

## **Peran kepuasan kerja sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional, stres kerja dan komitmen organisasi**

**Sefnedi<sup>1</sup>, Antoni<sup>2</sup>, Doni Adrian Riza<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Magister Sains Manajemen, Universitas Bung Hatta

<sup>1</sup>Email: sefnedi@bunghatta.ac.id

### **Abstrak**

Kepuasan kerja merupakan variabel penting dan telah mendapatkan perhatian besar baik bagi akademisi maupun praktisi. Namun, faktor-faktor penentu dan konsekuensi kepuasan kerja masih dalam perdebatan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peranan kepuasan kerja sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional, stres kerja dan komitmen organisasi. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari survei yang menggunakan 127 kuesioner di biro organisasi sekretariat daerah, Sumatera Barat yang menghasilkan sampel sebanyak 104 responden. Hasil analisis mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, kepuasan kerja juga ditemukan memiliki efek positif terhadap komitmen organisasi. Secara khusus, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional, stres kerja dan komitmen organisasi

**Kata Kunci:** Kepemimpinan transformasional; stres kerja; kepuasan kerja; komitmen organisasi

### ***The role of job satisfaction as mediator on the relationship between transformational leadership, job stress and organizational commitment***

#### ***Abstract***

*The notion of job satisfaction as an important variable has been getting a great attention for academicians and practitioners. However, the determinants and consequences of job satisfaction are still debatable. The purpose of this study was to investigate the role of job satisfaction as mediator on the relationship between transformational leadership, job stress and organizational commitment. The primary data for the study were collected from a self-administered survey of 127 questionnaires from the regional secretariat organization bureau, west sumatera resulting in a sample of 104 usable responses being returned. The results of analysis revealed that transformational leadership and job stress had significant effect on job satisfaction and organizational commitment. Besides, job satisfaction was also found to have positive effect on organizational commitment. Specifically, this study had proven that job satisfaction mediated the relationship between transformational leadership, job stress and organizational commitment*

**Keywords:** Transformational leadership; job stress; job satisfaction; organizational commitment

---

---

## PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumberdaya manusia (SDM) pilihan yang menjadi ujung tombak dalam menjalankan roda pemerintahan karena dianggap mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh negara. Selain itu, ASN juga bertugas untuk melakukan fungsi-fungsi pelayanan bagi masyarakat dimana dalam pelaksanaan tugasnya, ASN diawasi oleh organisasi yang bertugas untuk menegakkan dan memperhatikan hak dan kewajibannya.

Biro organisasi adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang kesekretariatan daerah seperti penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengkoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengkoordinasian pelaksanaan tugas Organisasi Perangkat Daerah (OPD), pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan. Biro Organisasi mempunyai tugas dalam mendukung kinerja pemerintahan daerah dalam bidang penataan dan penguatan kelembagaan perangkat daerah.

Perubahan terhadap kebutuhan organisasi dan Peraturan Perundang-Undangan berlaku mengharuskan Biro Organisasi untuk bisa melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang ada dengan cepat, agar kinerja pemerintah daerah dapat berjalan dengan baik. Biro Organisasi juga harus mampu menterjemahkan maksud dari Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Fenomena yang terjadi saat ini terhadap ASN pada Biro Organisasi adalah masih rendahnya ASN yang mempunyai sikap untuk berkomitmen pada organisasi. Seperti halnya banyak ASN yang tidak betah dalam melaksanakan pekerjaannya dan cenderung sering meninggalkan ruangan kerjanya. Serta adanya rasa keberatan dari ASN dalam menerima pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan sehingga berbagai macam alasan disampaikan kepada pimpinan agar bisa terhindar dari tugas tersebut. Fenomena lainnya yaitu masih rendahnya rasa memiliki ASN terhadap organisasi tempat bekerjanya. Hal ini ditandai dengan kurangnya kelayakan ASN terhadap organisasi, sebagai contoh ASN sangat keberatan jika harus bekerja diluar jam kantor atau diberikan tugas tambahan setelah jam kerja meskipun tugas tersebut mendesak.

Komitmen organisasi merupakan salah satu indikator yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Meyer dan Allen (1991) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi tersebut, Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya menunjukkan sikap bekerja yang penuh perhatian terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas dan sangat loyal terhadap organisasi tersebut. Dalam komitmen organisasi terkandung keyakinan serta pengikat yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja Sumber Daya Manusia (SDM). Untuk menciptakan komitmen organisasi yang maksimal pada setiap ASN, diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan. Pimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi ASN untuk lebih berprestasi dalam bekerja, Pada penelitian ini berfokus kepada gaya kepemimpinan transformasional dimana dapat mempengaruhi pegawai sehingga pegawai merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat terhadap pimpinan serta termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan (Yukl, 2010).

Hasil penelitian terdahulu terkait hubungan kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi (Bogar & Riding, 2018; Ismail dkk, 2011; Gao dkk, 2011; Saeed dkk, 2013) membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Temuan ini bermakna bahwa jika semakin baik kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan maka akan semakin tinggi komitmen organisasi para pegawai. Berpedoman kepada temuan penelitian terdahulu tersebut, dapat dikembangkan hipotesis pertama ( $H_1$ ): Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Disamping itu, beberapa peneliti lain juga menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Muslichah & Asrori 2018; Boamah dkk, 2018; Purnomo

& Muhammad, 2010; Dappa & Ahmad, 2019). Hal ini dapat diartikan bahwa apabila semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat dikembangkan hipotesis kedua ( $H_2$ ): Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah stres kerja. Stres menentukan optimal atau tidaknya keluaran pegawai dan membuat pekerjaan pegawai tersebut berarti bagi mereka (Hlatywayo dkk, 2014; Uppal dkk, 2014). Gejala stress yang berdampak negatif bagi organisasi termasuk ke dalam *distress*, karena sering kali menghasilkan perilaku pegawai yang disfungsi seperti sering melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh dan absen tanpa alasan. Di sisi lain, stress kerja juga berdampak positif terhadap karyawan atau disebut juga sebagai *eustress* yang bisa menimbulkan efek menciptakan tantangan dan perasaan untuk bisa selalu berprestasi serta berperan sebagai faktor motivator yang kritis bagi banyak karyawan (Indra dkk, 2013). Penelitian terkait dengan dampak stress kerja terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Caesarani dkk (2016), Putu dan Ayu (2018), Ates dan Neslim (2019) yang menemukan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Disamping berdampak negatif terhadap komitmen organisasi, stress kerja juga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja (Masihabadi dkk, 2015; Dhania, 2010), sehingga hipotesis keempat ( $H_4$ ); stress kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Disamping kepemimpinan transformasional dan stress kerja, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins & Judge, 2011; Umam, 2012). Beberapa peneliti terdahulu telah membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja merupakan variabel penting yang dapat menentukan variasi komitmen organisasi (Gunlu & Percin, 2010; Chaterina & Intan 2012; Elisabeth & Saroyeni, 2014; Gede & Ketut 2015). Dengan demikian dapat dikembangkan hipotesis kelima ( $H_5$ ) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Heryadi (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Karambut dan Noormijati (2012) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja juga terbukti memediasi hubungan antara stress kerja dengan komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang dibangun ( $H_6$ ) kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, dan ( $H_7$ ) kepuasan kerja memediasi hubungan antara stress kerja dan komitmen organisasi.

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai biro organisasi sekretariat daerah, Sumatera Barat dimana jumlah sampel adalah 104 dengan *response rate* sebesar 81,9%. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari survei yang menggunakan 127 kuesioner di biro organisasi sekretariat daerah, Sumatera Barat yang menghasilkan sampel sebanyak 104 responden. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut berisikan pernyataan terkait dengan identitas responden, variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional, dan stres. Sebelum kuesioner disebarkan, terlebih dahulu peneliti menjelaskan tujuan dari penyebaran kuesioner yang dalam hal ini adalah semata-mata untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan. Teknik analisis data menggunakan Smart-PLS 3.2.8.

Komitmen organisasi diartikan sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya (Greenberg & Robert, 2003) yang diukur dengan 3 (tiga) dimensi yaitu *normative*, *continuance*, dan *affective* dimana ketiga dimensi tersebut diukur dengan 24 item pernyataan (Mayer & Allen, 1990). Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya (Robbins & Judge, 2011) yang diukur dengan 5 (lima) indikator yaitu *pay*, *promotion*, *with co-workers*, *supervisor* dan *work it self* dimana kelima indikator tersebut diukur menggunakan 20 item pernyataan

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan merangsang bawahan untuk membuat persepsi kepemimpinan dengan perspektif baru karena ada rangsangan intelektual. Variabel ini diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yaitu *inspirational, charisma, intellectual stimulation*, dan *individual consideration* dimana keempat indikator tersebut diukur dengan 19 item pernyataan (Bass, 2006). Sementara stres adalah kondisi psikologis yang dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam pekerjaan yang membuat perilaku seseorang menyimpang dari fungsi normal (Roberts dkk, 1997). Variabel ini diukur dengan 5 (lima) indikator yakni ketidakjelasan peran, konflik kerja, beban pekerjaan, ketersediaan sumber daya atau fasilitas, dan tingkat bahaya pekerjaan dimana kelima indikator tersebut diukur dengan 14 item pertanyaan. Semua variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert-5.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden dibedakan atas gender, usia, pendidikan terakhir, golongan dan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Profil responden

Demografi	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	59	56,7
	Perempuan	45	43,3
	Total	104	100,0
Usia	18-27 Tahun	24	23,1
	28-38 Tahun	40	38,5
	39-49 Tahun	30	28,8
	50-60 Tahun	10	9,6
	Total	104	100,0
Pendidikan Terakhir	SMA/ Sederajat	13	12,5
	DIPLOMA III	21	20,2
	S1/ DIPLOMA IV	59	56,7
	S2	11	10,6
	Total	104	100,0
Masa Kerja	< 5 tahun	16	15,4
	5 s/d 10 tahun	39	37,5
	11s/d 16 tahun	33	31,7
	> 16 tahun	16	15,4
	Total	104	100,0

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki (56,7%), usia antara 28 s/d 38 tahun (38,5%), pendidikan terakhir S1 / Diploma IV (56,7%, dan masa kerja antara 5 s/d 10 tahun (37,5%).

*Measurement Assessment Model* (MMA) menspesifikasi hubungan variabel laten dengan indikator-indikatornya. Uji yang dilakukan pada MMA yakni *convergent validity* yang terdiri dari *outer loading* > 0,7, *cronbach alpha (CA)* > 0,7, *composite reliability (CR)* > 0,7, *average variance extracted (AVE)* > 0,5, dan *discriminant validity* dengan metode *Fornell-Larcker criterion*. Hasil analisis MMA dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil *convergent validity*

Variabel	Jumlah Item	Item Valid	<i>Outer loading</i>	<i>CA</i>	<i>CR</i>	<i>AVE</i>
Komitmen Organisasi	24	17	0,905-0,959	0,992	0,993	0,887
Kepuasan Kerja	20	13	0,918-0,967	0,990	0,991	0,894
Kepemimpinan Transformasional	19	13	0,702-0,958	0,982	0,984	0,826
Stres Kerja	14	12	0,820-0,961	0,986	0,988	0,870

Berdasarkan hasil analisis *convergent validity* yang disajikan pada tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki 17 item pernyataan yang valid, kepuasan kerja (13 item), kepemimpinan transformasional (13 item) dan stres kerja (12 item). Seluruh item yang valid telah memenuhi persyaratan yaitu *outer loading* > 0,7; CA > 0,7; CR > 0,7 dan AVE > 0,5.

*Discriminant validity* merupakan keunikan suatu variabel dari variabel lainnya. Hasil analisis diskriminan dengan metode *Fornell-Larcker criterion* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. *Discriminant validity* dengan metode *fornell-larcker criterion*

Variabel	Kepemimpinan Transformasional	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Stres Kerja
Kepemimpinan Transformasional	<b>0.909</b>			
Kepuasan Kerja	0.753	<b>0.945</b>		
Komitmen Organisasi	0.841	0.884	<b>0.942</b>	
Stres Kerja	-0.693	-0.699	-0.848	<b>0.933</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi suatu variabel dengan variabel itu sendiri lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini memberikan makna bahwa terdapat keunikan variabel penelitian.

*Structural Model Assessment (SMA)* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan *R square* ( $R^2$ ) dan *Q square* ( $Q^2$ ).  $R^2$  variabel endogen dalam penelitian ini berguna untuk mengetahui besarnya dampak variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sedangkan  $Q^2$  (*predictive relevance*) untuk mengetahui kapabilitas atau kemampuan prediksi variabel eksogen dengan metode *blindfolding*.

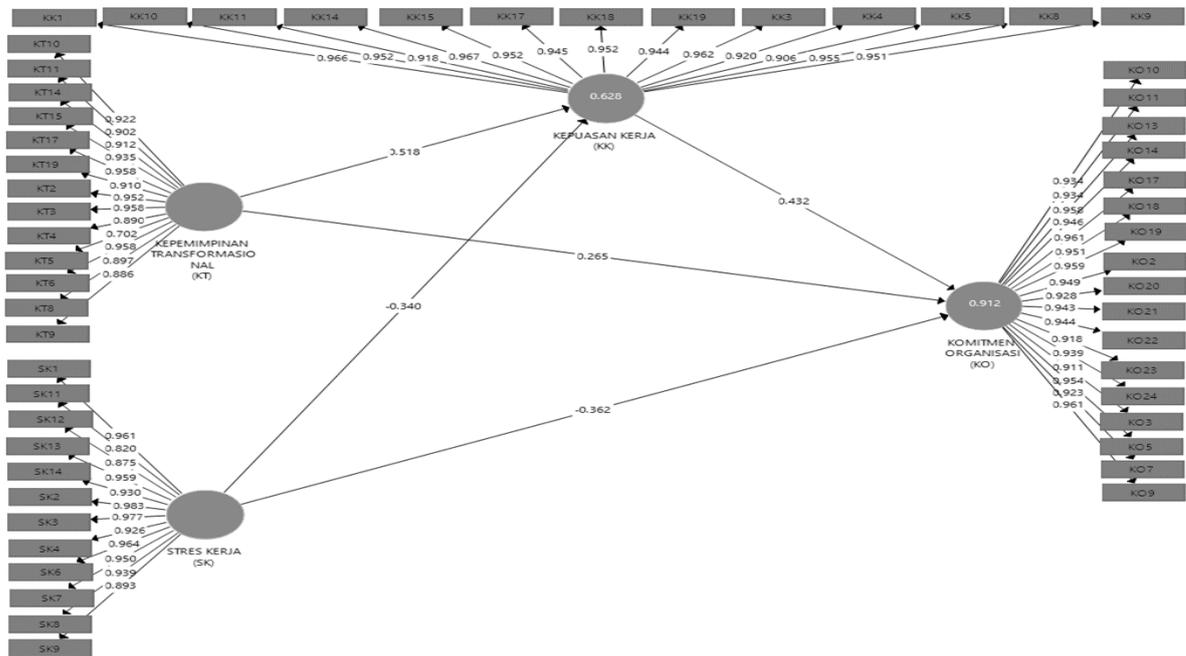
Tabel 4. *R square* dan *Q square*

Variabel	<i>R Square</i> ( $R^2$ )	Keterangan	<i>Q Square</i> ( $Q^2$ )	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,628	Sedang	0,551	Kuat
Komitmen Organisasi	0,912	Kuat	0,798	Kuat

Tabel di atas menunjukkan nilai  $R^2$  variabel kepuasan kerja sebesar 0,628 yang bermakna bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah 62,8% (Sedang). Sementara variabel komitmen organisasi memiliki  $R^2$  sebesar 0,912 yang bermakna bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 91,2% (Kuat).

Setiap variabel *predictive relevance* menggunakan  $Q^2$  dimana nilainya harus besar dari nol (Hair et al., 2014). Dalam Tabel 4, dilihat bahwa nilai  $Q^2$  pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,551 yang bermakna kemampuan kepemimpinan transformasional dan stres kerja dalam memprediksi kepuasan kerja tergolong kedalam kategori kuat. Sementara  $Q^2$  pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,798 yang bermakna kemampuan kepemimpinan transformasional, stres kerja dan kepuasan kerja dalam memprediksi komitmen organisasi tergolong kedalam kategori kuat.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan metode *bootstrapping* (*subsamples* 500) adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model struktural

Tabel 5. Ringkasan structural model assessment

Arah	Original sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Kepemimpinan transformasional (KT) → Komitmen organisasi (KO)	0,488	11,686	0,000	H <sub>1</sub> diterima
Kepemimpinan transformasional (KT) → Kepuasan kerja (KK)	0,518	8,570	0,000	H <sub>2</sub> diterima
Stres kerja (SK) → Komitmen organisasi (KO)	-0,509	10,888	0,000	H <sub>3</sub> diterima
Stres kerja (SK) → Kepuasan kerja (KK)	-0,340	5,230	0,000	H <sub>4</sub> diterima
Kepuasan kerja (KK) → Komitmen organisasi (KO)	0,432	6,606	0,000	H <sub>5</sub> diterima
KT → KK → KO	0,223	5,015	0,000	H <sub>6</sub> diterima
SK → KK → KO	-0,147	4,329	0,000	H <sub>7</sub> diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kepemimpinan transformasional (KT) berpengaruh positif baik terhadap komitmen organisasi (KO) maupun kepuasan kerja (KK) karena memiliki t statistics besar dari 1,96 dan p values kecil dari 0,05. Temuan ini bermakna bahwa apabila kepemimpinan transformasional (KT) dapat diimplementasikan dengan baik maka kondisi ini dapat meningkatkan komitmen organisasi (KO) maupun kepuasan kerja (KK). Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa KT berdampak positif terhadap komitmen organisasi (Bogar & Riding, 2017; Ismail dkk, 2011; Gao, 2011; Saeed dkk. 2013) dan kepuasan kerja (Muslichah & Asrori 2018; Boamah dkk, 2018; Purnomo & Muhammad, 2010; Dappa & Ahmad, 2019).

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa stres kerja (SK) memiliki pengaruh negatif baik terhadap komitmen organisasi (KO) maupun kepuasan kerja (KK) karena memiliki t statistics besar dari 1,96 dan p values kecil dari 0,05. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila semakin rendah stres kerja pegawai maka kondisi ini dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap komitmen organisasi (Caesarani dkk, 2016; Putu & Ayu, 2018; Ates & Neslim, 2019) dan kepuasan kerja (Masihabadi dkk, 2015; Dhanial, 2010). Selanjutnya, hasil analisis menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi

karena memiliki t statistics 6,606 (besar dari 1,96) dan p values 0,000 (kecil dari 0,05). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Gunlu & Percin, 2010; Chaterina & Intan 2012; Elisabeth dkk, 2014; Gede & Ketut 2015) dan selanjutnya dapat dimaknai bahwa apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka konsisi tersebut akan dapat meningkatkan komitmen organisasi pada diri pegawai.

Tabel 5 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi yang dibuktikan dengan diperolehnya nilai original sample sebesar 0,223, t statistics 5,015 (besar dari 1,96) dan p values 0,000 (kecil dari 0,05). Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila semakin baik implementasi kepemimpinan transformasional, maka kondisi ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan selanjutnya akan dapat berdampak positif terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi yang dibuktikan dengan diperolehnya nilai original sample sebesar -0,147, t statistics 4,329 (besar dari 1,96) dan p values 0,000 (kecil dari 0,05). Temuan ini dapat maknai bahwa apabila semakin rendah stres kerja pegawai, maka kondisi ini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan selanjutnya akan dapat berdampak positif terhadap komitmen organisasi.

#### SIMPULAN

Berpedoman kepada hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut: a) Kepemimpinan transformasional dan stres kerja berpengaruh baik terhadap kepeuan kerja maupun komitmen organisasi, b) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, c) kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediasi antara kepemimpinan transformasional, stres kerja dan komitmen organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ates dan Neslim. 2019. Analysis of the Relationship between Stress and Organizational Commitment in Employees : A Meta-Analysis Study. *Journal of Education and Training Studies*. Vol.7 No.1. Doi:10.11114/jets.v7i1.3702
- Bass, B. M. and Ronald E. Riggio (2006). *Transformasional Leadership* (2rd ed.). London : Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Boamah, Laschinger, Wong dan Clarke. 2018. Effect of Transformational Leadership on Job satisfaction and Patient Safety Outcomes. *Nursing Outlook*.
- Boamah, Laschinger, Wong dan Clarke. 2018. Effect of Transformational Leadership on Job satisfaction and Patient Safety Outcomes. *Nursing Outlook*.
- Borgar dan Riding. 2017. Occupational Stress and Job Satisfaction among School Administrators. *Journal of Educational Administration*. Vol.31 No.1
- Caesarani, Angelica Christy dan Gede Riana. 2016. Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.5 No.9 : 5722-5753.
- Chaterina dan Intan. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* Vol. 19 No.2 Hal. 170-187.
- Dappa, Bhatti dan Ahmad. 2019. A study on the effect of transformational leadership on job satisfaction: The role of gender, perceived organizational politics and perceived organizational commitment. *Management Science Letters*. Vol. 9. Hal. 823-834.
- Dhania, Dhini Rama. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Reoresentatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Vol. 1 No.1.

- 
- 
- Elisabeth, I Gede dan Saroyeni. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Kantor Palang Merah timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Unud*. Vol.2 No.12 : 718-737.
- Gao. S. 2011. The effects of Transformational Leadership on Organizational Commitment of Family Employees in Chinese Family Business. *International Conference on Economics, Trade and Development*. Vol. 7. IACSIT Press. Singapore
- Gede dan Ketut. 2015. Pengaruh Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.4 No.11 : 3703-3737.
- Greenberg, Jerald., dan Robert A. Baron. *Behavior in Organizations*. New Jerrsey Pearson Education., Inc., 2003.
- Gunlu, Aksarayli dan Percin. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment of Hotel Managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitally Management*. Vol. 22 No.5 DOI 10.1108/09596111011053819
- Heryadi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*. Jilid 2 No.3 Hal. 276-285.
- Hlatywayo, C. K..Mlanga., Tatenda Shaleen., Zingwe T. 2014. Precursors of emotional stability, stress and work-family conflict among female bank employees. *International Business & Economics Research Journal*. 13 (4). pp :861-866.
- Indra Setiawan, Ahmad., dan Eko Darminto. 2013. Pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja pada karyawan. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*. 1 (3). Hal : 2-4.
- Ismail, Hasan, Sulaiman, Mohamad dan Yusuf. 2011. An Emperical Study of The Relationship between Transformational Leadership, Empowerment and Organizational Commitment. *Bussiness and Econimics Research Journal*. Vol. 2. No.1. Hal. 89-107.
- Karambut, C. A., dan Noormijati, E.T. 2012. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Unit Rawat Inap RS panti Waluya Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 (3), 655-688.
- Masihabadi, Rajaei, Koloukhi dan Parsian. 2015. Effect of Stress on Auditors, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance. *International Journal of Organizational Leadership*. Hal. 303-314.
- Meyer, J.P. & Allen, N. J. 1991. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61 -89.
- Muslichah dan Asrori. 2018. The Effect of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction with Trust In Leader as Intervening Variable. *Journal of Innovation in Business and Economics*. Vol.2 No.2 Hal. 61-70.
- Purnomo, Heru dan Muhammad Cholil. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol.4 No.2 : 27-35.
- Putu dan Ayu. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 2: 964-992. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i02.p15>
- Robbins, Stephen P. dan Judge, A. Timothy. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education Inc. Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education Inc.

- Roberts, James A, Richard S. Lapidus dan Lawrence B. Chonko (1997). Salespeople and Stress: The Moderating Role of Locus of Control on Work Stressor and Felt Stress. *Journal of Marketing: Theory and Practice*. Summer, 93-109.
- Saeed, Hashmi, Lodhi, Ahmad, Arshad dan Azeem. 2013. The effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment with a Mediating effect of Psychological Empowerment. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. Vol.3 No.6. Hal. 28-36.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Uppal, N., Mishra S.K., dan Vohra N. 2014. Prior related work experience and job performance: role of personality. *International Journal of Selection and Assessment*. 22 (1). pp: 39-51.
- Yulk, Gary A. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.