

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA PT TRISCO TAM SOREANG DI BAGIAN PRODUKSI

Asya Azhar Fathina*¹, Fetty Poerwita Sary²

Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Telkom

asyaazhar33@gmail.com*¹, poerwitasary@gmail.com²

Abstrak: Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan pada PT TRISCO TAM di bagian produksi. Metode penelitian dengan metode kuantitatif, pengumpulan data dengan wawancara dan kuesioner. Sampel pada penelitian sebanyak 220 orang dari total populasi sebanyak 486 orang dengan metode convenience sampling. Alat ukur yang digunakan yaitu skala likert dengan item kuesioner sebanyak 30 pernyataan. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan uji asumsi klasik. Pengujian data menggunakan metode kolmogorov-smirnov, uji heteroskedastisitas, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari koefisien determinasi didapatkan nilai 0.167 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 16,7% terhadap stres kerja. Hasil dari penelitian terdapat pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan pada PT TRISCO TAM di bagian produksi. Semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan berdampak pada penurunan stres kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja.

Abstract: The purpose of study was to determine the effect of transformational leadership style on employee job stress at PT TRISCO in production departement. Research methods with quantitative methods, collecting data with interviews and questionnaires. The sample in the study were 220 employee from a total population of 486 people using the convenience sampling method. The measuring instrument used Likert scale with 30 questionnaire items. The analysis technique analysis in this study is descriptive analysis, simple linear regression analysis and classical assumption test. Testing data using the Kolmogorov-Smirnov method, heteroscedasticity test, and test the coefficient of determination, the value is 0.167, which means that the transformational leadership the has an effect of 16.7% on work stress. The results of the study has a negative significant effect between transformational leadership style on employee work stress at PT TRISCO TAM in production departement. If the stonger the transformational leadership style, it will have an impact the lower job stress.

Keywords: Transformational Leadership Style, Job Stress.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuannya. Untuk mempertahankan daya saing yang terjadi, perusahaan dituntut untuk selalu berkembang dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga

dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan serta terciptanya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan pekerjaan (Hamali, 2016). Salah satu aspek yang harus diperhatikan untuk mengelola sumber daya manusia adalah stres kerja yang dialami oleh karyawan karena jika tidak diperhatikan akan berdampak pada prestasi kerja karyawan, dan menurunnnya

produktivitas organisasi yang dapat menghambat mencapai visi dan misi organisasi (Badeni, 2013). *International Labour Organization* pada tahun 2013 memaparkan bahwa setiap tahun lebih dari 250 juta kecelakaan kerja terjadi ditempat kerja dan lebih dari 160 juta pekerja mengalami sakit karena lingkungan kerja yang berbahaya, dan 1,2 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan dan sakit di tempat kerja. Oleh karena itu stres kerja disuatu perusahaan merupakan masalah yang harus dikelola dengan baik agar karyawan tidak mengalami stres saat melakukan pekerjaannya.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan yang harus dipahami agar tingkat stres kerja dapat diminimalisir. Faktor-faktor tersebut yaitu pekerjaan yang berlebihan, konflik peran, lingkungan kerja yang tidak aman, gaji yang rendah, tuntutan pekerjaan, beban kerja, jam kerja yang panjang, kebijakan dan peraturan organisasi, waktu yang ketat, ambigu dalam pekerjaan, pekerjaan shif yang tidak teratur (Islam, Rahman, Reza, & Rahman, 2014); (Yada, H. Lu, Omori, Abe, Matsuo, H. Ishida, & Katoh, 2015); (Mosadeghrad, 2013). Berdasarkan faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja, penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan, dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik seorang pemimpin yang dapat menurunkan tekanan bagi bawahan yang dipimpin (Robbins & Judge, 2015); (Satriowati, Paramita, & Hasiholan, 2016). Selain itu menggunakan penelitian terdahulu agar selaras dengan penelitian dalam menjelaskan hubungan variabel bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara negatif terhadap

stres kerja (Haung, Kuo, Yang, Hsiao, & Yang, 2018); (Baysak & Yener, 2015); (George, Chiba, & Scheepers, 2017); (Ao, Fan, Guo, & Li, 2014); (Dartey-Baah & Ampofo, 2015); (Harms, Crede, Leon, & Jeung, 2017); (Hussain, Akhtar, Inayatullah, Afzal, & Gillani, 2017); (Muthamia, Lewa, & Ndwiga, 2015); (Saleem, Ali, & Akhtar, 2016); (Syerk, Apostel, & Antoni, 2013); (Salem & Kattara, 2015); (Hamdani & Handoyo, 2012).

Bahasan pada penelitian ini yaitu tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi. Stres kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Hal ini sesuai dengan apa yang diucapkan oleh kepala bagian Human Capital di PT TRISCO TAM bahwa karyawan produksi selalu melaporkan tentang keluhan dalam bekerja karena stres yang dialami seperti ketidaknyamanan dalam bekerja karena beban dan tekanan waktu untuk mencapai target produksi, dan perilaku pimpinan yang tidak memperhatikan karyawan, sebaliknya jika pemimpin lebih memperhatikan karyawan dan memberikan motivasi serta membantu saat mengalami kesulitan dalam kendala yang dihadapi saat bekerja.

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi.
2. Untuk mengetahui seberapa tingkat stres yang dialami karyawan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada PT TRISCO TAM Soreang di Bagian Produksi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan atau kekuatan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan perannya untuk mempengaruhi suatu kelompok yang berguna untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mulyadi, 2015). Gaya kepemimpinan transformasional, penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan perilaku seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi, mendorong, memberikan rangsangan berfikir, dan memberi perhatian kepada bawahan untuk menumbuhkan komitmen terhadap pekerjaan agar mencapai tujuan dari organisasi. (Badeni, 2013); (Robbins & Judge, 2015); (Darodjat, 2015); (Pasolong, 2015).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepemimpinan menurut Fahmi (2016) kepemimpinan muncul dari tiga aspek. Pertama, teori genetis teori ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin ditakdirkan sejak lahir yang tidak dapat dibuat dan sudah memiliki bakat. Kedua, teori sosial menjelaskan seorang calon pemimpin dapat dibentuk, dipersiapkan, dan didik agar menjadi pemimpin yang hebat di masa depan. Ketiga, teori ekologis atau sintesis menjelaskan bagaimana pemimpin sudah memiliki bakat-bakat yang dapat dikembangkan melalui pendidikan, dorongan dan pengalaman yang akan membentuk kepribadian sebagai seorang pemimpin.

Adanya seorang pemimpin dalam organisasi tentu memiliki dampak terhadap orang lain yang dipimpin, dampak tersebut dapat timbul secara positif dan negatif. Dampak positif dari seorang pemimpin adalah meningkatnya prestasi kerja dan kepuasan kerja pada bawahannya. Namun, jika seorang pemimpin tidak memperhatikan bawahannya, melainkan hanya mengarahkan kepada tujuan terhadap

pencapaian kerja, dan menaruh ekspektasi yang tinggi kepada bawahan dengan ketidakseimbangan kemampuan yang dimiliki karyawan akan berdampak negatif yaitu menurunkan prestasi kerja bawahannya dan meningkatnya stres kerja (Hamsinah, Sjahruddin, & Gani, 2017); (Robbins & Judge, 2015).

Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon seseorang pada tekanan yang ada di lingkungan kerja terhadap rangsangan yang menempatkan tekanan tersebut pada tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan kepada diri sendiri, tuntutan besar yang dihadapi seseorang seperti tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas atau melakukan kegiatan yang sangat penting, dalam memenuhi dari tuntutan tersebut terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang membuat tekanan emosional dan dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik yang tidak diinginkan seperti gemetar, lemas, pikiran tidak fokus pada seseorang (Moorhead & Griffin, 2013); (Fahmi, 2016).

Stres dipengaruhi oleh beberapa faktor sehingga perusahaan dapat memperhatikan beberapa hal ini. Faktor-faktor stres kerja bisa muncul dari mana saja tanpa melihat waktu yang disebabkan oleh lingkungan seseorang. Faktor internal terjadi pada diri sendiri seperti tekanan seseorang pada masalah keluarga, konflik dengan dirinya sendiri, masalah konflik dengan teman, dan masalah ekonomi. Sedangkan faktor eksternal disebabkan dari luar peristiwa diri sendiri seperti tuntutan pekerjaan, beban pekerjaan, lingkungan kerja, masalah perkembangan teknologi, dan ketidakpastian ekonomi (Moorhead & Griffin, 2013); (Robbins & Judge, 2015); (Fahmi, 2016); (Badeni, 2013).

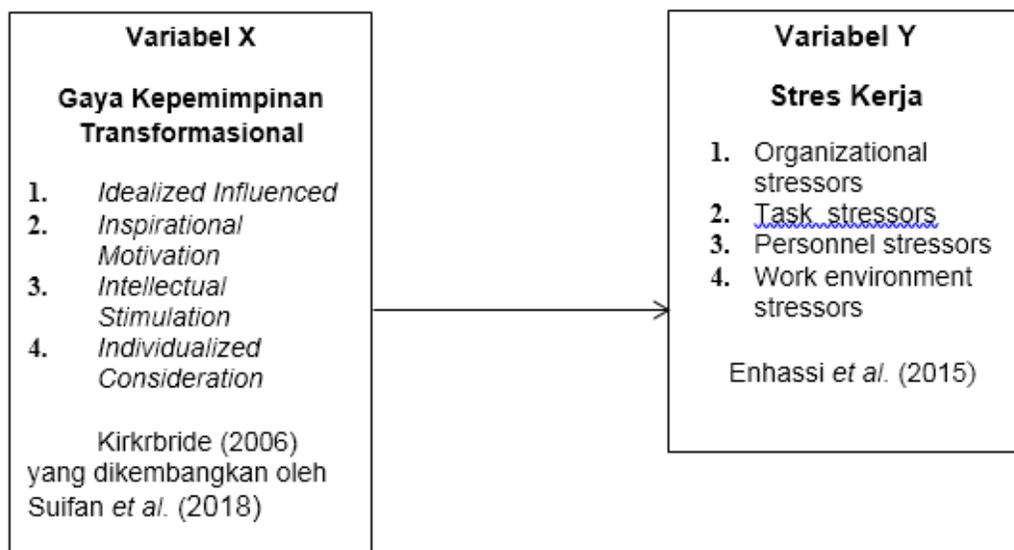
Ada beberapa dampak yang timbul dari stres kerja dari perusahaan yaitu

stres yang dirasakan oleh seseorang memiliki dampak-dampak yang sangat negatif pada perilaku organisasi, seperti ketidakhadiran dan perputaran sedangkan kesehatan pegawai, terjadinya penurunan pada produktivitas organisasi yang disebabkan kegagalan yang dilakukan oleh karyawan yang mengalami stres sehingga mempengaruhi hasil kerja pada target yang akan terus dicapai (Kreitner & Kinicki, 2014); (Fahmi, 2016).

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja

Adapun beberapa penelitian yang mengkaji terkait hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja dengan hasil yang tidak jauh berbeda. Hamdani & Handoyo (2012) di Surabaya mengemukakan bahwa

terdapat hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stress kerja karyawan PDAM Surya Sembada. Salem dan Kattara di Mesir menunjukkan hasil korelasi yang signifikan dan negative antara kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja dan burnout. Harms et al (2017) yang melakukan penelitian di Amerika Serikat menenumkan bahwa rendahnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan berdampak pada stres kerja dan burnout yang tinggi. Berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Muthamia (2015) di BUMN komersial Kenya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja diantara manajer. Dari penjelasan diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Hipotesis pada penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stress kerja

karyawan pada PT TRISCO TAM di Bagian Produksi”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil populasi pada karyawan produksi di PT TRISCO TAM sebanyak 486 karyawan. Sampel diambil dengan menggunakan metode *slovin* sebanyak 220 karyawan yang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini.

Alat ukur yang digunakan yaitu skala likert dengan item kuesioner sebanyak 30 pernyataan. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan uji asumsi klasik. Pengujian data menggunakan metode kolmogorov-smirnov, uji heteroskedastisitas, dan uji koefisien determinasi.

Penelitian dalam metode MSI ini menggunakan *Microsoft Excel* untuk memudahkan transformasi data dari ordinal menjadi interval. Data interval kemudian dicara rata-rata untuk setiap variabel dalam penelitian. Pada penelitian ini menggunakan Excel STAT97.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel antara lain variabel independen dan variabel dependen sebagai berikut:

Variabel Independen (Variabel Bebas): Gaya Kepemimpinan

Transformasional (X) dengan sub variabel *Idealized influence* (X_1), *Inspirational motivation* (X_2), *Intellectual stimulation* (X_3) dan *Individual consideration* (X_4).

Variabel Dependen (Variabel Terikat): Stres kerja (Y) dengan sub variabel *Organizational stressor* (Y_1), *Task stressors* (Y_2), *Personnel stressors* (Y_3), dan *Work environment stressors* (Y_4).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah ketahap selanjutnya, bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki data yang berdistribusi normal (Sujarweni, 2015). Menurut Priyatno (2014) Data yang berdistribusi normal merupakan hal penting karena dengan data yang memiliki distribusi normal, maka data tersebut dapat mewakili populasi pada penelitian. Pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas Dengan Menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* One Sample *Kolmogorov-Smirnov* Test

Kolmogorov-Smirnov Z	1.328
Asymp. Sig. (2-tailed)	.059

Sumber: Data yang telah diolah penulis

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0.059 yang lebih besar dari 0.05 artinya data terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Data yang diolah sudah memenuhi uji asumsi klasik selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Berikut hasil output SPSS agar mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	B	Sig.
1 (Constant)	4.807	.000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	-.447	.000

Sumber : Data yang telah diolah penulis

Dapat dilihat dari hasil output SPSS pada tabel 2 pada kolom B dimana dapat ditarik persamaan sebagai berikut:

$$Y^{\wedge} = 4.807 - 447$$

Hasil regresi linear sederhana diatas penulis menyimpulkan bahwa jika koefisien regresi untuk variabel bebas (X) bernilai negatif dan konstanta (b) sebesar 4.807 memiliki arti setiap penambahan gaya kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan maka akan menyebabkan menurunnya stres kerja (Y) sebesar 0,447 satuan. Tanda negatif

menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan. Sehingga -0,447 menyatakan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional semakin kuat maka tingkat stres kerja akan menurun dan sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dengan dependen dilihat dari tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.408	.167

Sumber : Data yang telah diolah penulis

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,378. Maka diperoleh data R² adalah 0,167. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkuadratkan hasil korelasi kemudian dikalikan dengan 100%. Maka nilai koefisien determinasi diperoleh 0,167 x 100% sebesar 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional dalam menjelaskan varians dari variabel terikat yaitu stres kerja hanya sebesar 16,7%, sisanya 83,3% yang artinya variabel terikat dijelaskan oleh faktor lain selain gaya kepemimpinan transformasional yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dari penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Menentukan hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini adalah:
 H0: Tidak terdapat pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja.
 H1: Terdapat pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja.
- Menentukan t hitung
 T hitung dapat dilihat dari hasil output nilai koefisien regresi linier

3. Menentukan t tabel
Tingkat kepercayaan (α) = 5% : 2 = 2,5% = 0,025 (uji 2 sisi)
 df (derajat kebebasan) = jumlah data – 2 atau $220 - 2 = 218$
uji t tabel 2 sisi, didapat angka 1,971
4. Kriteria pengambilan keputusan
- Berdasarkan statistik hitung dengan statistik tabel
Jika t Hitung < Statistik t Tabel, maka H_0 diterima
Jika t Hitung > Statistik t Tabel, maka H_0 ditolak
 - Berdasarkan probabilitas
Jika probabilitas > 0,025, maka H_0 diterima
Jika probabilitas < 0,025, maka H_0 ditolak
5. Membuat keputusan
Nilai t hitung > t tabel ($6,608 > 1,971$) dan probabilitas < 0,025 ($0,000 < 0,025$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan oleh penulis yaitu untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap stres kerja karyawan. Maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan transformasional di bagian produksi termasuk dalam kategori kuat dengan presentase sebesar 73%. Presentase dengan kategori kuat tersebut memiliki arti penerapan perilaku pimpinan yang paling kuat adalah mempengaruhi secara idealisme kepada bawahannya.

Tingkat Stres kerja yang dialami oleh karyawan bagian produksi termasuk dalam kategori rendah dengan presentase sebesar 46%. Presentase

dengan kategori rendah tersebut memiliki arti bahwa karyawan di bagian produksi tidak mengalami stres kerja yang berlebih.

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan negatif terhadap stres kerja karyawan bagian produksi pada PT TRISCO TAM Soreang dengan hasil koefisien determinasi yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional sebesar 16,7% terhadap stres kerja. Ketika gaya kepemimpinan transformasional kuat diterapkan oleh pimpinannya, maka akan menurunkan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Berikut saran penulis mengenai gaya kepemimpinan tranformasional agar dapat mengurangi tingkat stres kerja yang dialami karyawan:

Pimpinan memberikan motivasi yang dapat menginspirasi bawahan kepada tiap individu tanpa membedakan antar individu lain dengan cara memberikan semangat untuk menumbuhkan rasa antusiasme dan optimisme 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.

Pimpinan dapat menggabungkan kedua perilaku yaitu mempengaruhi secara ideal dan memberikan motivasi yang menginspirasi, dimana pimpinan tetap menentukan tugas yang harus dikerjakan. 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 bagian produksi di PT TRISCO TAM Soreang.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

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. Diharapkan memperluas jumlah sampel yang lebih banyak dengan industri yang berbeda, sehingga akan memperluas sudut pandang dari hasil penelitian yang berbeda pula. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan metode yang berbeda seperti metode kualitatif agar memperkuat fenomena penelitian. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan teknik analisis yang berbeda yaitu teknik analisis regresi linier berganda dan korelasi agar terlihat secara jelas antar dimensi dalam variabel yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ao, Y. ., Fan, Y., Guo, Y., & Li, Y. (2014). Leadership, work stress, and Employee Behavior. *Chinese Mangement Studies*, 8(1), 109–126.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Baysak, B., & Yener, M. I. A. (2015). *The Relationship Between Perceived Leadership Style and Perceived Stress on Hospital Employess – Social and Behavioral Sciences*.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dartey-Baah, K., & Ampofo, E. . (2015). Examining The Influence of Transformasional and Transactional Leadership Style on Perceived Job Stress Among Ghanaian Banking Employees. *International Journal of Business and Managemen*, 10(8), 161–170.
- 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, 170–178.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- George, R., Chiba, M., & Scheepers, C. B. (2017). An Investigation Into The Effect of Leadership Style on Stress-Related Presenteeism in Sputh Africa Knowledge Workers. *SA Journal of Human Resource Mangement*, 15, 1–3.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hamdani, W., & Handoyo, S. (2012). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformational dengan Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(2), 1–11.
- Hamsinah, Sjahruddin, H., & Gani, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, (2), 62–77.
- Harms, P. ., Crede, M., Leon, M., & Jeung, W. (2017). *Leadership and Stress: A meta-analytic Review. The Leadership Quarterly* (Vol. 27).
- Haug, S., Kuo, M., Yang, L., Hsiao, S., & Yang, T. (2018). The Impact of Transformational Leadership and Empowerment Perception on

- Nurses' Job Stress. *Journal of Nursing and Health Science*, 7(3), 23–29.
- Hussain, M., Akhtar, S., Inayatullah, Afzal, M., & Gillani, S. A. (2017). Impact of Leadership Styles on Work Related Stress among Nurses. *Jorunal of Medical and Pharmaceutical Science*, 3(8), 907–916.
- Islam, S., Rahman, M. A., Reza, M. S., & Rahman, M. M. (2014). Factors Causing Stress and Impact On Job Performance: A Case Study On Banks Of Dinajpur, Bangladesh. *Journal of Science and Technology*, 12, 85–89.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi 9 – Buku 1 (Ahli Bahasa Biro Bahasa Alkemis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1, 1–10.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Muthamia, S., Lewa, P., & Ndwiga, M. (2015). Effects of Transformational Leadership on Work Stress among Top Managers in State Owned Enterprise (SOEs) in Kenya. *International Journal of United States International University*, 7(36), 185–194.
- Pasolong, H. (2015). *Kepemimpinan Birokrasi (cetakan keempat)*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saleem, S., Ali, A., & Akhtar, I. (2016). Impact of Transformational Leadership on Job Stress and Burnout: The Mediating Role of Self-Efficacy. *International Journal of Universiti Teknologi Malaysia*, 1–16.
- Salem, I., & Kattara, H. (2015). Transformational Leadership: Relationship to Job Stress and Job burnout in five-star hotels. *Journal of Tourism and Hospitality Reseachr*, 1–14.
- 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.
- Sufain, T. S., Abdallah, A. B., & Janini, M. A. (2018). The Impact of Tansformational Leadership on Employees' Creativity: The Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Management Research Review*, 41(1), 113–132.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syerk, C. J., Apostel, E., & Antoni, C. H. (2013). Stress in Highly Demanding IT Jobs: Transformational Leadership Moderates the Impact of Time Pressure on Exhaustion and Work-Life Balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 252–261.
- Yada, H. Lu, X., Omori, H., Abe, H., Matsuo, H. Ishida, Y., & Katoh, T. (2015). Exploratory Study of Factors Influencing Job-Related Stress in Japanese Psychiatric Nurses. In *Nursing Reseachr and Practice*.