

PROPOSAL PENELITIAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR



OLEH :

NURUL HIKMAH

NIM : 202202028

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIRA BHAKTI

2026

PENGESAHAN USULAN PENELITIAN

JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR

Diterangkan bahwa proposal yang disusun oleh :

NAMA MAHASISWA : NURUL HIKMAH
NO. STAMBUK : 2022-02-028
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

Telah kami periksa, perbaiki dan menyetujui untuk dapat diajukan dalam seminar proposal

Disetujui :



Irianti, S.Pd., MM



Svarifah Rafikah, S.Pd., M.Pd

Diketahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Prodi Studi Manajemen



Dr. Hj. Sumarni, S. S.E., M.Si.



Dr. Hasyim Halim, S.E., M.M.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL :	i
PENGESAHAN USULAN PENELITIAN :	ii
DAFTAR ISI :	iii
DAFTAR TABEL :	iv
DAFTAR GAMBAR :	v
I PENDAHULUAN :	1
A. Latar belakang masalah :	1
B. Rumusan masalah :	3
C. Tujuan penelitian :	3
D. Manfaat penelitian :	4
II TINJAUAN PUSTAKA :	6
A. Kajian teori :	6
1. Manajemen sumber daya manusia :	6
2. Kepemimpinan transformasional :	7
1) Definisi kepemimpinan transformasional :	7
2) Teori kepemimpinan transformasional :	8
3) Fungsi kepemimpinan transformasional :	8
4) Indikator kepemimpinan transformasional :	9
3. Stres kerja :	9
1) Definisi stres kerja :	9
2) Teori stres kerja :	10
3) Fungsi stres kerja :	10
4) Indikator stres kerja :	11
4. Kinerja pegawai :	12
1) Definisi kinerja pegawai :	12
2) Teori kinerja pegawai :	12
3) Fungsi kinerja pegawai :	13
4) Indikator kinerja pegawai :	14

B. Penelitian terdahulu :	15
C. Kerangka pemikiran :	17
D. Hipotesis penelitian :	19
III METODE PENELITIAN :	20
A. Tempat dan waktu penelitian :	20
B. Metode pengumpulan data :	20
C. Jenis dan sumber data :	21
D. Populasi dan sampel :	21
E. Metode analisis data :	22
F. Variabel penelitian dan definisi operasional :	25
DAFTAR PUSTAKA.....	31

I. PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam menentukan kualitas serta efektivitas kinerja suatu organisasi, terutama pada lembaga pemerintah yang bertugas melayani kepentingan publik. Seiring dengan perkembangan teknologi dan rumitnya administrasi, kebutuhan akan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten semakin mendesak untuk menjamin efisiensi dan efektivitas operasional organisasi (Putri & Santoso, 2023). Dinas Perhubungan Kota Makassar, sebagai lembaga pemerintahan yang berinteraksi langsung dengan masyarakat, menangani tantangan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada unit arsip umum dan kepegawaian yang berfungsi sebagai yayasan utama administrasi serta pencatatan data krusial organisasi.

Ketidakpastian beban kerja di Dinas Perhubungan Kota Makassar, khususnya pada unit arsiparis dan kepegawaian, merupakan faktor utama yang memicu timbulnya stres kerja. Temuan ini sesuai dengan penelitian Rahmat et al., (2025), yang menyimpulkan bahwa puncak beban kerja yang tinggi tanpa dukungan sistem administrasi yang stabil cenderung mempercepat kelelahan mental pada pegawai. Berdasarkan pengamatan awal, stres kerja tersebut telah menurunkan efektivitas kinerja harian, yang berpotensi menghalangi inovasi organisasi serta menimbulkan konflik internal jika tidak segera ditangani.

Kondisi ini menggambarkan ketidaksesuaian antara model kepemimpinan ideal yang diharapkan dengan kenyataan tekanan kerja yang dialami pegawai. Kesenjangan paling nyata tampak pada banyaknya beban tugas administratif yang bersifat berulang namun mendesak, di mana volume pekerjaan yang diterima tidak seimbang dengan kecepatan penyelesaian secara terstruktur. Meskipun secara teoritis Marwan (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam memediasi dampak stres akibat beban kerja guna mempertahankan kinerja optimal, pada praktiknya di Dinas Perhubungan Kota Makassar, fenomena menumpuk tugas tetap menjadi

penghalang utama produktivitas. Celah ini mengindikasikan bahwa stimulasi intelektual dan motivasi dari pemimpin seolah terhambat oleh kendala teknis di lapangan; akumulasi tugas pengarsipan dan validasi data kepegawaian yang menumpuk menimbulkan “penyumbatan” yang tidak dapat diatasi semata-mata melalui peningkatan semangat. Terdapat ketidaksesuaian di mana visi kepemimpinan progresif belum berhasil memenuhi beban tugas secara konkrit. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengungkap sejauh mana kepemimpinan transformasional mampu meredam tekanan kerja melalui peningkatan efisiensi alur kerja, sehingga perekrutan tugas tidak lagi menjadi sumber stres yang meningkat, dan kualitas pelayanan publik tetap terpelihara.

Permasalahan ini menimbulkan dampak yang meluas, seperti terganggunya kelancaran administrasi pelayanan transportasi publik, menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah, serta potensi kerugian finansial yang timbul dari kesalahan administrasi yang berulang-ulang. Selain itu, gangguan psikologis yang dialami pegawai berpotensi menyebabkan absensi berkepanjangan, tingkat turnover yang tinggi, dan beban biaya kesehatan negara yang signifikan. Rahayu et al., (2024) menyoroti bahwa stres kerja yang tidak ditangani secara tepat dapat menciptakan suasana kerja yang buruk serta memicu konflik internal, yang pada akhirnya menghambat perubahan positif dan inovasi dalam organisasi.

Penelitian ini sangat penting dilakukan, Tujuannya tidak hanya untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja secara lebih mendalam, tetapi juga untuk merumuskan solusi dan strategi yang dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di bagian arsip umum dan kepegawaian Dinas Perhubungan. Harapannya, dengan pengelolaan yang tepat, kesejahteraan pegawai dapat meningkat, sehingga kinerja organisasi pun akan optimal dan pelayanan publik semakin berkualitas. Kompetensi pegawai secara langsung mempengaruhi kemampuan mereka dalam mengelola tugas secara efektif di tengah tekanan kerja. Pegawai yang berkompeten biasanya lebih mampu beradaptasi dan mengendalikan stres, sehingga kinerja mereka tetap optimal (Wahyuni & Pratama, 2023). Namun, tanpa perhatian mendalam

dari manajemen sumber daya manusia khususnya Dinas Perhubungan dalam menyusun program pengembangan kompetensi dan pengelolaan stres, kualitas pelayanan kepada masyarakat akan terus menurun dan berisiko menimbulkan masalah sistemik yang lebih serius.

Berdasarkan latar belakang beban kerja yang berlebihan serta penurunan kinerja di Dinas Perhubungan, penelitian ini menitikberatkan pada aspek psikologis pegawai, khususnya stres kerja dan pola kepemimpinan transformasional. Peneliti memprioritaskan kedua variabel tersebut karena dianggap memiliki pengaruh paling signifikan terhadap produktivitas di bagian Arsiparis, sementara faktor lain seperti remunerasi tidak dibahas lebih lanjut mengingat telah diatur secara baku melalui peraturan pemerintah. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?
3. Apakah Kepemimpinan transformasional dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar?

C. Tujuan penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan transformasional dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara akademis, hasil kajian ini diproyeksikan mampu memberikan kontribusi terhadap pengayaan literatur di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai keterkaitan antara gaya kepemimpinan transformasional dan dinamika stres kerja. Penelitian selanjutnya dalam menguji konsistensi teori-teori kepemimpinan dan perilaku organisasi pada instansi pemerintahan di sektor transportasi.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi bagi pihak manajemen Dinas Perhubungan Kota Makassar dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk:

- 1) Bahan rujukan dan masukan strategis bagi unsur pimpinan dalam memetakan pola kepemimpinan yang paling efektif untuk memitigasi tekanan kerja pegawai.
- 2) Dasar pengambilan kebijakan dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai di lingkungan perhubungan.

3. Manfaat bagi peneliti

Bagi peneliti sendiri, penelitian ini menjadi sarana penerapan ilmu yang telah di peroleh selama perkuliahan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Peneliti ini juga dapat menambah pengalaman peneliti dalam menganalisis dan memahami hubungan antar variabel yang memengaruhi kinerja pegawai, serta melatih kemampuan berpikir kritis dan ilmiah dalam menyusun karya tulis akademik.

4. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut khususnya mahasiswa yang ingin melakukan penelitian sejenisnya agar hasilnya lebih baik lagi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian teori

1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai alat strategi yang dimanfaatkan oleh organisasi untuk merekrut, mengembangkan, serta mempertahankan talenta unggul. Berbeda dengan manajemen umum yang menekankan alokasi sumber daya secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia secara khusus menganalisis dimensi psikologis, kesejahteraan pekerja, serta aset manusia yang tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh teknologi. Saat ini, manajemen sumber daya manusia tidak lagi sekedar fungsi administratif yang menangani kehadiran atau pembayaran gaji. Ia didefinisikan sebagai rangkaian kebijakan, praktik, dan sistem yang dirancang untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Menurut Fika dan Zohriah (2024), sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang tak terpisahkan dari eksistensi suatu organisasi, baik dalam bentuk lembaga maupun perusahaan. Secara intinya, sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang direkrut dan bekerja di organisasi sebagai penggerak utama, pemikir, serta perencana untuk merealisasikan tujuan organisasi. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia secara efektif menjadi sangat penting dan harus dilakukan dengan optimal.

Menurut Triansyah (2024), sumber daya manusia adalah komponen yang tidak dapat dipisahkan dari keberadaan organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi faktor penentu utama kemajuan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia terdiri dari individu-individu yang direkrut dalam organisasi untuk berfungsi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Asep Suherman dan Elmira Siska (2025), sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu yang mempelajari pengelolaan sumber daya individu

secara efisien dan efektif demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia merancang kebijakan sistem perencanaan, penghematan, dan pengaturan karyawan, termasuk pengembangan karyawan, pengelolaan karir, penilaian kinerja, pemulihan karyawan, serta hubungan ketenagakerjaan, yang semuanya disesuaikan dengan prinsip-prinsip manajemen.

Sumber daya manusia telah mengalami transformasi dari pendekatan mekanistik menuju paradigma strategi yang integratif. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan seni dan ilmu dalam mengelola modal manusia agar potensi setiap individu selaras dengan visi jangka panjang institusi. Fokusnya tidak lagi terbatas pada rekrutmen atau kompensasi saja, melainkan pada pembentukan ekosistem kerja yang adaptif di tengah gejolak teknologi. Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah instrumen krusial yang mengoptimalkan sinergiantara talenta manusia, etika profesional, dan kemajuan digital untuk menjamin keinginan organisasi di masa depan.

2. Kepemimpinan transformasional

1) Definisi kepemimpinan transformasional

Menurut Purwanto (2022), kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai suatu model kepemimpinan yang mengedepankan strategi kolaborasi antara pemimpin dan pengikut. Dalam paradigma ini, pemimpin bersama tim melakukan identifikasi terhadap kebutuhan transformatif, menyusun visi yang komprehensif untuk mengarahkan proses perubahan melalui inspiratif, serta mengimplementasikan perubahan tersebut secara kolektif dengan dukungan komitmen penuh dari seluruh anggota kelompok.

2) Teori kepemimpinan transformasional

Secara teoritis, pendekatan ini berlandaskan pada kapasitas pemimpin dalam mentransformasi nilai-nilai, keyakinan, serta motivasi intrinsik pengikut. Purwanto (2022) menegaskan bahwa fokus utama dari teori ini

terletak pada pengembangan potensi dan pertumbuhan individu pengikut. Peran pemimpin tidak terbatas pada memberikan perintah otoritatif, melainkan fokus pada kesadaran transformasional individu agar mampu memandang permasalahan organisasi dari perspektif yang lebih luas serta mengutamakan kepentingan kolektif di atas kepentingan pribadi demi tercapainya efektivitas organisasi.

Menurut Irianti et al., (2024), kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang paling sering diteliti, karena pengaruhnya yang signifikan terhadap dinamika dan kinerja organisasi. Pendekatan ini didasarkan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi serta memotivasi karyawan, yang berpijak pada kapasitasnya dalam merumuskan visi yang inspiratif, membangun kepercayaan, serta merangsang kreativitas di kalangan pengikut.

3) Fungsi kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi karena gaya kepemimpinan ini mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan efektivitas kerja pegawai secara signifikan.

Menurut Purwanto (2022), terdapat empat dimensi fungsional utama yang dijalankan dalam gaya kepemimpinan transformasional untuk mendukung efektivitas organisasi, yaitu:

- a) Fungsi inspiratif: Berorientasi pada penguatan semangat dan optimisme anggota organisasi melalui diseminasi visi yang jelas dan persuasif.
- b) Fungsi pendamping: Pemimpin berperan sebagai fasilitator yang memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan pengembangan potensi dan karir setiap staf.
- c) Fungsi teladan: Pemimpin menetapkan standar etika dan profesionalisme yang tinggi sebagai acuan perilaku bagi seluruh anggota organisasi.

4) Indikator kepemimpinan transformasional

Indikator kepemimpinan transformasional digunakan sebagai alat untuk mengukur perilaku spesifik pemimpin serta menteksi bawahan yang lebih krisual yang validasi teori dalam konteks lokal atau indikator kepemimpinan bukan sekedar alat evaluasi, melainkan instrumen untuk membedah sejauh mana seorang pemimpin mampu merevolusi orientasi pengikutnya.

Indikator ini sering disebut sebagai “ The 4Is” yang dipopulerkan oleh Bass namun dikontekstualisasikan kembali oleh Purwanto (2022) sebagai berikut:

- a) Pengaruh ideal: Pemimpin menunjukkan perilaku yang membuat mereka menjadi panutan, sehingga staf merasa bangga dan ingin meniru integritas pemimpinnya.
- b) Motivasi inspirasional: Pemimpin mampu memotivasi staf dengan memberikan makna dan tantangan terhadap pekerjaan mereka.
- c) Pertimbangan individual: Pemimpin memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berprestasi dan berkembang melalui dukungan personal.

3. Stres kerja

1) Definisi stres kerja

Stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik maupun mental. Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu, sehingga menimbulkan ketegangan dalam bekerja. Stres kerja menjadi salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Beberapa definisi menurut para ahli:

Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi psikologis di mana individu merasa tertekan akibat beban pekerjaan yang tinggi, konflik tugas, atau tuntutan lingkungan kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Mangkunegara

menekankan bahwa stres kerja dapat bersifat positif atau negatif; stres yang terkendali dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus dan produktif, sedangkan stres yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja, kelelahan, bahkan gangguan kesehatan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, stres kerja dapat dipahami sebagai kondisi tekanan yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan individu, yang dapat memengaruhi kondisi fisik maupun mental.

2) Teori Stres Kerja

Secara teoritis, stres kerja berkaitan dengan tekanan pekerjaan yang berasal dari:

- a) Beban kerja – jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b) Waktu kerja – tenggat waktu atau deadline yang ketat dapat meningkatkan tekanan.
- c) Lingkungan kerja – kondisi fisik maupun sosial di tempat kerja, termasuk hubungan interpersonal dan dukungan manajemen.

Beberapa teori yang menjelaskan mekanisme stres kerja:

- a) Mode Tuntutan-Sumber Daya Kerja (Job Demand-Resources/JD-R) Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan (seperti beban kerja dan tekanan waktu) melebihi sumber daya yang tersedia (seperti kemampuan, keterampilan, dukungan rekan kerja, dan fasilitas) untuk mengatasi tuntutan tersebut.
- b) Teori Transaksi Stres (Lazarus & Folkman) Stres terjadi ketika individu menilai bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya. Respons stres yang muncul dipengaruhi oleh strategi koping atau cara individu mengelola tekanan tersebut.
- c) Hukum Yerkes-Dodson Tingkat stres yang terkendali dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan menjadi lebih fokus dan

termotivasi. Namun, jika stres terlalu tinggi atau berlebihan, justru akan menurunkan kinerja dan berdampak negatif pada produktivitas. Dengan memahami teori-teori tersebut, organisasi dapat merancang strategi pengelolaan stres kerja yang efektif, seperti pembagian beban kerja yang seimbang, penyusunan jadwal yang realistis, serta dukungan sosial dan fasilitas kerja yang memadai, untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

3) Fungsi stres kerja

Stres kerja memiliki peranan penting dalam lingkungan kerja karena berkaitan dengan kondisi tekanan yang dialami oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Stres kerja dapat memberikan dampak terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan dalam organisasi. Tingkat stres kerja yang sesuai dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih baik, sedangkan stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2021), fungsi stres kerja antara lain adalah sebagai alat pengukur kondisi kerja dan pendorong motivasi kerja. Mangkunegara menjelaskan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan dapat memberikan gambaran tentang beban kerja, kepadatan tugas, maupun kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu. Jika stres berada pada tingkat yang terkendali, hal ini justru dapat memacu karyawan untuk lebih fokus, meningkatkan kinerja, dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif.

Stres yang berlebihan menandakan adanya masalah yang perlu diperbaiki, seperti pembagian tugas yang tidak adil, waktu kerja yang terlalu padat, atau konflik interpersonal di lingkungan kerja. Dengan demikian, stres kerja dapat berfungsi sebagai gambaran kondisi kerja karyawan yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk memperbaiki lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

4) Indikator stres kerja