1,102	0,296

a. Dependent Variable: Abs_Res

Nilai sig. pada Tabel 7 lebih dari 0,05, yang menunjukkan bahwa faktor- faktor independen tidak mempengaruhi variabel residual absolut secara signifikan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji F

Kinerja karyawan adalah variabel dependen, dan uji F menentukan hubungan antara variabel independen kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, dan stres kerja. Sementara itu, Tabel 5.14 menampilkan pengaruh parsial dari ketiga faktor independen tersebut transformasional memiliki dampak yang bermanfaat dan terukur terhadap hasil kerja karyawan.

5. Analisis Korelasi

Kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan variabel independen kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, dan stres kerja akan dianalisis untuk menentukan kekuatan dan arah hubungan antara variabel yang diteliti. $R = 0,916$ adalah koefisien korelasi yang ditentukan oleh perhitungan SPSS yang disajikan pada Tabel 5.14. Koefisien korelasi sebesar 0,916 di atas berada di antara 0,8-1,0 yang menunjukkan adanya korelasi yang sangat tinggi, sesuai dengan standar kekuatan hubungan yang diberikan pada bab IV oleh Sugiyono (2019; 66). Artinya ada hubungan yang sangat kuat kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, stres kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan.

6. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 7 menunjukkan persentase kontribusi pengembangan karir, stres kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan sebagai hasil dari penelitian ini. Tabel 7 menyajikan hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah 84%, atau 0,840. Terdapat elemen-elemen terhadap variabel dependen, tambahan yang tidak tercakup Tingkat Signifikansi statistik dalam penelitian ini yang jumlah total tes yang dilakukan adalah 48.966. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara

kemajuan karier, stres kerja, dan kepemimpinan berkontribusi terhadap 84% dan 16% pengaruh kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Uji T

Uji-T digunakan untuk bahwa kami menerima hipotesis 3 dan menolak hipotesis 1. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara menganalisis dampak dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen (dalam hal ini, kinerja karyawan): kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, dan stres kerja. Tabel 7 mengilustrasikan pengaruh parsial dari ketiga faktor independen tersebut terhadap variabel dependen untuk sementara.

a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, dengan nilai standardized coefficient beta = 0,405 dan nilai sig. 0,023 < 0,05. Hasilnya, terlihat bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang penting dan menguntungkan terhadap output karyawan.

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai beta dari variabel perkembangan karir dalam temuan pengujian adalah 0.317, dan nilai sig. 0.007 < 0.05. Hasilnya, kita harus menerima H2 dan menolak H0. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan dan bermanfaat terhadap output karyawan.

c. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, nilai standardized coefficient beta untuk variabel stres kerja adalah -0.162, dengan nilai sig 0.038 < 0.05. Hal ini menunjukkan signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

HASIL PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut temuan tersebut, kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang penting dan menguntungkan pada kinerja organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerja di Perusahaan Toko Angelo Store Produk Perawatan Kulit Alami Kabupaten Gianyar berkinerja lebih baik ketika kepemimpinan transformasional diberikan dengan lebih baik. Sebaliknya, kinerja pekerja menurun dengan kepemimpinan yang kurang transformatif.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan, yaitu teori pengaturan tujuan (*goal setting theory*). Kepemimpinan transformasional yang diidentifikasi dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan mendapatkan pemahaman yang jelas terkait tujuan, motivasi intrinsik, partisipasi aktif dalam penetapan tujuan, dan kesejajaran antara tujuan individu dan organisasional berperan sebagai elemen-elemen kunci yang mencerminkan prinsip-prinsip teori pengaturan tujuan. Pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional biasanya melibatkan bawahan mereka dalam pengambilan keputusan, memberikan undangan kepada mereka untuk berpartisipasi, dan menawarkan kata-kata yang menyemangati. Hal ini menumbuhkan lingkungan di tempat kerja di mana para pekerja merasa dihargai, didorong, dan diberdayakan untuk memenuhi tujuan perusahaan. Secara teori, kepemimpinan transformasional memotivasi para pengikutnya untuk melakukan lebih dari apa yang diminta dari mereka. Jenis kepemimpinan ini memiliki potensi untuk meningkatkan harga diri dan komitmen para pengikut terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya oleh Sudarso

(2002), yang juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang substansial dan bermanfaat terhadap kinerja karyawan. Studi yang sebanding oleh Hariadi dan Muafi (2022) dan Arif (2021) juga mengungkapkan pengaruh positif dan penting dari kepemimpinan transformatif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja pekerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pekerja di Perusahaan Toko Product Angelo Natural Care di Kabupaten Gianyar berkinerja lebih baik ketika karir mereka didukung. Sebaliknya, kinerja karyawan yang lebih buruk dikaitkan dengan perkembangan karir yang kurang mengembirakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menetapkan tujuan karir dengan spesifik cenderung mencapai kinerja lebih tinggi, hal ini bersesuaian dengan prinsip *goal setting theory*, dimana pengembangan karir dianggap sebagai proses peningkatan kemampuan individu untuk mencapai tujuan karir, yang sesuai dengan pandangan teori pengaturan tujuan yang menekankan pencapaian tujuan sebagai motivasi dan peningkatan fokus. Selain itu dukungan organisasi terhadap pengembangan karir juga dapat menciptakan kesejajaran antara tujuan individu dan organisasional, sesuai dengan prinsip konsistensi tujuan dalam *goal setting theory*. Maka untuk itu perusahaan diharapkan dapat mengelola dan mengembangkan karir karyawan dengan merancang program yang terstruktur, memanfaatkan prinsip-prinsip *goal setting theory* untuk membantu karyawan menetapkan tujuan yang terukur, dan efektif meningkatkan kinerja mereka. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Salam (2022), yang

juga menunjukkan bahwa berinvestasi dalam pertumbuhan profesional karyawan memiliki efek yang cukup besar dan bermanfaat pada produktivitas mereka di tempat kerja. Balbed dan Sintaasih (2019) serta Muthumbi dan Kamau (2021) menemukan hubungan positif dan kuat yang serupa antara pertumbuhan profesional dan produktivitas di tempat kerja.

3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut temuan studi, karyawan di Toko Product Angelo Natural Skin Care Company di Kabupaten Gianyar berkinerja lebih buruk ketika berada di bawah tekanan kerja yang meningkat. Sebaliknya, karyawan berkinerja lebih baik ketika mereka mengalami lebih sedikit stres di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang digunakan, yaitu teori pengaturan tujuan (*goal setting theory*). Teori pengaturan tujuan menekankan bahwa karyawan yang menghadapi stres yang tinggi cenderung mengalami kesulitan dalam menetapkan, merencanakan, dan mencapai tujuan mereka. Stres kerja dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, dan fokus, yang semuanya merupakan elemen penting dalam proses penetapan dan pencapaian tujuan. Sebaliknya, manajemen stres yang efektif, berdasarkan pada prinsip *goal setting theory*, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan, oleh karena itu, mendukung pencapaian tujuan dengan lebih baik. Organisasi dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung kinerja dan produktivitas karyawan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dengan cara meminimalisir tingkat stres. Kesimpulan Harap dkk. (2022) bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan

didukung oleh hasil penelitian ini. Penelitian serupa oleh Steven dan Prasetio (2020) serta Sulastris dan Onsardi (2020) juga menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka yang dapat disarankan kepada perusahaan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian telah membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan kepemimpinan transformasional perlu ditingkatkan pada indikator yang memiliki nilai skor dibawah nilai rata-rata yaitu karisma dengan nilai rata-rata skor senilai 3,25, oleh karena itu pimpinan diharapkan dapat memberikan dukungan secara aktif kepada karyawan dalam mengatasi tantangan dan kesulitan pada pekerjaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan, bimbingan, dan sumber daya yang diperlukan untuk menunjang tugas-tugas mereka. Sehingga dukungan tersebut kemudian akan memberikan keyakinan pada karyawan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berhasil.
- 2) Hasil penelitian telah membuktikan bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan pengembangan karir perlu ditingkatkan pada indikator yang memiliki nilai skor dibawah nilai rata-rata yaitu keluwesan dengan nilai rata-rata skor senilai 3,22, untuk itu pihak perusahaan harus mampu memberikan pengakuan serta penghargaan kepada karyawan yang telah berhasil mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan karir mereka selanjutnya indikator yang memiliki nilai skor

dibawah nilai rata-rata yaitu kesetiaan dengan nilai rata-rata skor senilai 3,25 untuk itu pihak perusahaan hendaknya dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan melalui berbagai cara mulai dari pemberian pelatihan kerja serta memberikan kesempatan untuk masing-masing karyawan mendapatkan kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap kemampuan mereka dalam mencapai tujuan karir, indikator terakhir yang memiliki nilai skor dibawah nilai rata-rata adalah prestasi kerja karyawan dengan nilai rata-rata skor senilai 3,28, maka pihak perusahaan hendaknya dapat memberikan kesempatan yang terbuka untuk mengembangkan karir sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing karyawan.

3) Hasil penelitian telah membuktikan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan terkait dengan stres kerja perlu ditingkatkan pada indikator yang memiliki nilai skor dibawah nilai rata-rata yaitu iklim kerja dengan nilai rata-rata skor senilai 2,84, untuk itu perusahaan perlu mengevaluasi kembali iklim kerja pada perusahaan, perusahaan hendaknya dapat memastikan iklim kerja pada perusahaan dapat memberikan rasa nyaman pada karyawan, selanjutnya indikator yang memiliki nilai skor dibawah nilai rata-rata yaitu kualitas pengawasan dengan nilai rata-rata skor senilai 2,88, untuk itu perusahaan hendaknya memberikan pengawasan saat bekerja, dengan melakukan monitoring pada waktu tertentu untuk memastikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kemudian indikator yang memiliki nilai skor dibawah nilai rata-rata selanjutnya yaitu beban kerja dan konflik kerja dengan nilai rata-rata skor senilai 2,94, untuk itu pihak perusahaan hendaknya dapat memastikan bahwa target kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh

karyawan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan target yang melebihi kapasitas yang dimiliki, selain itu perusahaan juga perlu memastikan bahwa antar karyawan memiliki hubungan yang harmonis tanpa perselisihan dan apabila terjadi perselisihan maka hendaknya perusahaan dapat memperbaiki suasana yang terjadi melalui berbagai cara seperti memberikan karyawan kesempatan untuk sekedar saling berkomunikasi agar tercipta hubungan yang harmonis dan terhindar dari pertikaian, indikator terakhir yang memiliki nilai skor dibawah nilai rata-rata skor adalah perbedaan nilai, untuk itu pihak perusahaan hendaknya dapat memperbaiki konflik yang terjadi antara pimpinan dan karyawan, untuk dapat memperbaiki keadaan maka diperlukan adanya persamaan nilai yang dimiliki oleh pimpinan maupun karyawan maka diharapkan pimpinan dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai visi misi perusahaan.

PENUTUP

Temuan berikut ini dapat dibuat berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai dampak pengembangan karir, stres kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Natural Skin Care's Products Angelo Store Company:

- 1) Kinerja karyawan di Perusahaan Natural Skin Care Products Angelo Store dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan transformasional. Hal ini mengimplikasikan bahwa semakin efektif kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya, di Perusahaan Natural Skin Care Products Angelo Store, kinerja karyawan yang lebih tinggi berkorelasi dengan pengembangan karir yang lebih mendukung.
- 3) Karyawan Natural Skin Care Products Angelo Store Company bekerja

lebih baik ketika mereka tidak berada di bawah tekanan pekerjaan, karena stres kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W & Suci, N. M. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*. 5(2). 101–11.
- Afandi, P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aniversari, Putri. 2022. Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE : Jurnal Manajemen Bisnis Islam*. 3(1). 1–24.
- Arif, F. 2021. The Influence of Transformational Leadership, Discipline, Productivity on Employee Performance. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. 4(1). 51–60.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Baihaqi, Imam & Saifudin. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *JIMEBIS*. 2(1). 10–22.
- Balbed, Ammar & Sintaasih, D.K. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. 8(7). 46-76. doi: 10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24.
- Creswell, J. W. 2019. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset: Memilih Diantara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.