https://e-journal.naureendigition.com/index.php/jam/index
Vol. 04, No. 05, 2026, Hal. 270–281
E-ISSN : 2964-7606

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Kabupaten Sukabumi

Dian Maulana[1], Endah Murtiana Sari[2], Silviana Windasari[3]
dyanmln1809@gmail.com
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Indonesia, Bekasi

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Kabupaten Sukabumi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei pada karyawan Alfamart di Kecamatan Kalapanunggal, Parungkuda, dan Cicurug. Dari 200 respons awal yang terkumpul, sebanyak 134 responden memenuhi kriteria penelitian dan digunakan sebagai sampel melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan bantuan SPSS melalui regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,531, nilai t sebesar 8,156, dan signifikansi <0,001. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi sebesar -0,122, nilai t sebesar -2,510, dan signifikansi 0,013. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F sebesar 43,364 dan signifikansi <0,001. Nilai R^2 sebesar 0,398 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 39,8% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 60,2% sisanya belum dijelaskan oleh model penelitian. Hasil ini menunjukkan pentingnya penerapan kepemimpinan transformasional dan pengelolaan stres kerja untuk mendukung kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract *This study aims to analyze the effects of transformational leadership style and work stress on the performance of Alfamart employees in Sukabumi Regency, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using a survey method among Alfamart employees in the subdistricts of Kalapanunggal, Parungkuda, and Cicurug. Of the 200 initial responses collected, 134 respondents met the study criteria and were selected as the sample using purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using SPSS through multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results show that Transformational Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance, with a regression coefficient of 0.531, a t-value of 8.156, and a significance level of <0.001. Work Stress has a negative and significant effect on Employee Performance, with a regression coefficient of -0.122, a t-value of -2.510, and a significance level of 0.013. Simultaneously, both variables have a significant effect on Employee Performance, with an F-value of 43.364 and a significance level of <0.001. The R^2 value of 0.398 indicates that the two variables explain 39.8% of the variation in employee performance, while the remaining 60.2% is not explained by the research model. These results highlight the importance of implementing transformational leadership and managing work-related stress to support employee performance.*

Keywords: *Transformational Leadership Style, Work-Related Stress, Employee Performance.*

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi karena berkaitan dengan bagaimana perusahaan mengelola, mengarahkan, dan mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Amelia et al., 2022). Karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga menentukan efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Safitri et al., 2024).

Perkembangan bisnis ritel pada era globalisasi meningkatkan persaingan antarperusahaan dan menuntut perusahaan menjaga kualitas pelayanan sekaligus efisiensi operasional. Alfamart sebagai perusahaan ritel memiliki jaringan toko yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia (Nugroho dan Prabowo, 2024). Aktivitas toko sangat bergantung pada karyawan karena karyawan berinteraksi langsung dengan konsumen dan menjalankan berbagai pekerjaan, seperti melayani transaksi, menata dan memeriksa ketersediaan barang, menjaga kebersihan toko, memberikan pelayanan, dan memenuhi target pekerjaan. Penelitian pada karyawan gerai Alfamart di Kecamatan Gunung Anyar, Surabaya, menunjukkan bahwa motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nugroho dan Prabowo, 2024). Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja pada sektor ritel tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan kondisi psikologis dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan.

Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian kerja berdasarkan standar atau kriteria tertentu (Julfandika dan Irawanto, 2024), yaitu hasil kerja individu maupun kelompok yang dinilai dari kualitas dan kuantitas pekerjaan (Taslim et al., 2025). Dalam penelitian ini, kinerja dilihat melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Dalam lingkungan ritel, kinerja menjadi semakin penting karena kegiatan operasional berlangsung secara langsung dan berkelanjutan. Penurunan kinerja dapat terlihat dari keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya keinginan untuk berprestasi, ketidakpatuhan terhadap peraturan, dan melemahnya semangat kerja (Pratama et al., 2021). Oleh sebab itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi pondasi bagi organisasi dalam mencapai keberhasilan dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Rozak, 2024).

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin berperan dalam mengarahkan, memberikan dukungan, membangun komunikasi, dan mendorong karyawan bekerja sesuai tujuan organisasi (Wahyuni et al., 2023). Gaya kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual kepada bawahan, serta dinilai relevan untuk menghadapi perubahan dan mendorong karyawan mengambil inisiatif (Sumarno et al., 2022). Pada toko ritel, karyawan tidak hanya membutuhkan instruksi, tetapi juga arahan, motivasi, perhatian, dan dukungan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan (Swandana dan Ardiana, 2025). Penelitian terdahulu menunjukkan relevansi gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja, motivasi, atau keterlibatan kerja (Adeloktary dan Sugiharti, 2025; Muliawan et al., 2025; Mulyani, 2025; Pratama et al., 2021; Rohman et al., 2024; Sari et al., 2023) dan kajian lain mengaitkan penilaian kinerja dengan gaya kepemimpinan transformasional (Ramli & Sinollah, 2025). Temuan-temuan tersebut memperkuat alasan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pada konteks Alfamart di Kabupaten Sukabumi.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah stres kerja. Karyawan ritel menghadapi beban tugas, tekanan waktu, tuntutan pelayanan yang cepat, sistem kerja shift, konflik kerja, dan kelelahan. Stres kerja dipahami sebagai kondisi tekanan yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang memengaruhi kondisi emosional dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan; tekanan yang tinggi dapat membuat seseorang bertindak secara emosional ketika bekerja (Yunardi dan Ie, 2023). Tekanan kerja yang berlangsung terus-menerus juga dapat menurunkan

kenyamanan dan kesejahteraan karyawan (Tenaya et al., 2023), dan ketegangan yang menumpuk dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman menjalankan pekerjaannya (Rahmawati dan Setia, 2023). Penelitian pada karyawan Alfamart wilayah Sekip menunjukkan bahwa motivasi kerja dan tingkat stres merupakan aspek penting bagi prestasi kerja (Safitri et al., 2024). Penelitian lain juga menempatkan stres kerja sebagai variabel yang relevan dalam pembahasan kinerja atau kondisi kerja (Julfandika & Irawanto, 2024; Rozak, 2024; Sari et al., 2023; Sobari et al., 2024; Swandana & Ardiana, 2025), dan sebagian mengkajinya bersama kepemimpinan (Anugra et al., 2025; Delyuzar et al., 2024).

Penelitian terdahulu telah banyak membahas kepemimpinan, stres kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja, tetapi masih terdapat ruang untuk memperjelas pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja secara bersama-sama pada objek ritel yang spesifik. Selain faktor kepemimpinan dan stres, literatur juga menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berkaitan dengan kinerja (Azfa dan Slihah 2025; Muliasari dan Nopriandi 2025; Nurhalizah dan Oktiani 2024). Penelitian (Sari et al., 2023) menggabungkan gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan (Affandy et al. 2026) menguji kepemimpinan transformasional dan stres kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian (Anugra et al., 2025) juga menguji kepemimpinan transformasional, work-life balance, dan stres kerja terhadap kinerja. Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini memfokuskan pengujian empiris pada karyawan Alfamart di Kabupaten Sukabumi dengan dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja.

Secara konseptual, gaya kepemimpinan transformasional diperkirakan meningkatkan kinerja melalui pemberian arah, motivasi, dukungan, dan perhatian kepada karyawan, sedangkan stres kerja diperkirakan menurunkan kinerja karena tekanan pekerjaan dapat mengurangi konsentrasi dan kemampuan kerja. Berdasarkan kerangka tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan Alfamart di Kabupaten Sukabumi. Hipotesis yang diajukan adalah: H1, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H2, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan H3, gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer diperoleh melalui kuesioner terstruktur yang disebarkan secara langsung maupun daring kepada karyawan Alfamart yang memenuhi kriteria responden. Pendekatan ini dipilih karena variabel gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja, dan kinerja dapat diukur melalui indikator dan skor numerik, kemudian dianalisis secara statistik. Pendekatan kuantitatif dan survei juga digunakan dalam penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja (Adeloktary dan Sugiharti, 2025; Affandy et al., 2026; Anugra et al., 2025; Delyuzar et al., 2024; Ramli dan Sinollah, 2025).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada gerai Alfamart di Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat, dengan cakupan tiga kecamatan, yaitu Kalapanunggal, Parungkuda, dan Cicurug. Terdapat 40 gerai pada ketiga kecamatan tersebut, yang terdiri atas 5 gerai di Kalapanunggal, 7 gerai di Parungkuda, dan 28 gerai di Cicurug. Pengumpulan data, pemeriksaan kelayakan respons, pengolahan data, dan analisis statistik dilaksanakan pada bulan Agustus 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif yang bekerja pada gerai Alfamart di Kecamatan Kalapanunggal, Parungkuda, dan Cicurug, Kabupaten Sukabumi. Jumlah populasi aktual karyawan pada 40 gerai tersebut belum dapat ditetapkan secara pasti karena belum tersedia data jumlah karyawan yang terverifikasi. Oleh karena itu, penentuan sampel dijelaskan berdasarkan penerapan kriteria purposive sampling dan hasil penyaringan respons. Pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Kriteria responden meliputi karyawan aktif Alfamart pada gerai di ketiga kecamatan tersebut, memiliki masa kerja minimal enam bulan, terlibat langsung dalam aktivitas operasional toko, serta bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Dari 200 respons awal yang terkumpul, sebanyak 66 respons tidak digunakan karena tidak memenuhi kriteria responden dan/atau tidak lolos pemeriksaan kelayakan jawaban, sehingga diperoleh 134 responden sebagai sampel akhir (N = 134). Jumlah 200 tersebut merupakan jumlah respons yang terkumpul, bukan jumlah populasi karyawan.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, yaitu 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Setiap variabel diukur dengan delapan butir pernyataan sehingga terdapat 24 butir pernyataan. Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) diukur melalui empat dimensi: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Stres kerja (X2) diukur melalui beban kerja, tekanan waktu, konflik kerja, dan kelelahan kerja. Kinerja karyawan (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Penggunaan instrumen terstruktur dan skala Likert sejalan dengan penelitian sebelumnya (Sihotang et al., 2023). Selain itu, redaksi item pada skala Likert dapat memengaruhi respons partisipan sehingga penyusunan item perlu dilakukan secara jelas dan konsisten (Zeng et al., 2024).

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan SPSS melalui statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Validitas dinilai berdasarkan korelasi Pearson Product Moment antara skor item dan skor total dengan kriteria r hitung > r tabel dan signifikansi <0,05. Reliabilitas dinilai menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas 0,70 (Sobari et al., 2024). Uji asumsi klasik mencakup normalitas residual (One-Sample Kolmogorov-Smirnov dan Normal P-P Plot), multikolinearitas (Tolerance >0,10 dan VIF <10), dan heteroskedastisitas (scatterplot residual). Uji autokorelasi tidak dilakukan karena data bersifat cross-sectional. Regresi linear berganda dengan model $Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + e$ digunakan untuk mengestimasi arah dan besarnya pengaruh X1 dan X2 terhadap Y, sedangkan hipotesis diuji dengan uji t, uji F, dan R^2 pada taraf signifikansi 5%.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Sampel akhir terdiri atas 134 responden hasil penyaringan dari 200 respons awal. Komposisi responden didominasi perempuan (61,94%), kelompok usia 20–29 tahun (74,63%), pendidikan SMA/SMK (43,28%), masa kerja 1–3 tahun (60,45%), dan posisi kasir (48,51%). Distribusi tersebut memberikan gambaran karakteristik sampel yang digunakan dalam analisis.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	Persentase (%)
Jenis kelamin	Perempuan	83	61,94 %
	Laki-laki	51	38,06 %
Usia	20–29 tahun	100	74,63 %
	30–39 tahun	30	22,39 %
	≥40 tahun	4	2,99 %
Pendidikan	SMA/SMK	58	43,28 %
	Diploma	29	21,64 %
	S1	47	35,07
Masa kerja	1–3 tahun	81	60,45
	3 tahun	53	39,55
Posisi	Kasir	65	48,51
	Kepala Toko/Asisten	35	26,12
	Crew/Pramuniaga	34	25,37

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS, 2026.

Uji Instrumen

Seluruh 24 item pernyataan dinyatakan valid. Dengan 134 responden (df = 132), r tabel pada taraf 5% sebesar 0,1697. Nilai r hitung item X1 berada pada rentang 0,504–0,738, X2 sebesar 0,686–0,769, dan Y sebesar 0,459–0,753; seluruhnya lebih besar daripada r tabel dan memiliki signifikansi <0,001. Hasil reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memenuhi batas Cronbach's Alpha 0,70 dan termasuk kategori tinggi menurut klasifikasi Guilford.

Tabel 2. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	8	0,504–0,738	0,879	Valid dan reliabel
Stres Kerja (X2)	8	0,686–0,769	0,879	Valid dan reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,459–0,753	0,786	Valid dan reliabel

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS, 2026.

Statistik Deskriptif

Secara deskriptif, Gaya Kepemimpinan Transformasional memperoleh mean total 29,92 atau rata-rata 3,74 per item dan berada pada kategori tinggi. Stres Kerja memperoleh mean total 26,77 atau rata-rata 3,35 per item dan berada pada kategori cukup. Kinerja Karyawan memperoleh mean total 30,85 atau rata-rata 3,86 per item dan berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa responden cenderung menilai praktik kepemimpinan transformasional dan kinerja secara tinggi, sementara tingkat stres kerja berada pada tingkat cukup.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Min	Maks	Mean Total	Mean/Item	Std. Dev.	Kategori
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	12	37	29,92	3,74	5,797	Tinggi
Stres Kerja (X2)	10	39	26,77	3,35	7,749	Cukup

Variabel	Min	Maks	Mean Total	Mean/Item	Std. Dev.	Kategori
Kinerja Karyawan (Y)	12	39	30,85	3,86	5,558	Tinggi

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS, 2026.

Uji Asumsi Klasik dan Regresi

Uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,089, lebih besar dari 0,05, dan Normal P-P Plot menunjukkan titik-titik residual mengikuti garis diagonal, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance 0,948 dan VIF 1,055 pada kedua variabel independen, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Scatterplot residual menunjukkan penyebaran titik secara acak di atas dan di bawah nilai 0 tanpa membentuk pola tertentu, sehingga tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Indikator	Hasil	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	K-S Sig.	0,089	>0,05	Normal
Multikolinearitas	Tolerance X1; X2	0,948	>0,10	Tidak ada multikolinearitas
Multikolinearitas	VIF X1; X2	1,055	<10	Tidak ada multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot	Tidak berpola	Tidak membentuk pola tertentu	Tidak terindikasi

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS, 2026.

Hasil regresi menghasilkan persamaan Y = 19,373 + 0,531X1 − 0,122X2 + e. Koefisien positif X1 menunjukkan bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan Transformasional berkaitan dengan peningkatan Kinerja Karyawan, sedangkan koefisien negatif X2 menunjukkan bahwa peningkatan Stres Kerja berkaitan dengan penurunan Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Variabel	B	Beta	t	Sig.	Keputusan
Konstanta	19,373	–	7,431	<0,001	–
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,531	0,568	8,156	<0,001	H1 diterima
Stres Kerja (X2)	-0,122	-0,175	-2,510	0,013	H2 diterima

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS, 2026.

Tabel 6. Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Indikator	Nilai	Makna
F	43,364; Sig. <0,001	X1 dan X2 berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Y
R	0,631	Hubungan X1 dan X2 dengan Y secara bersama-sama
R Square	0,398	39,8% variasi Y dijelaskan oleh X1 dan X2
Adjusted R Square	0,389	Kemampuan model setelah penyesuaian

Sumber: Data penelitian, diolah menggunakan SPSS, 2026.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,531 dengan t sebesar 8,156 dan signifikansi <0,001 menunjukkan bahwa arah pengaruh sesuai dengan hipotesis pertama. Secara substantif, kepemimpinan yang mampu menjadi teladan, memberikan motivasi, mendorong karyawan menemukan solusi, serta memberikan perhatian individual dapat membantu karyawan bekerja lebih terarah.

Temuan tersebut konsisten dengan penelitian yang melaporkan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan (Rohman et al., 2024) serta keterkaitannya dengan motivasi, produktivitas, dan keterlibatan kerja (Mulyani, 2025). Pada konteks Alfamart, implikasi praktisnya adalah pengelola toko perlu menjaga komunikasi yang jelas, memberikan motivasi terhadap pencapaian target, membuka ruang bagi masukan karyawan, dan memberikan dukungan sesuai kebutuhan pekerjaan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi -0,122, t sebesar -2,510, dan signifikansi 0,013. Hasil tersebut mendukung hipotesis kedua. Arah negatif menunjukkan bahwa peningkatan tekanan yang dirasakan melalui beban kerja, tekanan waktu, konflik kerja, dan kelelahan berkaitan dengan penurunan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat stres yang lebih tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih buruk (Rahmawati dan Setia, 2023), serta penelitian pada karyawan Alfamart yang menempatkan tingkat stres sebagai aspek penting bagi prestasi kerja (Safitri et al., 2024) dan menemukan bahwa stres kerja berkaitan dengan kinerja (Nugroho dan Prabowo, 2024). Implikasi praktisnya adalah pengelolaan beban dan tekanan kerja perlu diperhatikan, terutama pada kondisi operasional yang menuntut kecepatan pelayanan, pencapaian target, dan pembagian shift. Upaya pengelolaan stres perlu diarahkan pada pengaturan beban kerja yang wajar, komunikasi kerja yang baik, dan dukungan atasan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Uji F menghasilkan nilai 43,364 dengan signifikansi <0,001, sehingga Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai R^2 sebesar 0,398 menunjukkan bahwa 39,8% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 60,2% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model. Hasil ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak cukup dipahami hanya dari sisi kepemimpinan atau tekanan kerja secara terpisah, tetapi juga dari kombinasi kondisi kepemimpinan dan kondisi kerja yang dialami karyawan.

Secara praktis, temuan simultan tersebut memberikan implikasi bahwa pengelolaan kinerja di lingkungan Alfamart perlu menggabungkan penguatan kepemimpinan dengan pengendalian sumber stres kerja. Pola hubungan tersebut sejalan dengan penelitian yang menempatkan kepemimpinan, stres kerja, beban kerja, motivasi, dan kondisi organisasi sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja (Affandy et al., 2026; Delyuzar et al., 2024; Nugroho dan Prabowo, 2024; Rozak, 2024; Sari et al., 2023; Swandana dan Ardiana, 2025). Dengan demikian, pengelolaan kinerja tidak hanya diarahkan pada hasil akhir, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan, pembagian beban kerja, komunikasi, dukungan, dan kondisi kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 134 karyawan Alfamart di Kecamatan Kalapanunggal, Parungkuda, dan Cicurug, Kabupaten Sukabumi, Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (B = 0,531; t = 8,156; sig. <0,001), sehingga H1 diterima. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (B = −0,122; t = −2,510; sig. 0,013), sehingga H2 diterima. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (F = 43,364; sig. <0,001), sehingga H3 diterima. Nilai R^2 sebesar 0,398 (Adjusted R^2 0,389) menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 39,8% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 60,2% sisanya belum dijelaskan oleh model. Secara keseluruhan, praktik kepemimpinan yang memberikan inspirasi, motivasi, arahan, stimulasi, dan perhatian individual perlu berjalan seiring dengan pengelolaan tekanan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian hanya menggunakan dua variabel independen; data diperoleh melalui kuesioner sehingga bergantung pada persepsi responden dan belum menggambarkan kinerja berdasarkan data objektif perusahaan, karena data resmi target dan realisasi kinerja gerai tidak tersedia; sampel ditentukan dengan purposive sampling (134 dari 200 respons awal) sehingga hasilnya tidak otomatis mewakili seluruh karyawan Alfamart; dan cakupan penelitian terbatas pada tiga kecamatan sehingga generalisasi ke seluruh gerai di Kabupaten Sukabumi atau wilayah lain perlu dilakukan secara hati-hati.

Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan lokasi dan menggunakan teknik pengambilan sampel yang lebih representatif, menambahkan variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau kompensasi, serta melengkapi kuesioner dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Bagi Alfamart, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memperkuat komunikasi terbuka, arahan, motivasi, keteladanan, dan bimbingan kepada karyawan, serta mengelola pembagian beban kerja, jadwal kerja, koordinasi antarkaryawan, dan waktu istirahat. Evaluasi kinerja juga disarankan memanfaatkan data target dan realisasi kinerja gerai apabila tersedia dan diizinkan.

Daftar Referensi

Adeloktary, T., & Sugiharti. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4*(3), 2592–2602. https://doi.org/10.56799/jceki.v4i3.8331

Affandy, A., Rahayu, S., & Erwansyah. (2026). Analysis Of Transformational Leadership And Work Stress On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediating Variable At The Tax Service Office Pratama Medan Belawan. *Jurnal Fokus Manajemen*, *6*(2), 817–824. https://doi.org/10.37676/jfm.v6i2.11407

Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, *21*(2), 128–138. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17467/mk.v21i2.935

Anugra, D., Wulandari, T., & Veronica, M. (2025). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK LIFE BALANCE AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT FORTUNA MARINA SEJAHTERA PALEMBANG. *DIE : Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, *16*(2), 336–346. https://doi.org/10.30996/die.v15i2

Azfa, M. F., & Slihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narative Literatur Review. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, *04*(01). https://doi.org/10.4444/jisma.v4i01.338

Delyuzar, R. A., Paramita, A. S., Zawawi, A., & Yosli, F. M. (2024). Pengaruh Transformational Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melaui Stres Kerja pada Dealer Wuling Arista Jayakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara ASIAN (Asosiasi Ilmuwan Administrasi Negara)*, *12*(1), 95–105. https://doi.org/10.47828/jianaasian.v12i1.191

Julfandika, R., & Irawanto, D. W. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA NEW NORMAL. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *2*(3), 832–847. https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.18

Muliasari, A., & Nopriandi, N. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK CENTRAL ASIA KCU KELAPA GADING. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, *13*(2), 129–137. https://doi.org/10.35137/jmbk.v13i2.439

Muliawan, F., Ulum, M., & Suhendar. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *ETNOMANAJEMEN: Journal of Management Research*, *1*(1), 1–12.

Mulyani, R. (2025). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Radjendra Resort and Resto Caringin Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen Retail Universitas Muhammadiyah Sukabumi*, *6*(1), 104–118. https://doi.org/10.37150/jimat.v6i1.3712

Nugroho, R. A., & Prabowo, B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gerai Alfamart. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(12), 13490–13496. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i12.6390

Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *1*(3), 197–207. https://doi.org/https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.18

Pratama, F., Ardiana, W., & Putra, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, *5*(2), 40–47. https://doi.org/10.51263/jameb.v5i2.124

Rahmawati, E. D., & Setia, S. (2023). The Effect Of Leadership And Work Stress On Employee Performance Of PT Trans-Pacific Petrochemical Indotama (TPPI) Tuban East Java. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 5). https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.1685

Ramli, A., & Sinollah. (2025). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Islamic Business and Enterpreneurship*, *4*(1), 12–20. https://doi.org/10.33379/jibe.v4i1.6570

Rohman, A., Oktapiani, P. E., Pujaroh, S., & Haryadi, D. (2024). The Influence of Transformational Leadership and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, *11*(4), 776–782. https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.219

Rozak, M. S. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL KEWIRAUSAHAAN DAN INOVASI*, *2*(1), 576–588. https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.12.

Safitri, A., Saputra, M. F., & Sazili, A. (2024). ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT STRES DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ALFARIA TRIJAYA TBK ALFAMART WILAYAH SEKIP. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, *9*(2), 241–248. https://doi.org/10.54077/jembatan.v9i2.195

Sari, A. P., K, S. M., & Nugroho, B. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Risetidan E-Jurnal ManajemeniInformatika Komputer*, *7*(April), 1032–1051. https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12287

Sihotang, R. A., Patisina, & Nur'aini. (2023). Hubungan Kecemasan dan Self Efficacy dengan Kepuasan Kerja Personel Bintara Satuan Brimob Polda Sumut The Relationship of Anxiety And Self Efficacy with Job Satisfaction of Bintara Personnel Brimob Unit of The North Sumatra Regional Police. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, *5*(3), 2429–2435. https://doi.org/10.34007/jehss.v5i3.1642

Sobari, D., Perkasa, D. H., Wahdiniawati, S. A., Dhyan, R., & Yuliana, L. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Organizational Citizenship Behavior dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan observasi , bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan . kemampuan untuk mempengaruhi perilaku manusia (Kab. *Journal of Economics and Business*, *4*(5), 2696–2707. https://doi.org/https://doi.org/10.54373/ifijeb.v4i5.2169

Sumarno, Muryati, & Kuncoro. (2022). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI (STUDY DI WILAYAH KEC.PURWOREJO KOTA PASURUAN). *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, *1*(10), 2203–2222. https://bajangjournal.com/index.php/JPDSH

Swandana, H., & Ardiana, I. D. K. R. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Lamongan Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*,

9(1), 1913–1927. https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.5308

Taslim, S. J., Wijaya, H. R., Happy, & Chandra, V. (2025). Analisis faktor-faktor penentu kinerja karyawan pada minimarket alfamart dan indomaret. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, *6*(2), 317–334. https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v6i02.309

Tenaya, Indriyani, A., & Iskandar, K. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Swalayan Sari Mulya Pusat Limbangan , Brebes). *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, *1*(4), 254–271. https://doi.org/10.55606/mri.v1i4.1861

Wahyuni, A. D., Sapto Bagaskoro, D., Ramadhani, N., Pangestu, R. N., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI*, *4*(6). https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6

Yunardi, V., & Ie, M. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SALAH SATU PERUSAHAAN DI BIDANG LABORATORIUM. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *7*(1), 80–91. https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i1.21978

Zeng, B., Jeon, M., & Wen, H. (2024). How does item wording affect participants ' responses in Likert scale ? Evidence from IRT analysis. *Frontiers in Psychology*, *October*, 1–10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1304870