

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Denudin Sobari¹, Didin Hikmah Perkasa², Siti Annisa Wahdiniawati³, Ryani Dhyan Parashakti⁴, Lingga Yuliana⁵
^{1,3,4}Universitas Dian Nusantara
^{2,5}Universitas Paramadina
Email: didin.perkasa@paramadina.ac.id

Article History

Received: 16-11-2024

Revision: 21-11-2024

Accepted: 21-11-2024

Published: 23-11-2024

Abstract. Modern retail companies are one of the businesses that experience various changes and challenges, especially in the retail industry in Indonesia, besides that there is a demographic bonus experienced by the Indonesian state with a Gen Z population of 27.94% and dominating based on the total population in Indonesia. From this situation, modern retail business people must take the right initiative to manage their human resources so that they can improve business performance that leads to optimal competitive ability. With this situation, researchers are interested in examining several factors that affect employee performance at PT. Source: Alfaria Trijaya. The population used by the author as the object of research is Gen Z employees with permanent employee status and a minimum of one year of service totaling 220 employees. Then this study used quantitative descriptive methods, with probability sampling techniques, based on judgment sampling. The collected data is then processed with the variance based structural equation model method where the data management uses the partial least square (Smart-PLS) program version 3.3.9. The results of this study show that transformational leadership has a positive and significant influence on employee performance, while organizational citizenship behavior has a positive and insignificant influence on employee performance, then work stress has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Work Stress, employee performance.

Abstrak. Perusahaan retail modern merupakan salah satu bisnis yang mengalami berbagai perubahan dan tantangan khususnya pada industri ritel di Indonesia, Disamping itu terdapat bonus demografi yang dialami negara Indonesia dengan populasi Gen Z sebesar 27,94% dan mendominasi berdasarkan total penduduk di Indonesia. Dari keadaan ini pelaku bisnis ritel modern harus melakukan inisiatif yang tepat untuk mengelola sumber daya manusianya sehingga dapat meningkatkan performa bisnis yang mengarah kepada kemampuan bersaing secara optimal. Dengan situasi ini, Peneliti tertarik untuk meneliti beberapa faktor yang mempengaruhi employee performance di PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk. Populasi yang digunakan penulis sebagai objek penelitian adalah karyawan Gen Z dengan status karyawan tetap dan masa kerja minimal satu tahun yang berjumlah 220 karyawan. Kemudian penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan teknik probability sampling, berdasarkan judgement sampling. Data yang telah terkumpul kemudian diolah dengan metode variance based structural equation model dimana dalam pengelolaan datanya menggunakan program partial least square (Smart-PLS) versi 3.3.9. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa transformational leadership memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap employee performance, Sedangkan organizational citizenship behavior memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap employee performance, Selanjutnya work stress memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap employee performance.

Kata Kunci: Transformational Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Work Stress, employee performance.

How to Cite: Sobari, D.et al. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Organizational Citizenship Behavior Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 2696-2707. [10.54373/ifjeb.v4i5.2169](https://doi.org/10.54373/ifjeb.v4i5.2169)

PENDAHULUAN

Saat ini Gen Z yang mendominasi di dunia kerja, Generasi ini sering disebut sebagai “*digital natives*” karena lahir di era smartphone, berkembang dengan teknologi digitalisasi yang canggih, dan kemudahan akses melalui internet (Sakitri, 2021). Pada titik ini, Gen Z bisa dikatakan lebih kreatif, belajar lebih cepat, dan bisa mendorong inovasi dalam perusahaan. Perbedaan cara sosialisasi dan paparan generasi ini juga dapat menimbulkan perubahan yang dapat mendorong inovasi dan kinerja organisasi. Gen Z terbiasa dengan lingkungan kerja yang lebih kompleks dan terhubung dibandingkan generasi sebelumnya (Oringo et al., 2020).

Saat ini, Gen Z atau yang disebut Gen Z mendominasi sekitar 30% dari populasi dunia dan diperkirakan pada tahun 2025, Gen Z akan sebesar 27% dari angkatan kerja. Hal ini mengimplikasikan bahwa, dengan Gen Z mulai memasuki angkatan kerja sehingga para pengusaha atau perusahaan perlu mampu menarik dan mempertahankan karyawan Gen Z. Seiring dengan fenomena berkembangnya perusahaan-perusahaan startup dan kebutuhan tenaga kerja yang selaras dengan kebutuhan bisnis, maka pentingnya para pemimpin dan pemangku kepentingan memperhatikan dan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di internal perusahaan (Hanifah & Sali, 2023).

Fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya. Tbk yang selanjutnya disebut alfamart. Alfamart adalah perusahaan ritel yang berdiri pada tahun 1999 dan terus bertransformasi sesuai dengan tantangan jaman serta perubahan kebutuhan konsumen. Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Alfamart di cabang Cikokol yang belum mencapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan laporan kinerja yang didapatkan bahwa nilai rata-rata kinerja yaitu 67,45 dari populasi 3.231 karyawan di setiap bulanya, Sedangkan target yang di berikan manajemen pada rata-rata karyawan memiliki nilai rata-rata 100. Menurut data yang bersumber dari tim HRD alfamart di cabang Cikokol dapat di artikan bahwa karyawan di cabang cikokol tidak mencapai target sesuai harapan manajemen yaitu 100. Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada salah satu manajer di tempat peneliti observasi, bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kegiatan yang ditujukan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kemampuan untuk mempengaruhi perilaku manusia (Kabdiyono, et al , 2024). Semakin baik cara seorang pemimpin dalam memimpin anggotanya semakin baik pula kinerjanya. Stress

kerja yang dapat diminimalisir oleh para pemimpin akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, beliau menyampaikan pula karyawan yang memiliki komitmen kerja dan loyalitas tinggi akan berbeda hasil kinerjanya di bandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen kerja dan loyalitas dalam berkerja. Sikap seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk (Simanjuntak, et al, 2023). kepemimpinan yang baik dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan (D. H. Perkasa et al., 2023)

Untuk memperkuat fenomena penelitian peneliti melakukan pra survey kepada 32 *store leader* dengan lokasi kerja Jakarta Utara, Jakarta Selatan, Jakarta Pusat dan Jakarta Barat. Berikut adalah hasil pra survey yang dilakukan:

No.	Dimensi	STS		TS		KS		S		SS		Total Skor	Skor Ideal	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1.	Kualitas kerja	-	-	10	20	6	18	3	12	1	5	55	100	55
2.	Kuantitas kerja	-	-	14	28	4	12	1	4	1	5	49	100	49
3.	Produktivitas	-	-	2	4	14	42	3	12	1	5	63	100	63
4.	Efektivitas	-	-	4	8	10	30	1	4	5	25	67	100	67
5.	Kemandirian	-	-	3	6	6	18	9	36	2	10	70	100	70
Jumlah												304	500	61
SS: Sangat Setuju; S: Setuju; KS: Kurang Setuju; TS: Tidak Setuju; STS: Sangat Tidak Setuju														
F: Frekuensi; N: Frekuensi x Skor; Jumlah Responden: 20 orang; Jumlah Pernyataan: 5														
Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden														

Gambar 1. Hasil Pra Survey Kinerja
Sumber: Data Pra survey kinerja, 2023

Berdasarkan gambar 1. dari hasil kuesioner pra survey mengenai kinerja yang dilakukan pada Alfamart. *Variable* dengan *employee performance* menunjukkan dari total skor yang didapat yaitu sebesar 304 dari skor ideal 500 atau dengan persentase 61%. Dengan demikian kinerja karyawan Alfamart di cabang Cikokol dapat dikatakan tidak optimal atau terdapat masalah.

Studi empiris terkait *transformational leadership* dilakukan oleh (Purwanto et al., 2022) yang mempengaruhi *employee performance* salah satunya ialah *transformational leadership*. *Transformational Leadership* akan mendorong pengikut untuk menetapkan standar kinerja tinggi. (Widodo et al., 2022) menyatakan dari hasil penelitiannya dengan *transformational leadership* mempunyai dampak positif dan berarti kepada *employee performance*. Semakin baik *transformational leadership* di emplementasikan dalam organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Hafidz & Nofiyanti, 2022)

Studi empiris mengenai *organizational citizenship behavior (OCB)* dilakukan oleh (Bernarto et al., 2020) yang mempengaruhi *employee performance* ialah sikap yang

mencerminkan komitmen seseorang karyawan terhadap organisasi serta sikap tersebut secara positif bisa meningkatkan kerjasama tim, komunikasi manajemen, meningkatkan area organisasi yang positif serta aman. (Purwanto et al., 2022) berkata OCB ialah sikap yang mencerminkan komitmen seseorang karyawan terhadap organisasi serta sikap tersebut secara positif bisa meningkatkan *employee performance*. (Mustofa & Muafi, 2021) menyatakan *organizational citizenship behavior (OCB)* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*.

Studi empiris mengenai *work stress* dilakukan oleh (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) yang mempengaruhi *employee performance* adalah Tingkat stres yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Qurbani et al., 2021) mengungkapkan Besarnya pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja karyawan. Selanjutnya (Karim, 2022) menyatakan bahwa berbagai tekanan dan keadaan atau kondisi para karyawan yang mengakibatkan stress kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) cabang Cikokol, Tangerang, pada Januari hingga Februari 2024, menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif berbasis statistik. Skala Likert lima poin dipakai untuk mengukur persepsi atau sikap terkait fenomena sosial, dengan populasi karyawan Gen Z Alfamart berstatus tetap dengan masa kerja minimal satu tahun berjumlah 220 orang. Sampel dipilih dengan metode convenience sampling, mengacu pada kemudahan dan kebetulan pertemuan dengan subjek yang sesuai. Data dianalisis menggunakan variance-based structural equation modeling (SEM) dengan perangkat lunak Smart-PLS versi 3.3.9, yang umum digunakan dalam penelitian berbasis PLS-SEM untuk mempermudah pengolahan data statistik dalam penarikan kesimpulan.

HASIL

Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis data jumlah responden sebanyak 220 orang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, dengan jumlah total 135 responden atau sekitar 61%. Sebaliknya, jumlah responden perempuan sebanyak 85 orang, atau sekitar 39%. Selain itu, mayoritas responden juga memiliki status karyawan tetap dan telah bekerja minimal selama 1 tahun di alfamart cabang Cikokol. Mayoritas responden berusia 22 tahun dengan presentase 23%. Sedangkan untuk terendah adalah responden dengan cluster generasi karyawan Gen Z yaitu pada usia 25 tahun dengan presentase 7%. Mayoritas responden memiliki masa kerja 1 -

3 Tahun sebesar presentase 74% atau 162 responden. Sedangkan sisanya berjumlah 58 responden yaitu mempunyai masa kerja 4 - 6 tahun atau 26% dari total 220 responden Gen Z.

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Keterangan
<i>Employee Performance (Y)</i>	0.886	<i>Valid</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior (X2)</i>	0.760	<i>Valid</i>
<i>Transformational Leadership (X1)</i>	0.762	<i>Valid</i>
<i>Work Stress (X3)</i>	0.701	<i>Valid</i>

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan data pada tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel *employee performance* > 0,5 dengan nilai sebesar 0,886, untuk nilai variabel *organizational citizenship behavior* > 0,5 dengan nilai sebesar 0,760, Sedangkan untuk variabel *transformational leadership* > 0,5 dengan nilai sebesar 0,762, Serta pada variable *work stress* > 0,5 dengan nilai sebesar 0,701. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminat validity* yang baik.

Uji Composite Reliability

Tabel 2. Hasil Uji *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Employee Performance (Y)</i>	0.975	<i>Reliable</i>
<i>Organizational Citizenship Behavior (X2)</i>	0.974	<i>Reliable</i>
<i>Transformational Leadership (X1)</i>	0.975	<i>Reliable</i>
<i>Work Stress (X3)</i>	0.972	<i>Reliable</i>

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Data tabel 2 diatas, Bisa dipahami bahwa nilai *composite reliability* dari variabel *employee performance* > 0,7 dengan nilai sebesar 0,975, Variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai > dari 0,7 yakni 0,974, Variabel *transformational leadership* memiliki nilai > 0,7 yakni 0,975, serta variabel *work stress* juga mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,7 yaitu sebesar 0,972. Hal ini menginformasikan bahwa setiap variabel telah memiliki *composite reliability* > 0,70, Diketahui bahwa semua variabel tersebut *reliable*.

Uji Cronbach's Alpha

Tabel 3. Hasil Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Employee Performance (Y)</i>	0.968	Reliable
<i>Organizational Citizenship Behavior (X2)</i>	0.971	Reliable
<i>Transformational Leadership (X1)</i>	0.971	Reliable
<i>Work Stress (X3)</i>	0.969	Reliable

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Data tabel 3 diatas, dapat dipahami bahwa nilai *cronbach's alpha* dari variabel variabel *employee performance* > 0,7 dengan nilai sebesar 0,968, untuk variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai > dari 0,7 yakni 0,971, untuk variabel *transformational leadership* memiliki nilai > 0,7 yakni 0,971, serta variabel *work stress* juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 yakni sebesar 0,969. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki *cronbach's alpha* > 0,70, menunjukkan bahwa semua variabel tersebut *reliabel*.

Uji R-Square

Tabel 4. Hasil Uji R-Square

	R Square
<i>Employee Performance (Y)</i>	0.797

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,797 yang dapat diartikan variabel *employee performance* yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 79,7% dari 100% dan nilai tersebut dikurangi 79,7% dengan nilai 20,3% dijelaskan diluar model riset atau penelitian ini.

Uji F-Square

Tabel 5. Hasil Uji F-Square

	<i>Employee Performance (Y)</i>	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (X2)</i>	0.128	Lemah
<i>Transformational Leadership (X1)</i>	0.000	Lemah
<i>Work Stress (X3)</i>	0.243	Medium

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Data tabel 5 dapat ditampilkan bila nilai f^2 variabel *organizational citizenship Behavior* memiliki 0,128, yang artinya variabel *organizational citizenship Behavior* memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel *employee performance*. Nilai f^2 variabel *transformational leadership* 0,000, yang artinya variabel *transformational leadership* memiliki pengaruh parsial

lemah terhadap variabel *employee performance*. Nilai f2 variabel *work stress* memiliki 0,243, yang artinya variabel *Work Stress* memiliki pengaruh parsial medium terhadap variabel *employee performance*.

Uji Q-Square

Tabel 6. Hasil Uji Q-Square

	Q² (=1-SSE/SSO)
<i>Employee Performance (Y)</i>	0.697

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Dari hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,69 atau 69 % Hal ini menerangkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat diajukan oleh model penelitian sebesar 69%, sedangkan sisanya 31 % dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar riset atau penelitian ini. Hasil tersebut, Maka model penelitian ini dapat ditegaskan telah memiliki goodness of fit yang baik.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
<i>TL</i> → <i>EP</i>	0,452	0,440	0,116	3,903	0,000	Positif dan Signifikan
<i>OCB</i> → <i>EP</i>	-0,008	-0,005	0,069	0,115	0,908	Positif dan Tidak Signifikan
<i>WS</i> → <i>EP</i>	0,475	0,483	0,097	4,885	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Tabel 7 menampilkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini, di mana variabel *Transformational Leadership* (TL) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* (EP) dengan nilai t-statistik sebesar 3,903 dan p-value sebesar 0,000. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), meskipun menunjukkan arah pengaruh positif terhadap EP, tidak signifikan dengan t-statistik 0,115 dan p-value 0,908. Sementara itu, variabel *Work Stress* (WS) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap EP dengan nilai t-statistik sebesar 4,885 dan p-value 0,000. Hasil ini mengindikasikan bahwa baik *Transformational Leadership* maupun *Work Stress* secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

DISKUSI

Transformational Leadership terhadap Employee Performance

Hasil analisis menunjukkan pengaruh langsung *transformational leadership* terhadap *employee performance* lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 3,903 dengan besar pengaruh 0,296 dan P-value > 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *transformational leadership* terhadap *employee performance* positif dan signifikan. Hasil riset ini diperkuat dengan riset lebih dahulu yang diimplementasikan oleh (Sariningrum & Febrian, 2023), (Qalati et al., 2022) dan (D. H. Perkasa & Satria, 2020) yang menyatakan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Dengan kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin dapat memotivasi, menginspirasi, dan mengubah pengikutnya untuk mencapai tujuan yang sama. Adanya motivasi yang Tinggi dari seorang pemimpin, dimana Pemimpin transformasional dapat membuat lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk berkinerja tinggi. Mereka mendorong karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi daripada yang sebelumnya dianggap mungkin. Adanya Keterlibatan yang Lebih Tinggi, Ketika karyawan dipimpin oleh seorang transformasional leader, mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan merasa terhubung dengan visi dan misi organisasi. Melaksanakan Pengembangan Potensi bawahan, Pemimpin transformasional sering membantu karyawan mencapai potensi mereka dengan memberikan pelatihan, dukungan, dan arahan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka.

Organizational Citizenship Behavior terhadap Employee Performance

Hasil analisis menunjukkan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance* lebih kecil dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 0,115 dengan besar pengaruh 0,592 dan P-value > 0,05 sebesar 0,908. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *employee performance* positif dan tidak signifikan. Hasil riset ini diperkuat dengan riset lebih dahulu yang diimplementasikan oleh (Purwanto et al., 2022), (Faiza & Suhardi, 2022) dan (Wardi, Yunia et al., 2022) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *employee performance*.

Perilaku warga negara (OCB) didefinisikan sebagai perilaku sukarela dan ekstra-peran yang dilakukan oleh karyawan di luar tanggung jawab resmi mereka. Contoh OCB termasuk membantu orang lain di tempat kerja, menyumbangkan ide-ide baru, atau berpartisipasi dalam kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Meskipun OCB membantu memperkuat budaya

organisasi dan meningkatkan lingkungan kerja, ada yang berpendapat bahwa OCB tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Ini adalah beberapa penjelasan: Fokus pada Peran Utama, Kinerja karyawan biasanya diukur berdasarkan pencapaian tujuan dan tugas yang terkait langsung dengan peran mereka. OCB penting, tetapi seringkali tidak terkait secara langsung dengan penilaian kinerja yang lebih formal. Variabilitas dan Subyektivitas, Dimana OCB dapat berbeda dalam tingkat dan dapat dinilai secara subjektif, sehingga sulit untuk mengukur dampaknya secara konsisten terhadap kinerja individual. Keterbatasan Dampak Langsung: Dalam beberapa penelitian, OCB tidak mempengaruhi kinerja individu secara langsung, terutama jika tidak diikuti dengan kinerja yang memadai dalam tugas-tugas inti.

Work Stress terhadap Employee Performance

Hasil analisis menunjukkan pengaruh *work stress* terhadap *employee performance* lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 4,885. dengan besar pengaruh 0,076 dan P-value < 0,05 sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung *work stress* terhadap *employee performance* positif dan signifikan. Hasil riset ini diperkuat dengan riset lebih dahulu yang diimplementasikan oleh (Albert, 2021), (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) dan (Karim, 2022) yang menyatakan bahwa *work stress* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

Dalam beberapa cara, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, konflik antara tugas-tugas, kurangnya kontrol atas pekerjaan, dan faktor lain yang dapat menyebabkan ketegangan mental dan emosional. Kurangnya Fokus dan Konsentrasi, dimana Karyawan yang mengalami stres di tempat kerja dapat mengalami kesulitan untuk tetap fokus dan berkonsentrasi pada tugas-tugas mereka. Mereka juga cenderung memiliki pikiran yang terpecah dan sulit untuk memberikan prioritas yang tepat untuk pekerjaan mereka. Penurunan Produktivitas, akibat Karyawan yang mengalami stres sering mengalami penurunan produktivitas karena mereka mungkin menghabiskan lebih banyak waktu untuk mengatasi stres daripada menyelesaikan tugas dengan efisien, yang dapat menyebabkan kinerja yang kurang optimal. Kualitas Kerja yang Menurun, Stres kerja juga dapat memengaruhi kualitas hasil kerja karyawan. Jika seseorang tertekan atau cemas, mereka mungkin tidak dapat melakukan pekerjaan yang baik, yang dapat memengaruhi reputasi dan citra mereka di tempat kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di PT.

Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart), sedangkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak memiliki pengaruh signifikan. Transformational Leadership terbukti meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap tujuan perusahaan, sementara stres kerja, meskipun memiliki pengaruh signifikan, menuntut manajemen untuk menjaga keseimbangan agar tidak berdampak negatif. Keseluruhan hasil ini menyarankan pentingnya penerapan gaya kepemimpinan yang inspiratif dan manajemen stres yang efektif untuk meningkatkan kinerja, dengan fokus pada pendekatan yang mempertimbangkan karakteristik unik Gen Z dalam lingkungan kerja.

REFERENSI

- Albert, O. H. W. (2021). *PENGARUH STRESS , MOTIVASI DAN KEPUASAAN KERJA*. *III*(4), 884–892.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, *29*(3), 5495–5503.
- Faiza, G., & Suhardi, S. (2022). P Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, *2*(1), 24–39. <https://doi.org/10.36352/pmj.v2i1.350>
- Hafidz & Nofiyanti. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, *11*(2), 2763–2773. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Hanifah, A., & Sali, P. (2023). *Indonesian Gen Z Work Values , Preference between Startups and Corporations , and Intention to Apply*. *1*(03).
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment Di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *6*(April), 4–6.
- Karim, K. (2022). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Asean International Journal of Business*, *1*(1), 24–33. <https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.68>
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, *1*(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>

- Mustofa, A., & Muafi, M. (2021). The influence of situational leadership on employee performance mediated by job satisfaction and Islamic organizational citizenship behavior. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 10(1), 95–106. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1019>
- Oringo, J. O., Ndegwa, P. W., & Omari, D. O. (2020). The Role of Generation Z Employees on Performance of Kenyan Firms. *International Journal of Scientific Engineering and Science*, 4(10), 38–43.
- Perkasa, D., Arbaina, C., Imelda Novita Susiang, M., Dhyana Parashakti, R., Al Faruq Abdullah, M., & Mini Rostina, C. (2023). The Influence of Discipline, Leadership and Work Environment Toward Employee Performance at BPJSTK in DKI Jakarta Branch. *KnE Social Sciences*, 2023, 471–480. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13696>
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 47–59. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i02.84>
- Perkasa, D. H., & Satria, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 20(3), 225–230. <https://doi.org/10.31599/jki.v20i3.298>
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2022). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business (The Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leader. *SSRN Electronic Journal*, 4(3), 256–272. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3987573>
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez Limón, M. L., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
- Qurbani, D., Solihin, D., & Kurniawan, Makkira, M. Syakir, A. S. (2021). Amkop Management Accounting Review (AMAR). *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 8(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 35(2), 1–10.
- Sariningrum, T. B., & Febrian, W. D. (2023). *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK) KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI PADA*

YAYASAN PENDIDIKAN INTERNAL AUDIT. 3(2), 136–142.

- Simanjuntak, F., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah). *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 76–88.
- Wardi, Y., & Thaib, I. (2022). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM PKH dengan Organizational Citizen Behavior (OCB) sebagai Moderasi di Provinsi Sumatera Barat. *Sosio Konsepsia*, 11(3), 456–476. <https://doi.org/10.33007/ska.v11i3.3086>
- Widodo, P., Count, W., Count, C., Count, P., Size, F., Date, S., & Date, R. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan Organisasional dan Komitmen Afektif di PT Arpeni Pratama Ocean Line Tbk. Cabang Jepara.*