

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN

(Studi Pada : Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri)

## *THE EFFECT OF TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEES JOB STRESS*

*(Study at : Lotus Garden Hotel and Kediri Resort)*

Maha Putri Ade Sartika<sup>1</sup>, Fetty Poerwita Sari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>[adesartika@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:adesartika@student.telkomuniversity.ac.id), <sup>2</sup>[fettytps@telkomuniversity.ac.id](mailto:fettytps@telkomuniversity.ac.id)

---

### Abstrak

Hotel Lotus Garden dan Resort merupakan salah satu hotel terbesar di kota Kediri. Maka dari itu, Hotel Lotus Garden dan Resort dituntut untuk selalu berkembang dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut, agar dapat bertahan dan memenuhi permintaan dari konsumen ataupun target yang ditentukan oleh perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner atau angket yang disebarakan secara offline, dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari Hotel Lotus Garden dan Resort, dengan sampel yang ditentukan melalui metode sampel jenuh yaitu sebesar 125 karyawan. Alat untuk mengolah data pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja karyawan pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri

**Kata kunci:** sumber daya manusia, gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja.

---

### Abstract

*Lotus Garden Hotel and Resort is one of the largest hotels in the city of Kediri. Therefore, Lotus Garden Hotels and Resorts are demanded to always develop and improve the quality of the company's human resources, in order to survive and meet the demands of consumers or targets set by the company. This study aims to determine the relationship between transformational leadership style variables on work stress. The data collection method is done through a questionnaire or questionnaire distributed offline, and uses a quantitative approach. The population of this study were employees of the Lotus Garden Hotel and Resort, with the sample determined through the saturated sample method of 125 employees. Tools for processing data in this study using SPSS 22 software. The results of this study indicate that the transformational leadership style variable has a significant negative effect on employee work stress at the Lotus Garden Hotel and Kediri Resort*

**Keywords:** human resources, transformational leadership style, work stress.

---

### 1. Pendahuluan

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pada era globalisasi yang terjadi saat ini, perusahaan dituntut untuk selalu berkembang dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan tersebut, agar dapat bertahan dan memenuhi permintaan dari konsumen ataupun target yang ditentukan oleh perusahaan tersebut. Menurut Mahartika (2019) Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari sebuah perusahaan, karena karyawan dan perusahaan mampu meyelaraskan antara tujuan dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dari berbagai pihak secara efisien dan karyawan dapat bekerja secara produktif sesuai dengan cara strategis serta dapat dipertanggung jawabkan.

Di dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan, terdapat hal yg biasa terjadi kepada karyawan yaitu stress kerja. Stress Kerja dapat terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara minat dalam pekerjaan dengan pekerjaan yang sedang dijalankan. Hal tersebut dapat terjadi karena timbulnya gejolak antara emosi dan psikologisnya dalam pekerjaan dan hal ini dapat memiliki pengaruh negatif bagi perusahaan karena karyawan merasa tertekan dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Riaz *et al.*, 2016).

Perusahaan harus mampu mengurangi beberapa faktor yang dapat membuat dampak stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan maksimal dan dapat tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan (Wartono, 2017).

Sumber stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, beberapa aspek tersebut menurut Mosadeghrad (2013) diantaranya adalah kurangnya sumber daya, gaji yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya, kurangnya pengawasan, ketidaknyamanan dengan pekerjaan dan lingkungan, kurangnya kepelatihan sehingga tidak ada kemajuan dalam peningkatan kualitas karyawan dan hal ini dapat memiliki pengaruh yang buruk dalam pekerjaan secara individu ataupun mental dari pekerja itu sendiri.

Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi stress kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah sifat dan perilaku dari seorang pemimpin yang diberikan kepada bawahannya untuk dapat membimbing bawahannya dalam melaksanakan sebuah pekerjaan yang dapat sesuai dengan tujuan perusahaan (Khairizah *et al.*, 2015). Salah satu gaya kepemimpinan yang menjadi materi dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Satriowati *et al.* (2016) gaya kepemimpinan transformasional dianggap sebagai salah satu model terbaru dalam studi-studi kepemimpinan dan model kepemimpinan ini dianggap sebagai model terbaik karena dalam konsep kepemimpinan transformasional ini menjelaskan karakteristik seorang pemimpin kepada karyawannya yaitu dalam mengintegrasikan ide dalam pengembangan watak, gaya dan kontingensi itu sendiri.

Bahasan dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri. Banyak karyawan dari Hotel Lotus Garden dan Resort yang mengeluhkan stres yang disebabkan oleh beberapa hal antara lain tuntutan teknologi, banyaknya tugas pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam jam operasional kerja, dan permasalahan keluarga mengganggu konsentrasi saat bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri.

## 2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

### 2.1 Dasar Teori

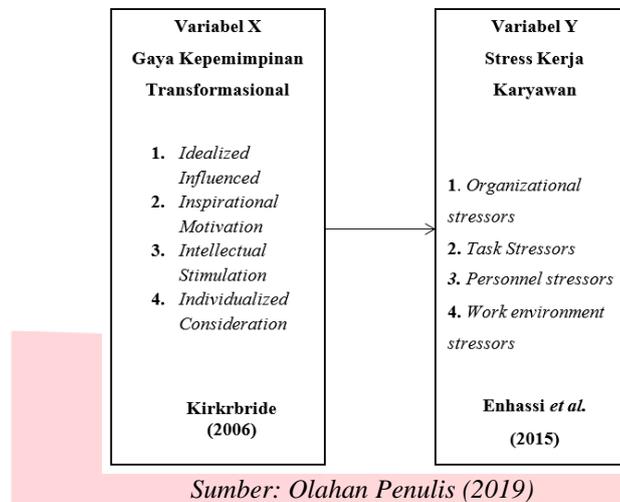
Kepemimpinan menurut Newstrom (2011:171) adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan. Ini adalah faktor penting yang membantu seseorang atau kelompok mengidentifikasi tujuannya dan memotivasi dan membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin yang memberdayakan para pengikut secara individu untuk mengembangkan, meningkatkan kemampuan mereka, meningkatkan efektifitas diri karyawannya, dan melibatkan perubahan. Gaya kepemimpinan transformasional sangat cocok diterapkan diperusahaan yang ingin cepat berkembang karena disetiap tugasnya melibatkan karyawan untuk ikut serta (Badeni, 2013; Northouse, 2016; Robbins dan Judge, 2015). Indikator yang akan digunakan pada penelitian ini merupakan dimensi yang digunakan oleh Sufain *et al.* (2018) yaitu *Idealized influenced*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation*, dan *Individualized consideration* karena dimensi yang digunakan merupakan dimensi yang sering digunakan diberbagai penelitian lainnya.

Stress merupakan sebuah tekanan yang terjadi pada diri seorang individu baik itu berupa beban pekerjaan dan lainnya, dan membuat individu tersebut merasa terbebani dan keberatan untuk menyelesaikan sebagai kewajibannya (Mulyadi, 2015). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, yaitu stres karena tekanan dari dalam dan stres karena tekanan dari luar, namun sering juga stres dialami oleh kedua faktor tersebut, yang disebabkan oleh faktor internal dan faktor eksternal. Kondisi internal yang dapat mempengaruhi stres adalah ketika karyawan tidak merasa nyaman karena banyaknya tuntutan yang berlebihan dari perusahaan dan mengakibatkan stress, sedangkan bentuk stres yang diakibatkan faktor eksternal adalah stabilitas politik yang tidak stabil yang melanda suatu negara dan tekanan dari luar karena adanya tekanan dari atasan untuk dapat mencapai target (Fahmi, 2013:258).

Dampak stress kerja dapat berpengaruh pada pola kehidupan berupa kegelisahan, emosi yang sulit dikontrol, sakit kepala dan migran, serta produktifitas menurun, dan nafsu makan yang kurang bersemangat sehingga berat badan mengalami penurunan dan penurunan pada produktivitas organisasi sehingga target produktivitas tidak tercapai. Perusahaan harus sangat memahami dampak stress kerja karena penting untuk pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas (Fahmi, 2013; Griffin dan Moorhead, 2013; Priansa, 2017). Penelitian ini akan menggunakan dimensi yang telah digunakan sebelumnya oleh Enhassi (2015) yaitu, *organizational stressors*, *task stressors*, *personnel stressors*, dan *work environment stressors*.

**H1:** Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap stress kerja karyawan Hotel Lotus Garden dan Resort

Gambar 1



## 2.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu penelitian kausal. Penelitian ini juga menggunakan metode sampling jenuh untuk menentukan sampel dari populasi karyawan Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri, maka sampel yang didapat berdasarkan sampling jenuh adalah 120 karyawan. Pengukuran kedua variabel dalam penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional memiliki 11 item pernyataan dan 19 item stres kerja. Pengukuran gaya kepemimpinan transformasional menggunakan pernyataan yang digunakan oleh Sufain et al. (2018) sedangkan stres kerja menggunakan pernyataan yang digunakan oleh Enhassi et al. (2015). Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik wawancara digunakan untuk mendukung berbagai argumen dan memperkuat fenomena sedangkan kuesioner bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Skala yang digunakan dalam kuesioner menggunakan skala likert dimana terdapat 4 titik pilihan jawaban yang terdiri dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. skala likert 4 titik digunakan karena peneliti ingin mengetahui jawaban yang dapat mengukur sikap dari penelitian ini. Uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan mendapatkan hasil seluruh item variabel gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja teridentifikasi valid karena  $r$ -hitung  $>$  dari  $r$ -tabel dan cronbach's alpha untuk gaya kepemimpinan tranformasional sebesar 0.836 dan stress kerja sebesar 0.895 yang menunjukkan kedua variabel sudah sangat baik dan layak digunakan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh atau hubungan dari gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen terhadap stres kerja sebagai variabel dependen.

## 3. Pembahasan

### 3.1 Analisis Deskriptif dan Aspek Demografi

Berikut adalah aspek demografi dari penelitian ini;

Tabel 1

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	%
Jenis Kelamin	Perempuan	58	46,4 %
	Laki – laki	67	53,6 %
Usia	< 25 tahun	39	31,2 %
	25 – 30 tahun	27	21,6 %

	30 – 35 tahun	18	14,4 %
	35 – 40 tahun	13	10,4 %
	> 40 tahun	28	22,4 %
Lama Bekerja	<1 tahun	37	29,6 %
	1 – 3 tahun	34	27,2 %
	>3 – 5 tahun	29	23,2 %
	>5 – 10 tahun	12	9,6 %
	> 10 tahun	13	10,4 %
Pendidikan	SMA/SMK	53	42,4 %
	D1-D3	36	28,8 %
	S1	29	23,2 %
	S2/S3	7	5,6 %

Sumber: Olahan Penulis, 2020

Pada Tabel 1 dapat diketahui informasi mengenai demografis dari sampel penelitian yaitu terdapat 53,6% laki-laki dan 46,4% perempuan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, hal tersebut menandakan bahwa jenis kelamin pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri cukup seimbang. Mayoritas karakteristik responden berdasarkan usia responden adalah < 25 tahun dengan jumlah sebesar 31,2%. Mayoritas responden berdasarkan pendidikan pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri didominasi oleh lulusan SMA/SMK yaitu dengan persentase sebesar 42,4% karena kebijakan perusahaan dalam menentukan kriteria penerimaan karyawan pada bagian produksi tidak lebih dari 25 tahun dan minimal pendidikan terakhir tingkat SMA/SMK. Selanjutnya karakteristik berdasarkan lama bekerja mayoritas karyawan bekerja < dari 1 tahun didapatkan hasil sebesar 45,5%.

### 3.2 Uji Normalitas

**Tabel 2**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,16157034
	Absolute	,139
Most Extreme Differences	Positive	,139
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		1,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olahan Penulis, 2020

Berdasarkan tabel uji normalitas dapat dilihat bahwa nilai sig berada diatas 0,05. Sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi memiliki distribusi yang normal.

### 3.3 Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,053	0,091		-0,579	0,564
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,057	0,031	0,162	1,824	<b>0,071</b>

a. Dependent Variable: Stres Kerja

**Tabel 3**

*Sumber: Olahan Penulis, 2020*

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glesjer dapat dilihat bahwa nilai signifikansi berada di atas 0,05 yaitu 0,071. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Seluruh uji asumsi klasik sudah terpenuhi sehingga analisis regresi sederhana dapat dilanjutkan karena sudah didapat bahwa tidak terdapat pelanggaran asumsi klasik.

### 3.4 Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 3**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,683 <sup>a</sup>	0,467	0,462	0,16223

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Stres Kerja

*Sumber: Olahan Penulis, 2020*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,683 kemudian koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,467. Artinya ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Stres Kerja Karyawan sebesar 46,7% sedangkan sisanya 53,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini

### 3.5 Uji Hipotesis

**Tabel 4**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,290	0,128		33,550	0,000
1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	-0,454	0,044	-0,683	- 10,371	0,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

*Sumber: Olahan Penulis, 2020*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa arah hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan adalah negatif (perhatikan nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional pada kolom B), disana tertulis -0,454 artinya ketika ada peningkatan Gaya Kepemimpinan Transformasional maka akan menurunkan Stres Kerja Karyawan.

## 4. Kesimpulan dan Saran

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri termasuk dalam kategori kuat dengan presentase sebesar 73.07%. Presentase dengan kategori kuat tersebut memiliki arti penerapan perilaku pimpinan yang paling kuat adalah mempengaruhi secara idealisme kepada bawahannya.
2. Tingkat Stres kerja yang dialami oleh karyawan pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri, termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 72.84%. Presentase dengan kategori tinggi tersebut memiliki arti bahwa karyawan mengalami stres kerja yang berlebih.
3. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja karyawan pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri dengan hasil koefisien determinasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional sebesar 46.7% terhadap stress kerja.

### 4.2 Saran

#### 4.2.1 Saran untuk Aspek Praktis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran dari peneliti dalam aspek praktis adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan memperlihatkan perilaku yang positif untuk membangun kenyamanan bagi bawahannya dalam berinteraksi dengan pemimpinnya. Hal tersebut akan menimbulkan rasa kagum kepada pemimpinnya, sehingga pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya dengan menunjukkan kemampuan yang dimilikinya sebagai teladan. Apabila karyawan mendapatkan kendala dalam pekerjaannya, karyawan tidak ragu untuk menanyakan kepada pemimpinnya untuk mencari tahu bagaimana jalan keluar dari permasalahan tersebut.
2. Pimpinan memberikan motivasi yang dapat menginspirasi bawahan kepada tiap individu tanpa membedakan antar individu lain dengan cara memberikan semangat untuk menumbuhkan rasa antusias dan optimism terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan memudahkan pimpinan dalam membicarakan keberhasilan bekerja dengan sikap yang optimis sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat sejalan dengan tujuan

- organisasi, memberikan pandangan keberhasilan ketika pencapaian kerja sesuai dengan target pekerjaan, dan mendorong karyawan untuk tetap memiliki prioritas bekerja agar mencapai tujuan organisasi.
3. Pimpinan dapat menggabungkan kedua perilaku yaitu mempengaruhi secara ideal dan memberikan motivasi yang menginspirasi, dimana pimpinan tetap menentukan tugas yang harus dikerjakan, mengontrol perilaku bawahannya, dan menetapkan standar pekerjaan yang dicapai. Perilaku mempengaruhi secara ideal cukup kuat membuat bawahannya merasa nyaman karena karyawan dapat mengetahui dengan jelas apa yang harus dikerjakan yang dicontoh dari kemampuan yang dimiliki pemimpinnya, memberikan solusi terhadap kendala yang dialami oleh karyawan, dapat memotivasi kepada setiap karyawan tanpa membedakan setiap karyawan, dan bersikap peduli dan ramah kepada bawahannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan contoh nyata terhadap implementasi pekerjaan yang sesuai dengan sebagaimana mestinya dan membicarakan pencapaian kerja walaupun terkesan sulit dilakukan, tapi pemimpin tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya. Jika pimpinan menggabungkan kedua perilaku tersebut, maka penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan akan semakin kuat sehingga akan berdampak pada penurunan stres kerja yang dialami karyawan pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri.
  4. Dengan hasil yang didapatkan, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional pada Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri, semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan karyawan, diharapkan bagi Hotel Lotus Garden dan Resort Kediri untuk dapat membenahi gaya kepemimpinannya atau menggantinya dengan gaya kepemimpinan yang lain.

#### 4.2.2 Saran untuk Aspek Akademis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran dari peneliti dalam aspek akademis adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan oteriter, gaya kepemimpinan laissez faire, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja, turnover, dan lain-lain.
2. Diharapkan memperluas jumlah sampel yang lebih banyak dengan perusahaan yang berbeda, sehingga akan memperluas sudut pandang dari hasil penelitian yang berbeda pula.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan metode yang berbeda seperti metode kualitatif agar memperkuat fenomena penelitian.

#### Daftar Pustaka

- [1]Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- [2]Enhassi, A., El-Rayyes, Y., Alkilani, S. (2015). Job Stress, Job Burnout, and Safety Performance in The Palestinian Construction Industri. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(170), 170-178.
- [3]Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- [4]Griffin, R.W., Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Eleventh Edition*. South-Western:Cengage Learning.
- [5]Khairizah,A., Noor,Irwan., Suprpto,Agung (2015) . Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Public*, 3, 1268-1272
- [6]Mahartika, L. (2019). *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Berikut Pengertian dari Para Ahli*. [online] <https://www.liputan6.com/citizen6/read/3872204/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusia-berikut-pengertian-dari-para-ahli> [11 Februari 2019]
- [7]Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational Stress and Turnover Intention: Implication for Nursing Management. *International Journal of Health Policy Management*, 1(2), 169-176. Retrived from Google Scholar.
- [8]Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- [9]Newstrom, J.W. (2011). *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work, 13thEdition*. Singapore: Mc Graw Hill

- [10]Northouse, P.G. (2016). *Leadership : Theory and Practice Seventh Edition*. United States: SAGEPublications.  
Towards Online Shopping. *Nankai Business Review International*, 8(3), 266- 288. Retrieved from Emerald Group Publishing.
- [11]Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [12]Riaz, M., Ahmad, N., IT, M., Murtaza, G., Khan, T., & Firdous, H. (2016). Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction. *International Review of Management and Business Research*, 5(4), 1370-1382. Retrieved from International Review of Management and Business Research.
- [13] Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Satriowati, E., Paramita, P. D., & Hasiholan, L. B. (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management*, 2(2), 1-12. Retrieved from Jurnal Universitas Pandanaran
- [15]Suifan, T. S., Abdallah, A. B., Janini, M. A.. (2018). The Impact of Transformational Leadership on Employees' Creativity: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Management Research Review*, 41(1), 113-132. Retrieved from Emerald Insight
- [16] Wartono, T. (2017). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* ,4(2), 41-55. Retrieved from e-journal UNPAM (Universitas Pamulang).