

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, IKLIM  
ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERUSAHAAN BONGKAR MUAT DIAN BANGSA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**JUIKA KUSUMA PRATIWI**

**NPM : 2101110029**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2025**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

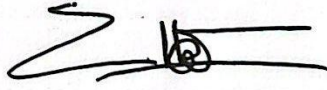
Nama : **JUIKA KUSUMA PRATIWI**  
Nomor Pokok/NPM : **2101110029**  
Jurusan/Prog. Studi : **Manajemen**  
Jenjang Pendidikan : **Strarta 1**  
Konsentrasi : **Manejemn Sumber Daya Manusia**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,  
Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa  
Palembang**

**Pembimbing Skripsi :**

Tanggal.....<sup>21</sup>/<sub>01</sub>.....<sup>2025</sup>

  
**Pembimbing I : Dr. Diatmiko Noviantoro, S.E., M.Si**  
**NIDN. 0110117204**


Tanggal.....<sup>21</sup>/<sub>01</sub>.....<sup>2025</sup>

  
**Pembimbing II : Ellen Sumiarni, S.E., M.M**  
**NIDN. 0223116001**


**Mengetahui,**

**Dekan**



  
**Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS**  
**NIDN. 0205026401**

**Ketua Prodi Manajemen**

  
**Mariyam Zanariah, S.E., M.M**  
**NIDN. 0222096301**

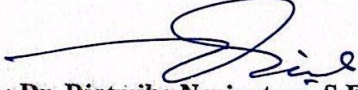
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

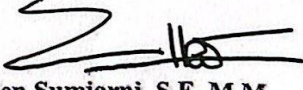
Nama : JUIKA KUSUMA PRATIWI  
Nomor Pokok/NPM : 2101110029  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strarta 1  
Konsentrasi : Manejemn Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,  
Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa  
Palembang

Penguji Skripsi :

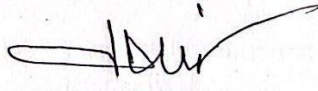
Tanggal.....<sup>21/10</sup>.....<sup>2025</sup>

Ketua Penguji I :   
: Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E.,M.Si  
NIDN. 0110117204

Tanggal.....<sup>21/10</sup>.....<sup>2025</sup>

Penguji II :   
: Ellen Sumiarni, S.E.,M.M  
NIDN. 0223116001


Tanggal.....<sup>20/10</sup>.....<sup>2025</sup>

Penguji III :   
: Liliana, S.E.,M.Si  
NIDN. 0214066501

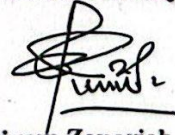
Mengesahkan,

Dekan



  
: Msy Mikial, S.E., M.Si, Ak. Ca. CSRS  
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

  
: Mariyam Zanariah, S.E.M.M  
NIDN. 0222096301

**Motto :**

“Walaupun terlahir bukan dari orang tua yang mempunyai gelar sarjana,  
Alhamdulillah saya bisa menjadi sarjana”

*(Penulis)*

*It will Pass*

*(Rachel Vennya)*

Kupersembahkan Kepada :

-Bapak dan Ibu, yang tiada henti  
mendoakan yang terbaik untuk  
anaknya yang slalu memberikan  
dukungan dan motivasi

-Saudara-saudaraku tersayang

-Almamaterku tercinta

-Allah SWT yang telah memberikan  
rahmat dan ridho-Nya

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas Rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul skripsi yang peneliti ajukan adalah **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang"**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terimakasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Bapak Dr Djatmiko Noviantoro, S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Ellen Sumiarni, S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Pimpinan dan staf pegawai pada Kantor Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan oleh penulis.
8. Teristimewa penulis ucapkan terima kasih kepada orang tua tercinta penulis yakni bapak Sutarjo dan ibu Yeni Sumarni terima kasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan dalam kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis, mengusahakan segala kebutuhan penulis, medidik, membimbing serta mendoakan yang terbaik kepada penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan untuk melangkah meraih mimpi di masa depan. Terima kasih slalu ada disisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini hingga memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Bapak, ibu, putri kecilmu sudah dewasa dan siap melanjutkan mimpi yang lebih tinggi lagi.
9. Kepada saudara-saudara penulis tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman di Universitas Tridianti terutama teman seperjuangan penulis Rangers (Deti, Sesa, Hanna, Lia, Ranti) dalam penulisan skripsi ini.

11. Pihak-pihak lain yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi ini.
12. Kepada Pemilik NPM 2102220010 terima kasih telah membantu dan menemani penulis dalam keadaan suka maupun duka. Telah kebersamai penulis pada hari-hari yang tidak mudah dan telah berkontribusi banyak dan sabar menghadapi sikap penulis selama proses pengerjaan skripsi ini. Terimah kasih menjadi bagian dari perjalanan penulis hingga sekarang ini.

Mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis tentu skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Palembang, Januari 2025

Penulis

Juika Kusuma Pratiwi

NPM. 2101110029

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL.....</b>  | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>                                   | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>                                     | <b>iii</b>  |
| <b>Motto : .....</b>   | <b>iv</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>   | <b>v</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>   | <b>viii</b> |
| <b>ABSTRAK .....</b>   | <b>xi</b>   |
| <b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>                                      | <b>xiii</b> |
| <b>BAB I.....</b>  | <b>1</b>    |
| <b>PENDAHULUAN.....</b>  | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang .....   | 1           |
| 1.2. Rumusan Masalah .....   | 6           |
| 1.3. Tujuan Penelitian.....  | 7           |
| 1.4. Manfaat Penelitian.....   | 7           |
| 1.4.1. Manfaat Praktis .....   | 7           |
| <b>BAB II .....</b>  | <b>9</b>    |
| <b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>  | <b>9</b>    |
| 2.1. Kajian Teoritis .....   | 9           |
| 2.1.1. Pengertian Kinerja .....  | 9           |
| 2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....                       | 10          |
| 2.1.3. Tujuan Kinerja .....  | 11          |
| 2.1.4. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....                        | 11          |
| 2.2. Kepemimpinan Transformasional .....                                   | 13          |
| 2.2.1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional .....                      | 13          |
| 2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional ..... | 13          |



|   |           |
|---|-----------|
| 2.2.3. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformasional..... | 14        |
| 2.3. Iklim Organisasi .....                                     | 16        |
| 2.3.1. Pengertian Iklim Organisasi.....                         | 16        |
| 2.3.2. Faktor-faktor yang Membentuk Iklim Organisasi .....      | 16        |
| 2.3.3. Dimensi dan Indikator Iklim Organisasi.....              | 18        |
| 2.4. Stres Kerja .....  | 22        |
| 2.4.1 Pengertian Stres Kerja .....                              | 22        |
| 2.4.2. Pendekatan Stres Kerja .....                             | 22        |
| 2.4.3. Faktor penyebab stres kerja .....                        | 24        |
| 2.4.4. Dimensi dan Indikator Stres Kerja.....                   | 25        |
| 2.5. Penelitian Yang Relevan .....                              | 25        |
| 2.6. Kerangka Berfikir.....                                     | 29        |
| 2.7. Hipotesis Penelitian .....                                 | 30        |
| <b>BAB III.....</b>   | <b>31</b> |
| <b>METODE PENELITIAN .....</b>                                  | <b>31</b> |
| 3.1. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian .....               | 31        |
| 3.1.1. Tempat Penelitian .....                                  | 31        |
| 3.1.2. Waktu Penelitian.....                                    | 31        |
| 3.2. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....              | 32        |
| 3.2.1. Sumber Data .....  | 32        |
| 3.2. Teknik Pengumpulan Data .....                              | 32        |
| 3.3. Populasi dan Sampel dan Sampling .....                     | 34        |
| 3.3.1 Populasi.....   | 34        |
| 3.3.2. Sampel .....   | 34        |
| 3.3.3. Sampling .....   | 35        |
| 3.4. Rancangan Penelitian .....                                 | 37        |
| 3.5. Variabel dan Definisi Operasional .....                    | 37        |
| 3.6. Instrumen Penelitian.....                                  | 42        |
| 3.6.1. Uji Kualitas Data .....                                  | 44        |
| 3.6.1.1. Uji Validitas .....                                    | 44        |
| 3.6.1.2. Uji Reliabilitas .....                                 | 44        |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.7. Teknik Analisis Data .....                                   | 45        |
| 3.7.1. Statistik Deskriptif .....                                 | 46        |
| 3.7.3. Uji Persyaratan Analisis .....                             | 46        |
| 3.7.4. Analisis Regresi Linear Berganda .....                     | 48        |
| 3.7.5. Analisis Koefisiensi Korelasi (r).....                     | 49        |
| 3.7.6. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....              | 50        |
| 3.7.7. Uji Hipotesis Statistik .....                              | 50        |
| 3.7.7.1. Uji F (Uji Simultan) .....                               | 50        |
| 3.7.7.2. Uji t (Uji parsial) .....                                | 52        |
| <b>BAB IV .....</b>   | <b>55</b> |
| <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>                      | <b>55</b> |
| 4.1. Hasil Penelitian.....  | 55        |
| 4.1.1. Sejarah Singkat .....                                      | 55        |
| 4.2. Visi dan Misi Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa .....      | 56        |
| 4.2.1. Visi Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa.....              | 56        |
| 4.2.2. Misi Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa .....             | 56        |
| 4.3. Struktur Organisasi Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa..... | 56        |
| 4.4. Pengujian Kualitas Data .....                                | 61        |
| 4.4.1. Uji Validitas .....  | 61        |
| 4.4.2. Uji Reliabilitas .....                                     | 69        |
| 4.5. Statistik Deskriptif.....                                    | 72        |
| 4.5.1. Uji Asumsi Klasik.....                                     | 74        |
| 4.5.1.1. Uji Normalitas.....                                      | 74        |
| 4.5.2. Teknik Analisis Data .....                                 | 77        |
| 4.5.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....                   | 77        |
| 4.5.3. Uji Koefisien Korelasi .....                               | 80        |
| 4.5.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....                       | 81        |
| 4.6. Uji Hipotesis.....   | 82        |
| 4.6.1. Uji F (Simultan).....                                      | 82        |
| 4.6.2. Uji t (Parsial).....                                       | 83        |
| 4.7. Pembahasan .....   | 85        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.7.1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang ..... | 86        |
| 4.7.2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang .....                                    | 86        |
| 4.7.3. Pengaruh Iklim Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang.....  | 87        |
| 4.7.4. Pengaruh Stres Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang.....   | 88        |
| <b>BAB V.....</b>   | <b>89</b> |
| <b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>   | <b>89</b> |
| 5.1. Kesimpulan.....  | 89        |
| 5.2. Saran .....  | 89        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>91</b> |
| <b>LAMPIRAN</b>   |           |

## ABSTRAK

**JUIKA KUSUMA PRATIWI. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang. (Dibawah bimbingan (Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E.,M.Si dan Ibu Ellen Sumiarni, S.E.,M.M)**

Peneliti ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (2) pengaruh secara parsial Gaya kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (3) pengaruh secara parsial Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (4) pengaruh secara parsial Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dilakukan pada karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil semua populasi yang ada yaitu sebanyak 30 orang karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara simultan Gaya kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang.

***Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Stres kerja dan Kinerja***

## **ABSTRACT**

***JUIKA KUSUMA PRATIWI. The Influence of Transformational Leadership Style, Organizational Climate and Work Stress on the Performance of Dian Bangsa Palembang Loading and Unloading Company Employees. (Under the guidance of (Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si and Mrs. Ellen Sumiarni, S.E., M.M)***

*This researcher aims to analyze (1) the simultaneous influence of Transformational Leadership Style, Organizational Climate and Work Stress on Employee Performance (2) the partial influence of Transformational Leadership Style on Employee Performance (3) the partial influence of Organizational Climate on Employee Performance (4) the influence partially Job Stress on Employee Performance. The research used quantitative methods, this research was conducted on employees of the Dian Bangsa Palembang Loading and Unloading Company. The sample was determined using a saturated sampling technique by taking the entire existing population, namely 30 employees. The data collection method uses questionnaires. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the research concluded that: Simultaneously the Transformational Leadership Style, Organizational Climate and Work Stress had a significant effect on the Performance of Employees at the Dian Bangsa Palembang Loading and Unloading Company.*

***Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Climate, Work Stress and Performance***

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : JUIKA KUSUMA PRATIWI  
Nomor Pokok/NPM : 2101110029  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strarta 1  
Konsentrasi : Manejemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,  
Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa  
Palembang

Dengan ini menyatakan skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan iini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala kosekuensinya.

Palembang, Januari 2025



Juika Kusuma Pratiwi

NPM. 2101110029

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang semakin berkembang di era sekarang yang membuat sangat penting di sebuah organisasi. Sumber daya manusia didalam organisasi wajib di arahkan oleh sebuah gaya kepemimpinan transformasional agar tujuan organisasi dengan lebih baik. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan hidup di suatu organisasi, oleh karena itu keberadaan sumber daya manusia harus diperhatikan supaya suatu organisasi atau Perusahaan agar dapat berkembang secara baik.

Perusahaan bongkar muat adalah organisasi hukum di Indonesia yang didirikan untuk mengatur dan mengawasi transportasi barang ke kapal. Tertera dalam Pasal 1 Ayat 5 PM 59 Tahun 2021 usaha bongkar muat adalah kegiatan usaha yang bergerak dalam bidang bongkar muat barang di Pelabuhan dan terminal yang meliputi kegiatan *stevedoring*, *cargodoring*, dan *receiving/delivery*.

Dian Bangsa adalah perusahaan bongkar muat yang beroperasi di Palembang, Sumatera Selatan, dengan surat izin usaha perusahaan Bongkar Muat / SIUPBM No. 0285 / DPMPTSP.V / II / 2020 tanggal 09 juli 2020. Perusahaan ini fokus menyediakan berbagai layanan yang komprehensif untuk mendukung operasional bongkar muat dan

pengiriman barang. Perusahaan ini mengelola terminal curah, terminal peti kemas, dan terminal serba guna, memungkinkan penanganan berbagai jenis muatan dengan spesifikasi yang berbeda-beda.

Dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan sangat membantu memajukan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan peningkatan karyawan menjadi semangat bekerja dan apa yang menjadi tuntutan perusahaan akan tercapai.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan stres kerja.

Salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan inspirasi dan visi yang jelas, serta mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Karyawan yang dipimpin dengan gaya ini cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan, serta kinerja yang lebih optimal, baik secara individu maupun dalam tim.

Telah ada penelitian yang mencoba membuktikan secara empiris hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja, Roy Johan



Agung Tucunan, dan I Gede Riana (2014) menjelaskan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dan keterkaitan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja. iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku disetiap anggotanya. Dalam hal hubungan iklim organisasi dan kinerja. Iklim organisasi yang positif, di mana ada saling percaya antara atasan dan bawahan, komunikasi yang terbuka, serta dukungan terhadap kesejahteraan karyawan, cenderung menghasilkan karyawan yang lebih termotivasi dan berprestasi tinggi. Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif bisa menimbulkan ketidakpuasan, konflik, dan penurunan kinerja karyawan. Pada penelitian Setiawan (2015) menjelaskan bahwa iklim organisasi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja juga sering menjadi masalah utama perusahaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya. Karyawan yang bekerja dalam kondisi stres yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang menurun, tingkat absensi yang lebih tinggi, serta gangguan kesehatan yang lebih besar. Dalam hal ini hubungan stres kerja dan kinerja menurut Massie (2018) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Tetapi ada faktor lain mempengaruhi Kinerja karyawan salah satunya kedisiplinan kerja dan kemampuan kerja. Kedisiplinan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja dan prestasi karyawan an sebaliknya kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan pekerjaan menjadi melambat dan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak ada dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja karena kemampuan kerja merupakan potensi yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Kemampuan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja dan mendukung keberhasilan perusahaan.

Berikut ini, peneliti akan membahas fenomena yang terjadi di perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang yang dipengaruhi oleh variabel independent yaitu gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Fenomena yang terjadi di perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang dalam hal gaya kepemimpinan yang otoriter akan membuat

karyawan tidak nyaman bekerja di perusahaan karena mereka tidak memiliki kebebasan untuk menyuarakan pendapat mereka. Gaya kepemimpinan otoriter juga dapat mempengaruhi orang lain di perusahaan untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagai contoh, ketika ada rapat perusahaan, manajer atau pimpinan selalu membuat keputusan, dan karyawan tidak pernah diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka. Keadaan ini akan berdampak pada pekerjaan karyawan perusahaan karena mereka lebih memahami situasi di tempat kerja. Selain itu, karena manajer atau pimpinan selalu berbicara dengan keras, komunikasi antara mereka dan karyawan tidak berjalan dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi, banyaknya karyawan merasakan iklim organisasi yang dirasakan tidak cukup baik seperti tidak merasa nyaman dengan suasana kerja karena para karyawan yang keras kepala sampai para atasan juga yang kurang memperhatikan para bawahannya yang menyebabkan adanya perselisihan di antara para karyawan sehingga menimbulkan persepsi yang tidak baik antar karyawan yang membuat iklim di dalam suatu organisasi menjadi terasa panas dan merasa kurang apresiasi dalam mengambil keputusan dan peningkatan target kerja serta jadwal bekerja yang semakin lama tetapi gaji yang didapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga banyak karyawan yang mengeluh sehingga karyawan menjadi tidak nyaman dan akhirnya mengundurkan diri. Hal ini mencerminkan tingkat stres kerja karyawan yang tinggi.

Disisi lain, stres kerja di perusahaan ini sangat tinggi. Pekerjaan yang memerlukan waktu cepat, tugas yang berisiko, serta beban kerja yang berat sering kali membuat karyawan merasa tertekan. Stres ini tidak hanya mempengaruhi kesehatan fisik dan mental, tetapi juga berpengaruh kinerja mereka. Banyak karyawan yang melaporkan merasa cemas dan kelelahan akibat tekanan yang mereka alami, yang berdampak pada penurunan kualitas kerja dan absensi yang tinggi. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk mengelola stres kerja dengan lebih baik, serta menciptakan gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik melakukan penelitian terhadap **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang?

- 2) Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang?
- 3) Apakah Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang?
- 4) Apakah Stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

- 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Stres Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang.
- 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang.
- 3) Pengaruh penelitian Iklim Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang.
- 4) Pengaruh penelitian Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bongkar Muat Dian Bangsa Palembang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini secara praktis adalah sebagai berikut:

#### **1.4.1. Manfaat Praktis**

- 1) Bagi Penulis, untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam menganalisa setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.
- 2) Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Bagi Akademik, Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe. (1999). *Motivasi Pegawai*. Terjemahan Susanto Budhi dharma. Jakarta: Gramedia.
- Rukajat, Ajat (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach*. Yogyakarta: Deepublish.
- Beni Muldani, Khasan Effendi, & Kusworo. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Visioner: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 13(3).
- Davis, Keith, & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ke-7*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2014). *Analisa Kinerja Keuangan, Cetakan ke-2*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Intan Agustin, Sumartik, & Hasan Ubaidillah. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Home Industri Im Creation Bag Di Sidoarjo. *Journal: of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(4). <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.10109>
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pramudyo, Anung. (2010). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta, 1(1)*
- Rahayu Triastity. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pearawat Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. *Jamasada: Journal Of Human Resource Manajement*, 11(1). <https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1602>
- Rismawati, Mattalata, & Marzuki Ismail. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior Buku 1, Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.

- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT PUSRI Palembang. *PSIKIS: Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), TSSN: 2502-728X.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Alfabeta
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Swasta, Basu. (2008). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Tucunan, Roy Johan Agung, Supartha, Wayan Gede, & Riana, I Gede. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pandawa)*.
- Winata, Putra. (2013). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Universitas Tridinanti. (2023). *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir, Edisi ke-3 Cetakan Pertama*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti