

ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS TIM, KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GEN Z PADA PERUSAHAAN RITEL

Naila Angelika¹, Gita Lestari², Meta Hartanti³, Sunimah⁴

naila.123020145@ugj.ac.id¹, gita.123020168@ugj.ac.id², meta.123020160@ugj.ac.id³,
sunimah@ugj.ac.id⁴

Universitas Swadaya Gunung Jati

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas tim, kepemimpinan transaksional, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z pada perusahaan ritel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, serta teknik pengambilan sampel jenuh yang melibatkan seluruh populasi karyawan Generasi Z di perusahaan ritel, sebanyak 50 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner online dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas tim ($\beta = 0,225$; $p < 0,05$) dan kepemimpinan transaksional ($\beta = 0,365$; $p < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti kerja tim yang efektif serta gaya kepemimpinan berbasis pertukaran (reward and punishment) dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, stres kerja ($\beta = -0,496$; $p < 0,05$) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stres kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,529, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan 52,9% variasi kepuasan kerja karyawan Generasi Z, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan ritel, yaitu perlunya peningkatan efektivitas tim, penerapan kepemimpinan transaksional yang tepat, serta pengelolaan stres kerja demi menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga dapat mendukung retensi, kinerja, dan produktivitas karyawan Generasi Z dalam menghadapi dinamika industri ritel yang terus berkembang.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Generasi Z, Kepemimpinan Transaksional.

Abstract

This study aims to analyze the influence of team effectiveness, transactional leadership, and job stress on job satisfaction among Generation Z employees in retail companies. Using a quantitative approach with an associative method, the sample was determined through a saturated sampling technique, involving the entire population of Generation Z employees in the selected retail company, totaling 50 respondents. Data was collected through an online questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS). The results show that team effectiveness ($\beta = 0.225$; $p < 0.05$) and transactional leadership ($\beta = 0.365$; $p < 0.05$) each have a positive and significant effect on job satisfaction. This indicates that effective teamwork and leadership based on exchange (reward and punishment) can enhance employee job satisfaction. Meanwhile, job stress ($\beta = -0.496$; $p < 0.05$) has a negative and significant impact, suggesting that lower job stress leads to higher job satisfaction. Based on the coefficient of determination (R^2) of 0.529, it can be concluded that team effectiveness, transactional leadership, and job stress simultaneously explain 52.9% of the variation in Generation Z employees' job satisfaction, while the remaining 47.1% is influenced by other factors not examined in this study. The findings highlight the importance for retail companies to improve team effectiveness, apply transactional leadership appropriately, and manage job stress to foster employee satisfaction, which in turn can support retention, performance, and productivity of Generation Z in the ever-evolving retail business environment.

Keywords: Job Satisfaction, Generation Z, Transactional Leadership.

PENDAHULUAN

Perusahaan ritel merupakan sektor yang sangat dinamis dan padat karya serta menuntut efisiensi, kecepatan layanan, dan produktivitas tinggi dari para karyawannya. Di tengah tuntutan tersebut, Generasi Z (Gen Z) yakni individu yang lahir sekitar tahun 1997–2012—telah mulai mendominasi pasar tenaga kerja, termasuk di sektor ritel. Sebagai digital native, Gen Z memiliki karakteristik unik seperti melek teknologi, berpikir kritis, dan mengutamakan keseimbangan kerja–kehidupan. Namun, mereka juga dikenal cenderung lebih sensitif terhadap stres kerja dan cepat kehilangan loyalitas jika tidak merasa dihargai (Waworuntu et al., 2022). Kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi isu utama yang harus diperhatikan oleh pemberi kerja dalam menghadapi tenaga kerja yang didominasi oleh generasi muda. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ritel di Indonesia menghadapi tantangan signifikan terkait tingginya tingkat turnover karyawan, khususnya dari kelompok Generasi Z. Sebuah studi menunjukkan bahwa karyawan Gen Z memiliki kecenderungan untuk berganti pekerjaan dalam waktu singkat, dengan 31,82% dari mereka berpindah dalam periode 1–3 bulan. Fenomena ini berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan ulang, serta turunnya produktivitas organisasi (Integrity Indonesia)

Meskipun demikian, survei yang dilakukan oleh Jakpat pada Februari 2024 mengungkapkan bahwa 73% karyawan Gen Z merasa puas dengan pekerjaan mereka. Namun, data lain menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja Gen Z masih lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya, dengan skor rata-rata 4,76, sedangkan generasi milenial dan baby boomer masing-masing memiliki skor 5,41 dan 5,47. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara persepsi kepuasan kerja dan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan Gen Z.

Oleh karena itu, untuk memaksimalkan efektivitas organisasi, Perusahaan harus memahami apa yang memengaruhi kinerja karyawan milenial dan generasi Z. Menurut sensus baru-baru ini, gen Z mencakup lebih dari 26% populasi Indonesia (Statista, 2023). Pada titik ini, Gen Z dinilai lebih kreatif, cepat belajar, dan mampu mendorong inovasi dalam perusahaan. Perbedaan cara bersosialisasi dan paparan teknologi yang intens membuat generasi ini lebih adaptif, tetapi mereka juga lebih menuntut lingkungan kerja yang fleksibel dan terhubung dibandingkan generasi sebelumnya (Oringo et al, 2020).

Di industri ritel, tekanan terhadap pencapaian target penjualan, volume kerja yang tinggi, serta tuntutan layanan pelanggan yang intens kerap kali menjadi sumber stres yang signifikan. Kepuasan kerja tersebut akan memengaruhi sikap-sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Di sisi lain, efektivitas tim yang rendah dan penerapan gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dengan ekspektasi Gen Z dapat memperburuk kondisi tersebut. Hal ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins & Judge, (2019) kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang dengan kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, demikian juga sebaliknya, Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan akan sesuatu hal tidak terpenuhi (Andreas et al., 2022)

Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Gen Z, terutama dalam kaitannya dengan efektivitas tim, kepemimpinan transaksional, dan tingkat stres kerja di lingkungan perusahaan ritel. Adapun Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa secara simultan, gaya

kepemimpinan transaksional, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara parsial, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wendy et al., 2023). Kemudian penelitian dari Femy et al., 2015 Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai. Dan penelitian oleh AA sagung dan Diah putri 2015 menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Meskipun telah ada beberapa penelitian terkait kepuasan kerja, masih terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan khususnya dalam konteks karyawan Generasi Z di industri ritel Indonesia. Kebanyakan studi sebelumnya lebih fokus pada generasi secara umum tanpa membedakan karakteristik unik Gen Z yang dikenal memiliki nilai, ekspektasi, dan gaya kerja yang berbeda. Selain itu, integrasi tiga variabel penting yaitu efektivitas tim, kepemimpinan transaksional, dan stres kerja dalam satu model analisis terhadap kepuasan kerja karyawan Gen Z masih sangat terbatas. Kondisi ini menjadi penting mengingat tingginya tingkat turnover dan tekanan kerja yang dialami karyawan muda di sektor ritel, yang berdampak langsung pada produktivitas dan stabilitas organisasi.

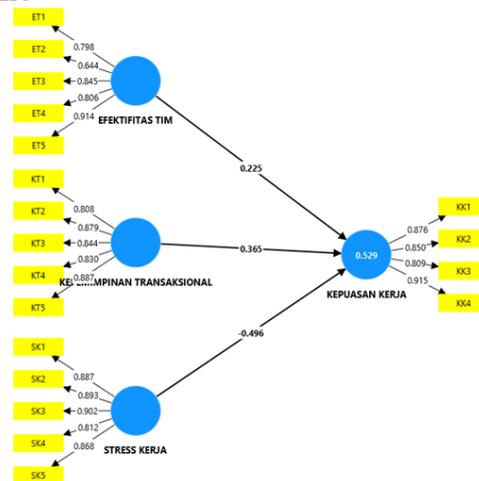
Urgensi penelitian ini semakin tinggi dengan fakta bahwa Gen Z mulai menjadi mayoritas tenaga kerja dan memiliki kecenderungan untuk berganti pekerjaan dalam waktu singkat, sehingga organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja mereka secara menyeluruh. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan praktis yang relevan bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan efektif dalam meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan Generasi Z di perusahaan ritel.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana efektivitas tim, gaya kepemimpinan transaksional, dan tingkat stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di sektor ritel. Studi ini dilaksanakan pada sejumlah perusahaan ritel dengan partisipan yang merupakan karyawan dari Generasi Z. Fokus penelitian mencakup variabel efektivitas tim, kepemimpinan transaksional, stres kerja, serta kepuasan kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 50 orang.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner online yang dibagikan melalui media sosial seperti WhatsApp dan Instagram. Instrumen kuesioner berisi pernyataan tertutup yang diukur dengan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Setiap item dalam kuesioner dirancang berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1 Diagram Outer path loading

Gambar diagram outer path loading menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam penelitian ini diukur secara baik oleh indikator-indikator yang dirancang. Nilai-nilai outer loading yang tinggi menandakan bahwa hubungan antara indikator dan konstruk kuat serta dapat diandalkan. Hal ini memberikan keyakinan bahwa data kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, dan dapat mendukung interpretasi hasil penelitian dengan dasar yang kuat dari segi kualitas instrumen.

Tabel 1 Hasil uji analisis validitas konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loading
Efektivitas Tim	ET1	0,798
	ET2	0,644
	ET3	0,845
	ET4	0,806
	ET5	0,914
Kepemimpinan Transaksional	KT1	0,808
	KT2	0,879
	KT3	0,844
	KT4	0,830
	KT5	0,887
Stres Kerja	SK1	0,887
	SK2	0,893
	SK3	0,902
	SK4	0,812
	SK5	0,868
Kepuasan Kerja	KK1	0,876
	KK2	0,850
	KK3	0,809
	KK4	0,915
	KK5	0,868

Sumber : Data Diolah 2025

Berdasarkan Tabel, seluruh indikator pada masing-masing konstruk menunjukkan nilai outer loading di atas nilai minimum 0,6 yang disyaratkan, dengan sebagian besar berada di atas 0,7 yang menandakan kekuatan korelasi tinggi antara indikator dan konstraknya.

Meskipun nilai ET2 sedikit di bawah 0,7, namun karena masih di atas 0,6 maka

tetap dianggap memenuhi validitas konvergen. Konstruk Kepemimpinan Transaksional (KT) memiliki lima indikator yang seluruhnya menunjukkan nilai sangat baik yaitu KT1 (0,808), KT2 (0,879), KT3 (0,844), KT4 (0,830), dan KT5 (0,887). Begitu pula konstruk Stres Kerja (SK) dan Kepuasan Kerja (KK) memiliki nilai outer loading yang sangat tinggi dengan semua indikator berada di atas 0,8. Ini menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat merefleksikan konstraknya secara kuat dan konsisten. Dengan demikian, seluruh indikator dalam model penelitian ini telah terbukti valid secara konvergen.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Diskriminan

	EFEKTIFITAS TIM	KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	KEPUASAN KERJA	STRESS KERJA
ET1	0.798	0.156	0.328	-0.224
ET2	0.644	-0.055	0.074	0.037
ET3	0.845	0.100	0.297	-0.260
ET4	0.806	0.111	0.336	-0.115
ET5	0.914	-0.025	0.388	-0.346
KK1	0.368	0.360	0.876	-0.547
KK2	0.433	0.432	0.850	-0.435
KK3	0.194	0.352	0.809	-0.381
KK4	0.329	0.303	0.915	-0.615
KT1	0.089	0.808	0.408	-0.014
KT2	0.205	0.879	0.358	-0.121
KT3	-0.117	0.844	0.296	-0.063
KT4	0.131	0.830	0.386	-0.023
KT5	0.014	0.887	0.284	-0.064
SK1	-0.236	-0.052	-0.546	0.887
SK2	-0.291	-0.055	-0.514	0.893
SK3	-0.224	-0.014	-0.487	0.902
SK4	-0.195	-0.134	-0.473	0.812
SK5	-0.231	-0.029	-0.507	0.868

Sumber : Data Diolah 2025

Hasil uji validitas diskriminan dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi tertinggi terhadap konstruk asalnya dibandingkan dengan konstruk lain. Misalnya, indikator ET5 memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,914 terhadap Efektivitas Tim, jauh lebih tinggi dibandingkan nilai terhadap Kepemimpinan Transaksional (-0,025), Kepuasan Kerja (0,388), dan Stres Kerja (-0,346). Indikator KK4 memiliki nilai 0,915 terhadap Kepuasan Kerja dan nilai lebih rendah terhadap ketiga konstruk lainnya. Pola yang sama terlihat pada indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah tumpang tindih antar konstruk dan masing-masing konstruk memiliki identitas yang jelas. Maka, validitas diskriminan dalam model ini telah terpenuhi dan dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk tersebut berdiri sendiri secara statistik.

Tabel 3 Hasil Uji Composite Reliability

	Composite Reliability	Cronbach's alpha
EFEKTIFITAS TIM	0,902	0,870
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	0,929	0,904
STRES KERJA	0,941	0,922
KEPUASAN KERJA	0,921	0,886

Sumber : Data Diolah 2025

Pada Tabel 3, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha yang sangat tinggi. Efektivitas Tim menunjukkan nilai Composite Reliability sebesar 0,902 dan Cronbach's Alpha sebesar 0,870. Kepemimpinan Transaksional memiliki nilai 0,929 dan 0,904, sedangkan Stres Kerja bahkan lebih tinggi yaitu 0,941 untuk Composite Reliability dan 0,922 untuk Cronbach's Alpha. Kepuasan Kerja menunjukkan nilai 0,921 dan 0,886 masing-masing. Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum 0,7 yang disyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas internal yang sangat baik. Ini menandakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya.

Tabel 4 Hasil Uji R-Square

Variabel Endogen	R-square	Adjusted R-square
KEPUASAN KERJA	0,529	0,498

Sumber : Data Diolah 2025

Tabel 4 menunjukkan nilai R-square sebesar 0,529 dan adjusted R-square sebesar 0,498 pada variabel endogen Kepuasan Kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yaitu Efektivitas Tim, Kepemimpinan Transaksional, dan Stres Kerja secara simultan mampu menjelaskan sebesar 52,9% variasi yang terjadi pada Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Nilai R-square ini dapat dikategorikan dalam tingkat penjelasan yang cukup kuat menurut kriteria Hair et al. (2017), sehingga model dapat dikatakan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Tabel 5 Hasil uji Hipotesis

	Sampel asli (O)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)	Keterangan
EFEKTIFITAS TIM - > KEPUASAN KERJA	0,225	2,583	0,010	Signifikan
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL -> KEPUASAN KERJA	0,365	3,679	0,000	Signifikan
STRES KERJA -> KEPUASAN KERJA	-0,496	5,047	0,000	Signifikan

Sumber : Data Diolah 2025

Hasil uji hipotesis yang ditampilkan dalam Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam model memiliki nilai koefisien jalur yang signifikan. Efektivitas Tim (ET) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (KK) dengan koefisien sebesar 0,225, nilai T-statistik 2,583, dan p-value sebesar 0,010. Kepemimpinan Transaksional (KT) juga menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien sebesar 0,365, T-statistik 3,679, dan p-value 0,000. Sementara itu, Stres Kerja (SK) menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien -0,496, T-statistik 5,047, dan p-value 0,000.

Ketiga hubungan tersebut mendukung hipotesis penelitian dan selaras dengan teori yang mendasari. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efektivitas tim dalam bekerja sama dan menyelesaikan tugas, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Demikian juga dengan gaya kepemimpinan transaksional yang memberikan kejelasan tugas dan penghargaan, ternyata memberikan pengaruh positif

terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi terbukti dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja secara signifikan. Hasil ini menjadi dasar yang kuat bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang fokus pada tim kerja, gaya kepemimpinan yang sesuai, serta kebijakan pengelolaan stres kerja yang baik.

KESIMPULAN

Dengan demikian, penelitian ini secara keseluruhan berhasil membuktikan bahwa ketiga konstruk yang diteliti secara bersama-sama berperan penting dalam membentuk persepsi kepuasan kerja karyawan Gen Z di perusahaan ritel. Hasil ini dapat menjadi dasar penting bagi pengambilan keputusan strategis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam upaya meningkatkan retensi dan produktivitas karyawan muda. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap penguatan tim kerja, pengembangan kepemimpinan yang sesuai, serta penerapan program manajemen stres kerja yang sistematis. Selain itu, hasil penelitian ini juga membuka ruang bagi kajian lanjutan dengan melibatkan variabel lain seperti lingkungan kerja, jenjang karier, dan fleksibilitas kerja yang mungkin juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja generasi muda di tempat kerja.

Secara keseluruhan, hasil analisis pada setiap tabel menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang sangat baik. Validitas konvergen dan diskriminan telah terpenuhi, reliabilitas konstruk sangat tinggi, dan koefisien determinasi menunjukkan kemampuan prediktif model yang cukup kuat. Seluruh hipotesis terbukti signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Efektivitas Tim dan Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Stres Kerja memiliki pengaruh negatif. Temuan ini dapat menjadi dasar penting bagi perusahaan ritel untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Gen Z melalui penguatan kerja tim, kepemimpinan yang terstruktur, dan pengelolaan stres kerja yang efektif. Selain itu, hasil ini juga membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja seperti lingkungan kerja, jenjang karier, dan gaya kepemimpinan transformasional.

Lebih lanjut, hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa ketiga variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara statistik maupun praktis. Bahkan, arah hubungan yang ditemukan justru negatif, bertentangan dengan hipotesis awal yang menyatakan pengaruh positif untuk efektivitas tim dan kepemimpinan transaksional. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang secara teoritis diasumsikan dapat meningkatkan kepuasan kerja, dalam praktiknya belum tentu relevan terhadap karakteristik dan ekspektasi generasi muda, khususnya Gen Z. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan manajemen yang berbasis struktur formal dan kerja tim konvensional belum tentu efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja Gen Z di lingkungan ritel. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor lain seperti fleksibilitas kerja, work-life balance, peluang pengembangan diri, serta gaya kepemimpinan yang lebih adaptif dan partisipatif untuk membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi pada generasi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Anwar. (2021). Kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja.
Andreas, F., Santati, P., & Farla, W. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PD Sahang Mas. *Jurnal Maneksi*, 12(2).

- Arifudin, O., Sofyan, Y. S., Rusmana, F. D., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kinerja karyawan BRI Syariah Subang. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(2), 157. Andreas, F., Santati, P., Farla, W., Manajemen, J., Sriwijaya, U., & Penulis, J. (n.d.).
- Arifudin, O., Subang Yayan Sofyan, A.-A., Studi Ekonomi, P., Muhammadiyah Bandung Fenny Damayanti Rusmana, S., Studi Perbankan Syariah, P., Al-Amar Subang Rahman Tanjung, S., Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, P., & Rakeyan Santang Karawang, S. (2020)
- Diah, S., Utami, P., & Suana, W. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Bali Selatan.
- Dila, B. A. (2022). Bentuk Solidaritas Sosial dalam Kepemimpinan Transaksional. *IKOMIK: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Informasi*, 2(1), 55–66. <https://doi.org/10.33830/ikomik.v2i1.2749>
- Dwi, O., & Wibawa, A. (n.d.). Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional.
- Melani, P. D., Warso, M. M., Haryono, A. T., Jurusan, M., Fakultas Ekonomika, M., Bisnis, D., Semarang, U., Dosen, J., Manajemen, J., Ekonomika, F., Unpand, B., & Abstrak, S. (2016). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ungaran Sari Garments Iii Pringapus Unit Pringapus Iii Departemen Sewing Assembly Line. In *Journal Of Management* (Vol. 2, Issue 2).
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Nurhandayani, A. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Rahmat Setiawan_Artikel25_Hubungan Kepemimpinan. (n.d.).
- Suhardi, M. (2023). Pengaruh Karakteristik Tim Dan Kerjasama Tim Terhadap Efektifitas Tim Pada Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Atas Negeri Kabupaten Lombok Barat. *Academia : Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 3(4).
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>

Submit Jurnal

<https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/manajemen>