

ABSTRACT

Changes in the increasingly complex and competitive organizational environment require employees to be more responsive to be able to face all challenges and continue to grow. The obligation of employees to master new technology, face the pressure of new jobs, new workloads, and work regulations that may change at any time can lead to situations that suppress the psychological conditions of its employees. Employee performance can also be improved by providing a good example of a leader and providing compensation that is expected to stimulate employees to do the job perfectly. This study aims to analyze the effect of transformational leadership, work stress, and compensation for the performance of employees of PT Bank XYZ Area Jakarta Pondok Indah. Research data collection was carried out using questionnaires, interviews, and literature studies. The study was conducted using multiple linear regression analysis with a sample of 50 people. Analysis test results show that transformational leadership has an insignificant effect on employee performance. Leaders have not been proven to apply the characteristics of transformational leadership to support improvements in employee performance. Job stress variables have a positive and significant effect on employee performance at PT Bank XYZ Area Jakarta Pondok Indah. Stress has the potential to encourage or disrupt the work of employees of PT Bank XYZ Area Jakarta Pondok Indah. The compensation variable has no significant effect on the performance of employees at PT Bank XYZ Jakarta Area Pondok Indah because the reward system provided is standard according to the existing provisions so that employees who perform well or are not good, have little influence on the satisfaction of the compensation provided.



Keywords: Transformational Leadership, Job Stress, Compensation, Employee Performance

ABSTRAK

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut karyawan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup menghadapi segala tantangan dan terus berkembang. Kewajiban karyawan menguasai teknologi baru, menghadapi tekanan pekerjaan baru, beban kerja baru, serta peraturan kerja yang mungkin setiap saat dapat berubah menimbulkan situasi yang menekan kondisi psikologis karyawannya. Kinerja karyawan dapat juga ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin serta pemberian kompensasi yang diharapkan dapat merangsang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sempurna. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Bank XYZ Area Jakarta Pondok Indah. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Penelitian dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 50 orang. Hasil uji analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin belum terbukti menerapkan karakteristik kepemimpinan transformasional untuk menunjang peningkatan kinerja karyawan. Variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank XYZ Area Jakarta Pondok Indah. Stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja karyawan PT Bank XYZ Area Jakarta Pondok Indah. Variabel kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank XYZ Area Jakarta Pondok Indah dikarenakan sistem imbalan yang diberikan sudah standar menurut ketentuan yang ada sehingga bagi karyawan yang kinerjanya baik atau kurang baik, tidak begitu berpengaruh terhadap kepuasan kompensasi yang diberikan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan