

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA BALI SELATAN**

**A.A Sagung Diah Putri Utami<sup>1</sup>  
I Wayan Suana<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia  
e-mail: [sagungdiah26@gmail.com](mailto:sagungdiah26@gmail.com)/telp:+62 81 23 82 37 454

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

### **ABSTRAK**

Organisasi harus memahami apa yang menjadi penyebab kepuasan dan ketidakpuasan karyawannya. Setiap organisasi memiliki pemimpin untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi tersebut. Selain itu, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja juga dapat disebabkan oleh stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan transaksional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan. Berdasarkan kriteria-kriteria dalam teknik sampel jenuh maka diperoleh sampel sebanyak 139 karyawan. Hasil analisis data berdasarkan uji regresi linear berganda menemukan bahwa secara parsial kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Transaksional, Stres Kerja Kepuasan Kerja Karyawan.*

### **ABSTRACT**

Organizations must understand what the cause of satisfaction and dissatisfaction of employees. Every organization has a leader to carry out management functions. Style of leadership in an organization is one of the factors that determine the success of an organization. In addition, factors affecting job satisfaction can also be caused by job stress. This study aims to investigate the influence of transactional leadership and work stress on employee job satisfaction partially on the PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan. Based on the criteria in the saturated sample technique then obtained a sample of 139 employees. The results of data analysis based on multiple linear regression test found that transactional leadership partially positive effect on employee job satisfaction and job stress negatively affect employee job satisfaction.

**Keywords:** *Transactional Leadership, Job Stress, Job Satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Organisasi dalam menjalankan aktivitasnya membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana dkk. 2009:3). Organisasi harus memahami apa yang menjadi penyebab kepuasan dan ketidakpuasan karyawannya. Teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Herzberg dalam (Furnham *et al.*2009) yaitu *Two Factor Theory* menyatakan kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan bukanlah dua hal yang saling berlawanan tetapi dua unsur yang terpisah disebabkan oleh aspek yang berbeda dari pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu dari sekian banyak aspek yang perlu diperhatikan dalam usaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia suatu organisasi. Karena dengan kepuasan kerja yang dirasakan maka seorang karyawan mampu bekerja secara optimal (Dhania, 2010). Bagi suatu organisasi salah satu faktor kunci untuk bersaing adalah karyawan puas dengan pekerjaan dan para pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan bawahan serta sebagai hasilnya karyawan perintis dan inovatif yang membantu untuk tumbuh dan berkembangnya bisnis (Bushra *et al.* 2011). Pada tingkatan kepuasan kerja yang tinggi seseorang memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut Robbins dan Judge (2009:99).

Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi tersebut. Menurut Voon *et al.* (2012) kepemimpinan sebagai suatu proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen. Salah satu jenis gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan transaksional. Pemimpin transaksional menginspirasi pengikutnya dengan berkonsentrasi pada nilai-nilai pengikut dan membantu pengikut menyelaraskan dengan nilai-nilai organisasi yang mengakomodasi kepentingan pengikut dengan memberikan kontingen insentif, kehormatan dan janji bagi pengikut yang berhasil (Paracha *et al.* 2012). Northouse dalam (Amin *et al.* 2013) menyatakan teori pertukaran yaitu dimana pemimpin dan bawahan menentukan tujuan dan prosedur untuk mencapai tujuan tersebut dengan cara pertukaran penghargaan dan penggunaan paksaan untuk memperoleh kepatuhan bawahan dan upaya untuk mencapai kinerja organisasi. Kepemimpinan transaksional berpusat pada *leader follower* pertukaran dimana pengikut melakukan sesuai dengan kehendak dan arahan para pemimpin dan pemimpin positif menghargai upaya serta sebagai dasar adalah *reward* yang dapat menjadi negatif seperti tindakan hukuman, jika pengikut gagal mematuhi atau dapat menjadi positif seperti pujian dan pengakuan, jika bawahan sesuai dengan maksud dan arah yang diinginkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan yang diberikan (Riaz dan Mubarak,2010). Kepemimpinan transaksional memberikan kepuasan yang tinggi, identifikasi organisasi, dan juga dikenal sebagai kepemimpinan manajerial yang berfokus pada peran pengawasan dan organisasi, dimana pemimpin mendorong kepatuhan pengikutnya melalui imbalan dan

hukuman (James dan Ifeanyi, 2013). Menurut Yulk (2010:306) terdapat dua jenis perilaku kepemimpinan transaksional yaitu berhubungan dengan penghargaan dan manajemen pasif dengan pengecualian yang dibutuhkan untuk mendapatkan penghargaan dan penggunaan insentif.

Stres kerja adalah sesuatu mengenai lingkungan kerja atau sifat pekerjaan itu sendiri yang menyebabkan stres yang dirasakan oleh individu (Bokti dan Mansor, 2009). Stres didefinisikan sebagai suatu situasi dimana akan memaksa seseorang untuk melakukan penyimpangan dari fungsi normal dikarenakan perubahan yang mengganggu atau meningkatkan kondisi fisiologis dan psikologis, sehingga seseorang tersebut dipaksa untuk menyimpang dari fungsi normal (Rehman, *et al.*, 2012). Tantangan-tantangan dalam pekerjaan tidak ada jika seseorang tidak memiliki tingkat stres, sedangkan meningkatnya stres pada kepuasan kerja yang cenderung naik, hal tersebut dikarenakan stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan dan mendorong para karyawan memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan pekerjaan (Handoko, 2012:202). Teori ketidaksesuaian menurut Wibowo (2011:503) adalah mengukur tingkatan kepuasan kerja dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Stres yang terlalu tinggi menyebabkan kepuasan kerja mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan yang dapat membuat karyawan tidak mampu mengambil keputusan dan perilaku menjadi tidak teratur (Umar, 2012:265).

Menurut Mansoor *et al.* (2011) secara umum stres kerja telah dilihat sebagai pendahulu dari kepuasan kerja, dan sebagai faktor organisasi seperti beban kerja dan kondisi kerja serta kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres itu berarti bahwa kedua pekerjaan stres dan kepuasan kerja saling terkait. Faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja menurut (Shahriari *et al.* 2013), yaitu faktor lingkungan kerja yang berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan dan faktor personal berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Kemampuan karyawan untuk mengontrol dan mengelola stres pekerjaan akan mengarah untuk memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Weerasinghe dan Batagoda, 2012). Menurut Kouloubandi *et al.* (2012) stres tidak hanya berada di lingkungan, atau dalam individu, melainkan juga dari interaksi antara individu dan lingkungan serta sebagai hasilnya persepsi individu dari sumber suatu peristiwa yang menyebabkan respon negatif tetapi peristiwa itu dievaluasi atau dinilai oleh individu.

Mamesah *et al.* (2009) menyatakan pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu dimana imbalan yang dikejar oleh dua belah pihak lebih bersifat ekonomi telah tercapai dengan baik dipenuhi oleh pemimpin dan sebagai balasannya pemimpin memperoleh imbalan berupa performa bawahan yang tinggi. Paracha *et al.* (2012) menyatakan terjadi titik temu antara balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan maka pengaruh

gaya kepemimpinan transaksional positif signifikan dengan kepuasan kerja. Suyuthi dkk. (2011) menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan, semakin tinggi besaran kepuasan kerja karyawan, maka dapat dikatakan pola hubungan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan.

Menurut Faqihudin dan Gunistiyo (2010) ketegangan yang terkait dengan pekerjaan berpengaruh negatif signifikan karena akibat dampak stress yang tinggi secara umum cenderung dapat mengurangi kepuasan kerja. Bemana (2013) menyatakan bahwa tingkat stres yang rendah akan berpengaruh nyata pada tercapainya kepuasan kerja karyawan yang tinggi, maka dapat dikatakan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Dar *et al.* (2011) stres kerja positif signifikan menunjukkan bagaimana pekerjaan dapat bermanfaat bagi kepuasan kerja dan mempromosikan tugas yang menarik dan menantang, tanggung jawab, kesempatan untuk berprestasi dengan individu, pengakuan atas prestasi tersebut, dan lingkup untuk kemajuan individu dan pertumbuhan.

H<sub>2</sub> : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dijelaskan tersebut maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut.

- 1) Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan ?
- 2) Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan ?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan. Objek dari penelitian ini adalah kepemimpinan transaksional, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yang berbentuk asosiatif. Teknik sampel jenuh sebagai teknik dalam penentuan sampel dengan 139 responden. Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Kuesioner disebarakan berupa pernyataan tertulis kepada responden mengenai kepemimpinan transaksional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Karakteristik dari 139 responden dalam penelitian ini dibedakan berdasarkan jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan dapat di lihat pada Tabel 1.

Tabel 1.  
Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah (org)	Persentasi (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	100	71,94
Perempuan	<u>39</u>	<u>28,06</u>
<b>Jumlah</b>	139	100
<b>Umur</b>		
20-29	15	10,80
30-39	45	32,38
40-49	55	39,56
50-59	<u>24</u>	<u>17,26</u>
<b>Jumlah</b>	139	100
<b>Pendidikan</b>		
SMA	79	56,83
Diploma	45	32,37
S1	<u>15</u>	<u>10,79</u>
<b>Jumlah</b>	139	100

Sumber : Data di olah 2014

Kuesioner dikatakan valid jika setiap butir pernyataan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur. Pengujian validitas tiap pernyataan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir atau faktor dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat suatu kuesioner yang memenuhi validitas adalah jika korelasi antara butir dengan skor total tersebut positif dan nilainya lebih besar dari 0,30. Hasil uji validitas instrument akan di sajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional( $X_1$ )	$X_{1,1}$	0,816	Valid
	$X_{1,2}$	0,546	Valid
	$X_{1,3}$	0,773	Valid
	$X_{1,4}$	0,755	Valid
Stress Kerja( $X_2$ )	$X_{2,1}$	0,885	Valid
	$X_{2,2}$	0,889	Valid

	X <sub>2.3</sub>	0,713	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,808	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,796	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan(Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,787	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0,726	Valid
	Y <sub>1.3</sub>	0,736	Valid
	Y <sub>1.4</sub>	0,720	Valid
	Y <sub>1.5</sub>	0,753	Valid
	Y <sub>1.6</sub>	0,576	Valid

Sumber : Data di olah 2014

Untuk pengujian reliabilitas pada setiap variabel dilakukan dengan membandingkan nilai Alpha Cronbach dengan r-tabel. Jika Alpha Cronbach lebih besar dari 0,60 maka variabel tersebut reliabel. Hasil reliabilitas instrument dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transaksional(X <sub>1</sub> )	0,787	Reliabel
Stress Kerja(X <sub>2</sub> )	0,810	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,780	Reliabel

Sumber : Data di olah 2014

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Sminarnov*. Apabila koefisien Asymp. Sig. (*2-tailed*) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat di lihat pada Tabel 4.

Tabel 4.  
Hasil Uji Normalitas

N	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	139
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,877
	0,425

Sumber : Data di olah 2014

Adanya multikolinearitas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF Kurang dari 10, maka tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini. Uji multikolinearitas akan di sajikan pada Tabel 5.

Tabel 5.  
Hasil Uji Multikolinearitas

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
KepemimpinanTransaksional ( $X_1$ )	0,959	1,042
Stress Kerja( $X_2$ )	0,959	1,042

Sumber : Data di olah 2014

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat diketahui jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0,05 jadi variabel tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas akan di sajikan pada Tabel 6.

Tabel 6.  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	5.012	1.244		4.030	.000
	Kepemimpinan transaksional	-.201	.070	-.245	-2.889	.104
	Stress Kerja	.013	.034	.033	.394	.694

Sumber : Data di olah 2014

Untuk analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 15.0 dan hasil dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7.  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	17.820	1.992		8.944	.000
	Kepemimpinan transaksional	.495	.111	.353	4.446	.000
	Stress Kerja	-.112	.054	-.165	-2.073	.040

**R Square = 0,176**

**F Statistik = 14,485**

**Signifikansi = 0,000**

Sumber : Data di olah 2014

Hasil statistik regresi linear berganda pada Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa t tabel untuk kepemimpinan transaksional sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai beta 0,353, ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien regresi  $\beta_1 = 0,495$ , ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Bali Selatan setelah sebelumnya diteliti oleh Paracha *et al.* (2012) menyatakan bahwa terjadi titik temu antara balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan, sehingga pengaruh gaya kepemimpinan transaksional positif signifikan dengan kepuasan kerja. Selain itu juga Suyuthi dkk. (2011) menyatakan bahwa semakin baik kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan, semakin tinggi besaran kepuasan kerja karyawan, maka dapat dilihat pola hubungan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Pada Tabel 7 diketahui bahwa t tabel untuk variabel stres kerja sebesar 0,040 < 0,05, dengan nilai beta -0,165, ini menunjukkan bahwa H<sub>2</sub> diterima maka dapat dikatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien regresi  $\beta_2 = -0,112$ , ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kepuasan kerja karyawannya.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Bali Selatan setelah sebelumnya diteliti oleh Faqihudin dan Gunistiyo (2010) yang menyatakan bahwa ketegangan yang terkait dengan pekerjaan berpengaruh negatif signifikan karena akibat dampak stress yang tinggi secara umum cenderung dapat mengurangi kepuasan kerja. Selain itu juga Bemana (2013) menyatakan bahwa tingkat stres yang rendah akan berpengaruh nyata pada

tercapainya kepuasan kerja karyawan yang tinggi, dan bagaimana karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam kondisi stres yang rendah sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan, maka dapat dikatakan stres kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan. Nilai positif menjelaskan adanya pengaruh yang searah yaitu apabila kepemimpinan transaksional meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Selatan. Nilai negatif menjelaskan adanya pengaruh yang tidak searah yaitu apabila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan menurun.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah: Pertama diharapkan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebaiknya dengan memberi bimbingan dan dukungan yang lebih besar oleh pemimpin. Kedua diharapkan untuk lebih meningkatkan kepemimpinan transaksional sebaiknya dilakukan dengan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri jika dalam keadaan mendesak. Dan ketiga diharapkan untuk lebih mengurangi stres kerja

sebaiknya dilakukan dengan tidak memberi karyawan pekerjaan yang bersifat khusus.

## REFERENSI

- Amin, Muhammad., Saeeda Shah, dan Ijaz Ahmad Tatlah. 2013. Impact of Principals/Directors' Leadership Styles on Job Satisfaction of the Faculty Members: Perceptions of the Faculty Members in a Public University of Punjab, Pakistan. *Journal of Research and Reflections in Education*.7 (2), pp : 97 -112.
- Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati., dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi 2. Denpasar : Graha Ilmu.
- Bemana, Simin. 2013. The Relationship among Job Stress on Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*.22 (2), pp : 233-238.
- Bokti, Nor Liyana Mohd and Mansor Abu Talib. 2009. A Preliminary Study on Occupational Stress and Job Satisfaction among Male Navy Personnel at a Naval Base in Lumut, Malaysia. *Uluslararası Sosyal Ara\_tirmalar Dergisi The Journal of International Social Research*.2 (9), pp : 299-307.
- Bushra, Fatima., Ahmad Usman, and Asvir Naveed. 2011. Effect of Transformtional Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), pp : 261-267.
- Dar, Laiba., Anum Akmal., Muhammad Akram Naseem., and Kashif Ud Din Khan. 2011. Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan.*Global Journal of Management and Business Research*. 11 (6), pp : 1-5.
- Dhania, Dini Rama. 2010. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus).*Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. 1 (1), pp : 16-23.
- Faqihudin, M., & M. S. Gunistiyo, 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Meninggalkan Organisasi pada Bank-Bank Milik Negara Di Kota Tegal. *Sosekhum*, 5(7).

- Furnham, Adrian., Eracleous Andreas., and Chamoro Thomas. 2009. Personality, Motivation, and Job Satisfaction: Herzberg meet the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (8), pp : 705-779.
- Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta : BPF.
- James, A. Odumeru., and Ifeanyi George Ogbonna. 2013. Transformational vs. Transactional Leadership Theories: Evidence in Literature. *International Review of Management and Business Research*, 2, pp : 1-7.
- Kouloubandi, Abdollah., Manouchehr Jofreh, and Fatemeh Sadat Mahdavi. 2012. Analysis The Relationship Between Job Stress, Intrinsic Motivation and Employees Creativity in Islamic Republic of Iran Railways Organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 4 (8), pp : 40-53.
- Mamesah, M. M., & A. Kusmaningtyas. 2009. Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*, 5(3), pp: 349-368.
- Mansoor, Muhammad., Mohammad Ali, Sabtain Fida, Saima Nasir, Mohammad Ali Jinnah, and Zubair Ahmad. 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 2 (3), pp : 50-56.
- Paracha, M. Umer., Adnan Qamar, Anam Mirza, Inam ul-Hassan, and Hamid Waqas. 2012. Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction” Study of Private School (Educator) In Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 12, pp : 1-11.
- Rehman, Mutte ur., Rabbia Irum, Namra Tahir, Zara Ijaz, Uzma Noor, Ume Salma. 2012. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A Study on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 3 (3), pp : 50-56.
- Riaz, Adnan., and Mubarak Hussain Haider. 2010. Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *BEH - Business and Economic Horizons*, 1, pp : 29-38.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi* Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Shahriari, Jamshid Edalatian., Mehdi Meyvand, Pirhossein Koolivand, Jamshid Maleki. 2013. Influential Factors On Job Stress And Its Effect On The

Employee's Performance Among Bank Sepah Branches In Tehran. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences ISSN.3* (3), pp : 446-451.

Suyuthi, Nurmadhani Fitri., H. Djabir Hamzah, Otto R. Payangan. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Divre VII Makassar. *Jurnal Manajemen*.

Umar, Husein. 2012. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Voon, M.L., M.C Lo K.S Ngui, and N.B. Ayob. 2012 The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2 (1), pp : 24-32.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.