

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PANCA DEWATA DENPASAR, BALI

I Komang Prawina Wijaya ¹
Made Surya Putra ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: prawinawijaya@yahoo.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Penelitian ini menggunakan riset kuantitatif yaitu dengan menggunakan *survey* dan kuesioner terhadap 48 responden. Diperoleh temuan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan transaksional dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Hasil lainnya ditemukan bahwa secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Selanjutnya, secara parsial dapat diketahui bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Terakhir, variabel kepemimpinan transaksional (X_1) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of transactional leadership and job stress on job satisfaction of employees of PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. This study used quantitative research by using surveys and questionnaires to 48 respondents. Obtained findings that simultaneous variable transactional leadership and job stress influence on job satisfaction of employees at PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Other results found that partially can be seen that the variable transactional leadership has a positive effect on job satisfaction of employees at PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Furthermore, it is known that partially variable job stress negatively affects job satisfaction of employees at PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Finally, transactional leadership variables (X_1) is the variable that has the most dominant influence on job satisfaction of employees at PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.

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

PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda sehingga memiliki penilaian yang berbeda terhadap kepuasan yang dirasakan di tempatnya bekerja

(Lai *et al.*, 2012). Kepuasan kerja karyawan benar-benar harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan, karena jalannya perusahaan tidak lepas dari karyawannya. Perusahaan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali terlihat kurang dalam memerhatikan kepuasan kerja karyawannya berdasarkan observasi yang dilakukan. Hal itu terlihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak semangat dalam bekerja dan tidak fokus dalam bekerja. PT. Panca Dewata Denpasar, Bali yang menaungi 48 karyawan ini sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Penelitian ini ingin mengetahui apakah yang menjadi penyebab ketidakpuasan kerja karyawan yang terjadi pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.

Tabel 1. Karyawan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali Tahun 2014

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Asisten manager	2
2	Staf administrasi/keuangan	7
3	Akunting	2
4	Admin gudang	4
5	Admin lapangan	10
6	Staf gudang	5
7	Sopir	18
	Total	48

Sumber : PT. Panca Dewata Denpasar, 2014

Kepuasan kerja tetap menjadi wilayah yang luar biasa dari diskusi di bidang manajemen, psikologi dan terutama dalam perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia untuk jangka waktu lama (Rizwan *et al.*, 2010). Kepuasan kerja merupakan perilaku positif yang didasarkan pada hasil yang dirasakan seorang karyawan terhadap usaha yang telah dilakukan dalam mencapai tujuannya (Al-Nsour, 2012). Menurut Suyuthi *et al.* (2013) kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh

pemimpin di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap terhadap pekerjaan dan pengalaman (Nugroho *et al.*, 2013).

Bakotic dan Babic (2013) kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan cara menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasyikkannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan. Osibanjo (2011) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan, kondisi lingkungan kerja, dan *reward system* yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Riansari dan Sudiro (2013) menyatakan bahwa semakin besarnya bonus yang disimpulkan oleh besarnya upah serta gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas, membuat semakin besar pula kepuasan kerja yang dilihat dari besarnya kepuasan akan pekerjaan tersebut sendiri, gaji, peluang ataupun promosi, supervisor serta teman kerja.

Ahmad *et al.* (2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan transaksional dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja, karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mempengaruhi kepuasan karyawan diikuti dengan stres kerja. Sejalan dengan penelitian Perrewe dan Zellars (1999) dan Cash dan Gardner (2011) menyatakan kepemimpinan transaksional dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H₁: Ada pengaruh simultan antara variabel kepemimpinan transaksional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengkoordinasikan kegiatan kelompok dalam mencapai suatu tujuan

(Mohammadin *et al.*, 2012). Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk merencanakan strategis jangka panjang, mengembangkan sistem lingkungan kerja untuk mendukung kelangsungan hidup organisasi, memberikan keseimbangan antara kinerja, dan meningkatkan pertumbuhan organisasi (Yavirach, 2012). Pemimpin harus mampu mengembangkan serta mengarahkan keahlian dan kemampuan bawahan demi mencapai serta melampaui tujuan organisasi (Dvir *et al.*, 2002).

Kepemimpinan transaksional yaitu model kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih cenderung memberikan arahan pada bawahannya, dan memberi insentif serta hukuman pada kinerja mereka serta menitik beratkan terhadap perilaku untuk membimbing pengikutnya (Maulizar dan Yunus, 2012). Kepemimpinan transaksional lebih mengarah kepada pemimpin yang menekankan pemberian penghargaan kepada bawahan dan pengontrolan pekerjaan bawahannya dan mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan demi memperjelas peran serta tuntutan tugas (Garnasih dan Pramadewi, 2013).

Kepemimpinan transaksional menyediakan salah satu cara untuk meningkatkan pemahaman kita tentang kinerja tim (Yavirach, 2012). Menurut Ivey dan Kline (2010) kepemimpinan transaksional ditandai dengan pertukaran pemimpin dengan pengikut, dimana pertukaran pemimpin dengan pengikut dinilai untuk memajukan agenda pemimpin sendiri dan pengikutnya. Menurut Voon *et al.* (2011) kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan.

Mamesah *et al.* (2009) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan pada kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja dimana

kepemimpinan transaksional mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kebutuhan karyawan atas apa yang mereka inginkan telah tercapai baik dari faktor penugasan kerja maupun dari sisi hak dan kewajiban. Menurut penelitian Riaz dan Haider (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂: Ada pengaruh positif signifikan antara variabel kepemimpinan transaksional kepuasan kerja karyawan.

Pemimpin yang bekerja di lingkungan kerja dengan tingkat stres yang tinggi harus mampu menangani stres kerja tersebut sehingga tidak mengganggu kinerja dari perusahaan (Lovelace *et al.*, 2007). Stres kerja menurut Rivai dan Mulyadi (2012:308) adalah stres kerja muncul karena adanya tuntutan lingkungan serta tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Stres kerja dapat mengakibatkan organisasi mengeluarkan biaya lebih untuk mengatasi reaksi dari stres kerja seperti biaya mengatur ulang jumlah pemberian kompensasi atau memberikan tuntutan karyawan, biaya untuk perekrutan, dan biaya pelatihan karyawan (LeRouge *et al.*, 2006).

Menurut Rivai (2012:308) stres kerja muncul karena tuntutan lingkungan serta tanggapan yang berbeda-beda dari setiap individu. Menurut Ferijani dan Rahutami (2002) faktor-faktor yang dapat menjadi sumber stres adalah kondisi lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual, walaupun sumber stres bagi setiap individu adalah sama, tetapi muncul atau tidaknya stres maupun tinggi rendahnya tingkat stres tergantung pada perbedaan individual. Menurut Faqihudin dan Gunistiyo (2012) stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan serta positif

terhadap intensi meninggalkan organisasi karena dampak ini mengindikasikan bahwa semakin besar tingkat stres yang dirasakan karyawan saat bekerja akan memungkinkan tingginya keinginan karyawan meninggalkan organisasinya.

Chaudhry (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan, sementara Brewer dan Landers (2003) menyatakan adanya pengaruh yang kuat antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Weiya (2007) menemukan pengaruh negatif antara stress kerja terhadap kepuasan kerja.

H₃: Ada pengaruh negatif signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Teori yang menghubungkan konsep kepemimpinan transaksional serta stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah *Two Factor Theory* yang diungkapkan oleh Frederick Herzberg dalam Robbins (2008:112). *Two Factor Theory* mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan dibedakan menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik (motivator) yang meliputi pekerjaan itu sendiri, kesempatan berprestasi, memperoleh penghargaan serta promosi, sedangkan faktor ekstrinsik (*hygiene factors*) yang di dalamnya adalah gaji/upah, pengawasan atau supervisi, hubungan sesama pribadi serta kondisi kerja serta status, dimana tidak terpenuhinya faktor intrinsik tidak selalu menyebabkan ketidakpuasan, dampak dari dua faktor tersebut menimbulkan umpan balik karyawan pada organisasinya (Robbins, 2010:112).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali yang beralamat di jalan raya Kebo Iwa Selatan No 17. Lokasi ini dipilih karena terdapat beberapa karyawan yang sudah mulai bosan dan jenuh terhadap pekerjaannya dan tidak ada perlakuan yang berbeda antara karyawan yang berprestasi dengan yang biasa-biasa saja.. Adapun subjek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Objek dari penelitian ini adalah kepemimpinan transaksional, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Data primer dalam penelitian ini didapat berdasarkan hasil *survey* dari responden yang secara langsung memberikan tanggapan pada variabel – variabel penelitian yang diuji dengan cara menjawab kuesioner dan data sekunder diperoleh dari PT. Panca Dewata Denpasar, Bali yang terkait dengan jumlah karyawan, jumlah upah dan sebagainya.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada di PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena keseluruhan populasi dijadikan sampel. Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 48 orang karyawan. Jumlah sampel 48 karyawan tersebut tidak termasuk pemimpin/*owner* perusahaan PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan metode observasi, kuesioner, serta dengan metode wawancara. Pengumpulan data yang dilakukan berlangsung selama kurang lebih satu minggu dan berkisar antara tanggal 7 April sampai dengan 17 April 2014. Skala yang dipakai pada penelitian adalah skala Likert 5

poin dan disebarkan langsung kepada responden. Cara untuk mengetahui apakah kuesioner pada penelitian ini akurat dan layak untuk dianalisis, maka pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas merupakan alat uji asumsi klasik dalam penelitian ini. Teknik analisis regresi linier berganda menjadi alat teknik analisis data penelitian ini. Hipotesis yang terdapat dalam penelitian diuji dengan uji F guna mengetahui pengaruh simultan variabel-variabel yang ada dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel-variabel dalam penelitian ini. Analisis variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat menggunakan analisis *Standardized Coefficients Beta*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden penelitian ini dikelompokkan berdasarkan umur, jenis kelamin, dan pendidikan. Tabel 2 berikut menerangkan karakteristik responden berdasarkan umur yang didominasi oleh responden yang berusia 21-30 tahun.

Tabel 2. Distribusi Responden Menurut Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	21 – 30	34	70,8
2	30 – 40	11	22,9
3	40 – 50	3	6,3
Jumlah		48	100

Sumber: Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Tabel 3 menjelaskan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Tabel 3 di bawah ini menunjukkan responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	Laki – laki	43	89,6
2	Perempuan	5	10,4
Jumlah		48	100

Sumber: Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Tabel 4 menunjukkan distribusi responden berdasarkan pendidikan dan diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK paling banyak dan mendominasi seluruh responden.

Tabel 4. Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase %
1	SMA/SMK	25	52,1
2	D3	17	35,4
3	S1	6	12,5
Jumlah		48	100

Sumber: Data Primer, diolah pada Tahun 2014

Hasil uji validitas dalam penelitian ini ditemukan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih tinggi dari nilai 0,30. Hal ini menggambarkan bahwa seluruh indikator pada penelitian interbukti *valid*. Secara lebih rinci, hasil uji validitas ditunjukkan pada tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	Y ₁	0,640	Valid
		Y ₂	0,776	Valid
		Y ₃	0,830	Valid
		Y ₄	0,846	Valid
		Y ₅	0,830	Valid
		Y ₆	0,846	Valid

		Y ₇	0,431	Valid
		Y ₈	0,506	Valid
		Y ₉	0,846	Valid
		Y ₁₀	0,830	Valid
		Y ₁₁	0,846	Valid
		Y ₁₂	0,766	Valid
		Y ₁₃	0,846	Valid
		Y ₁₄	0,629	Valid
2	Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	X _{1,1}	0,794	Valid
		X _{1,2}	0,684	Valid
		X _{1,3}	0,527	Valid
		X _{1,4}	0,503	Valid
		X _{1,5}	0,794	Valid
		X _{1,6}	0,684	Valid
		X _{1,7}	0,655	Valid
		X _{1,8}	0,549	Valid
3	Stres Kerja (X ₂)	X _{2,1}	0,670	Valid
		X _{2,2}	0,572	Valid
		X _{2,3}	0,699	Valid
		X _{2,4}	0,684	Valid
		X _{2,5}	0,384	Valid
		X _{2,6}	0,441	Valid
		X _{2,7}	0,631	Valid
		X _{2,8}	0,489	Valid
		X _{2,9}	0,445	Valid
		X _{2,10}	0,456	Valid
		X _{2,11}	0,551	Valid
		X _{2,12}	0,539	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

Pada uji reliabilitas yang dilakukan terhadap setiap instrumen penelitian memperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut menunjukkan nilai yang lebih tinggi dari nilai 0,6. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Secara lebih rinci, hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	0,878	Reliabel
2	Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	0,790	Reliabel
3	Stres Kerja (X ₂)	0,688	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2014

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini memperoleh temuan bahwa variabel – variabel penelitian telah memenuhi syarat normalitas dengan nilai *Aysmp. Sig.* sebesar 0,941 setelah diuji dengan program SPSS. Pada uji multikolinearitas juga menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut karena nilai *tolerance* dan VIF masing-masing menunjukkan nilai *tolerance* yang dimiliki seluruh variabel bebas lebih tinggi dari nilai 0,10 dan nilai VIF yang dihasilkan kurang dari 10 sesuai dengan tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas (*Tolerance* dan *VIF*)

No.	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
1.	Kepemimpinan Transaksional (X_1)	0,993	1,007
2.	Stres Kerja (X_2)	0,993	1,007

Sumber: Data diolah, 2014

Hasil Uji Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dalam penelitian ini karena seluruh nilai signifikansi yang diperoleh dari pengujian dengan metode *Glejser* memperoleh nilai α lebih dari 0,05 terhadap absolut residual (*Abs_Res*) secara parsial, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen sesuai dengan yang ditunjukkan pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedasitas (Metode *Glejser*)

No.	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Kepemimpinan Transaksional (X_1)	0,893	Bebas heterokedastisitas
2.	Stres Kerja (X_2)	0,780	Bebas heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2014

Tabel 9 berikut menjelaskan rangkuman hasil analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS :

Tabel 9. Rangkuman Hasil Penelitian

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,101	0,492		4,269	0,000
Kepemimpinan Transaksional (X ₁)	0,606	0,103	0,650	5,890	0,000
Stres Kerja (X ₂)	-0,320	0,146	-0,242	-2,195	0,033

Constanta	= 2,101
R	= 0,675
R Square	= 0,456
Adjusted RSquare	= 0,431
F _{hitung}	= 18,827
F. sig.	= 0,000

Sumber : Data diolah, 2014

Tabel 9 tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai R² sebesar 0,456 menunjukkan bahwa sebesar 45,6 persen variabel kepuasan kerja dipengaruhi bersama-sama oleh variabel kepemimpinan transaksional dan stres kerja, dan sisanya senilai 54,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Nilai koefisien regresi (β_1) yang bernilai positif menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja. Nilai $t_{hitung} = 5,890 > t_{tabel} = 1,67$ menunjukkan H_0 tidak diterima dan mengindikasikan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Voon *et al.* (2011), Mamesah *et al.* (2009) dan penelitian Riaz dan Haider (2011).

Nilai koefisien regresi (β_2) yang bernilai negatif menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Nilai $t_{hitung} = -2,195 > t_{tabel} = 1,67$ menunjukkan H_0 tidak diterima dan berarti stres kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Chaudhry (2012), Brewer dan Landers (2003) dan penelitian Weiya (2007).

Berdasarkan hasil uji F, nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu sebesar 18,827 dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan transaksional dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali. Hasil penelitian sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kepemimpinan transaksional serta stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini diamini oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al.* (2013), Perrewe dan Zellars (1999), dan penelitian Cash dan Gardner (2011).

SIMPULAN DAN SARAN

Terdapat beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini. Pertama, variabel kepemimpinan transaksional serta stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.

Kesimpulan kedua, variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata

Denpasar, Bali. Kesimpulan ketiga, variabel stres kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.

Kesimpulan terakhir, variabel kepemimpinan transaksional menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panca Dewata Denpasar, Bali.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Saran pertama, Perusahaan sebaiknya memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja karyawannya dan memberikan sanksi atau teguran kepada karyawan yang lalai dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya sehingga pemimpin tersebut dinilai adil dalam mengambil keputusan dalam menindak lanjuti hal-hal yang terdapat dalam perusahaan.

Saran kedua, Pimpinan diharapkan tidak terlalu memberikan tanggung jawab penuh kepada setiap karyawannya dalam menjalankan suatu pekerjaan, hendaknya pemimpin ikut serta dalam mengawasi dan mengontrol setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan tersebut.

REFERENSI

- Ahmad, A. R., Adi. M. N. M., Noor, H. M., Rahman, A. G. A., Yushuang, T. 2013. The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction Among Nurses. *Asian Social Science*, 9(9), pp: 172-178.
- Al-Nsour, Marwan. 2012. Relationship between incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordanian Universities. *Internasional Journal of Business and Management*, 7, pp: 78-89.
- Bakotic, D., & T. Babic. 2013. Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2).
- Brewer, E. dan M. J. Landers, 2013. The Relationship Between Job Stress And Job Satisfaction Among Industrial And Technical Teacher Educators.
- Cash, M. L., D. Gardner, 2011. Cognitive Hardiness, Appraisal and Coping: Comparing Two Transactional Models. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), pp: 646-664.
- Chaudhry, A. Q. 2012. The Relationship between Occupational Stress and Job Satisfaction: The Case of Pakistani Universities. *International Education Studies*, 5(3).
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. 2002. Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of management journal*, 45(4), pp: 735-744.
- 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).
- Ferijani, A., & A. I. Rahutami, (2002). Stres Kerja Karyawan BPR (Studi Kasus Perbarindo Komda Semarang).
- Garnasih, R. L., & A. Pramadewi, 2013. Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau. *Jurnal Ekonomi*, 17(03).
- Ivey, G. W., & T. J. Kline, 2010. Transformational and active transactional leadership in the Canadian military. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(3), pp: 246-262.
- Lai, F-Cheng., Yen-Chun Chen. 2012. Self Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal

Characteristic on Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), pp: 387-391.

- LeRouge, C., A. Nelson, E. Blanton. 2006. The Impact Of Role Stress Fit and Self Esteen On The Job Attitudes Of IT Professionals. *Information & Management*, 43, pp: 928-938.
- Lovelace, K. J., C.C Manz., & J. C. Alves. 2007. Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, physical fitness and flow in managing demands and increasing job control. *Human Resouroe Management Review*, 17, pp: 378-387.
- 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.
- Maulizar, S. M., & M. Yunus. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen ISSN, 2302*, 0199, h: 58-65.
- Mohammadin, H. H., H. Ghafourian., A. Khorshidi. 2012. The Relationship between Principals Leadership Style and Teachers Job Satisfaction of Kahrizak Region. *Journal of Basic and Applied*, 2(12), pp: 13091-13096.
- Nugroho, B., W. Hidayat., dan S. Suryoko. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), pp:29-39.
- Osibanjo, A. Omotoya. 2011. Human resource management and employee job satisfaction: evidence from the Nigerian banking industry. pp: 109-124.
- Perrewe, P. L., K. L. Zellars. 1999. An Examination Of Attributions And Emotions In The Transactional Approach To The Organizational Stress Process. *Journal of Organizational Behavior*, 20, pp: 739-752
- Riansari, T., & A. Sudiro. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional, TbkCabang Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4).
- Riaz, Adnan., & M. H. Haider. 2010. Role of transformational and transactional leadership with job satisfaction and career satisfaction. *Journal of Business and Economic Horizons*, 1(1), pp: 29-38.

- Rivai, D., dan D. Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizwan, Saleem. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 15 (11), pp: 213-222.
- Robbins, Stephen P. dan A. Timothy. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P. 2010. *Manajemen*. Edisi Ketigabelas. Jakarta: Erlangga.
- Suyuthi, N. F., H. D. Hamzah., & O. R. Payangan. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Divre VII Makasar, 1.
- Voon, M. L., M. C. Lo., K. S. Ngui., & N. B. Ayob. 2011. The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organization in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), pp: 24-32.
- Weiya, Y. A. W. 2007. An Empirical Study on Job Stress and Job Satisfaction of Firs-line Employees in Medium-small Private Enterprises in China [J]. *Chinese Journal of Management*, 2, pp: 018.
- Yavirach, N. 2012. The Impact of Transformational and Transactional Leadership to Subordinates' Job Satisfaction, Organizational Commitment Affect to Team Effectiveness. *Organizational Commitment Affect to Team Effectiveness*, 9.