

## **PENGARUH STRES KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI SATUAN POLISI LALU LINTAS RESOR DUMAI)**

**Agustinus Chandra Pietama**

Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning Pekanbaru

Penulis Korespondensi, email: [Agustinuschandrapietama551@gmail.com](mailto:Agustinuschandrapietama551@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini menguji pengaruh stres kerja dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai intervening. Teknik analisa data menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equational Model dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan pada Satuan Polisi Lalu Lintas Resor Dumai, stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja; kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi; kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi; motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja; stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi; dan kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi

Kata kunci: Stres Kerja, Kepemimpinan Transaksional, Motivasi dan Kepuasan Kerja

### **1. Pendahuluan**

Kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu tugas utama manajemen agar organisasi mampu untuk terus menerus meningkatkan proses manajemen sumber daya manusia. Studi membuktikan bahwa kepuasan lebih tinggi (atau pekerjaan yang pengalaman) berkontribusi pada yang lebih kuat komitmen terhadap organisasi (Brunetto dan Farr-Wharton, 2003) dan memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik (Howard et al., 2004) dalam Ana & Alexander (2014). Bouranta at al, (2015) menemukan bahwa personil kepolisian Hellenic di Kerajaan Greece tidak puas terhadap kinerjanya sendiri karena tingginya beban kerja yang tidak seimbang dengan jumlah personil. Penelitian yang mengambil responden dari masyarakat sipil sebesar 2000 orang ini menemukan masyarakat memiliki tingkat kepuasan rata-rata terhadap kinerja kepolisian. Tomazevic at al, (2013) dalam penelitiannya yang dilakukan di Kepolisian Negara Slovenia menemukan bahwa pemimpin, tempat dimana bertugas dan kondisi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja personil kepolisian.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003:113) dalam Thoni et al, (2018). Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Thoni et al, (2018) dan Decker (2018) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun tidak demikian dengan Sudiarta (2018), dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan mempengaruhi secara negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Salah satu teori agen perubahan yang paling komprehensif adalah kepemimpinan transaksional dan transformasional dalam konteks politik. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang secara antusias mengubah nilai pribadi dan konsep diri pengikut, memindahkan mereka ke tingkat kebutuhan dan aspirasi yang lebih tinggi dan meningkatkan harapan kinerja mereka (Bass, 1990). Sedangkan kepemimpinan transaksional lebih sesuai untuk hubungan organisasi yang memiliki karakter seperti budaya organisasi yang lebih dekat, sistem operasional dan proses yang tidak fleksibel, strategi defensif, dan kinerja yang memuaskan (Vera & Crossan, 2004 dalam Thoni et al., 2018). Penelitian ini akan menggunakan teori kepemimpinan transaksional dari Bass and Avolio (1995) dengan empat indikator yaitu kontingen reward, manajemen pengecualian aktif, manajemen pengecualian pasif, dan kebebasan.

Secara umum, stres kerja telah dipandang sebagai pendahulu dari kepuasan kerja (Stanton, Bachiochi, Robie, Perez, & Smith, 2002 dalam Venkataranman & Ghanapati, 2013). Menurut Stamps dan Piedmonte (1986) dalam Venkataranman & Ghanapati (2013) kepuasan kerja telah ditemukan hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Faktor organisasi seperti beban kerja dan kondisi kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Kurangnya kepuasan dapat menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres itu berarti bahwa baik stres kerja dan kepuasan kerja saling terkait (Fletcher & Payne, 1980 dalam Venkataranman & Ganapathi, 2013).

Salah satu faktor kunci dalam mempengaruhi stres kerja antara karyawan adalah motivasi kerja. Faktor motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ahmed et al., 2010). Karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa lebih bahagia dan lebih bersedia untuk bekerja bagi organisasi (Bemana et al., 2013). Venkataranman & Ganapathi (2013) menemukan bahwa faktor stres kerja dari beban kerja dan konflik peran memiliki dampak negatif pada kepuasan kerja karyawan sementara. Artinya bahwa jika stres kerja tinggi maka kepuasan kerja akan menurun. Sebaliknya jika stres kerja menurun maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Sementara itu Aryanta et al, (2019) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia atau disebut dengan Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pasal 1 Ayat (1) disebutkan bahwa: “Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya Pasal 5 menyebutkan: 1) Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri; 2) Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Kepolisian Nasional yang merupakan satu kesatuan dalam melaksanakan peran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). Sementara itu Polisi Lalu Lintas (Polantas) merupakan unsur pelaksana yang bertugas menyelenggarakan tugas kepolisian mencakup penjagaan, pengaturan, pengawalan dan patroli, pendidikan masyarakat dan rekayasa lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi atau kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegak hukum dalam lalu lintas (Pasal 59 ayat (3) Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23, 2010). Penegakan hukum dalam lalu lintas tersebut diwujudkan melalui upaya Polantas dalam meningkatkan ketertiban dan kelancaran lalu lintas untuk mencegah lebih banyak lagi terjadinya pelanggaran lalu lintas.

Masalah lalu lintas merupakan salah satu masalah berskala nasional yang berkembang seiring dengan perkembangan masyarakat. Keamanan dan keselamatan lalu lintas yang efisien bergantung pada kinerja berbagai unsur, namun kinerja Polantas salah satu unsur penting agar terwujudnya suatu keamanan dan keselamatan lalu lintas. Persoalan yang dihadapi dewasa ini adalah masih tingginya angka kecelakaan lalu lintas (lakalantas) di jalan raya, begitu pula di Provinsi Riau termasuk di Kota Dumai. Selama 2019 lakalantas di Kota Dumai berjumlah 63 kasus, turun dibanding tahun 2018 dengan 65 kasus atau turun 3 persen. Namun jumlah korban meningkat justru meningkat. Pada 2019 sebanyak 31 orang meninggal dunia sedangkan pada 2018 hanya 20 orang, atau meningkat 55 persen (HaloRiau.com, Juli 2020). Selanjutnya untuk tilang ada kenaikan sebesar 85 persen di tahun 2019 sebanyak 12.172 tilang, sedangkan di 2018, hanya berjumlah 6.581 tilang. Begitu pula untuk teguran di jalan raya juga meningkat sebanyak 56 persen pada 2019 yaitu sebanyak 1.966 teguran, sedangkan pada 2018 berjumlah 1.257 teguran (HaloRiau.com, 2020).

Berdasarkan fenomena, penelitian terdahulu dan teori konsep yang sudah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Satuan Polisi Lalu Lintas Resor Dumai)”**.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi?
4. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap motivasi?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi?
7. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi?

### **Tujuan Penelitian**

1. Membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Membuktikan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.
3. Membuktikan pengaruh stres kerja terhadap motivasi.
4. Membuktikan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi.
5. Membuktikan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
6. Membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.
7. Membuktikan pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

## **2. Kajian Pustaka / Kajian teori**

### **Stres Kerja**

Stres Kerja merupakan gabungan dari beban kerja, konflik peran dan lingkungan fisik (dikembangkan oleh Venkataranman & Ganapathi, 2013). Beban kerja adalah kondisi tanggung jawab pekerjaan yang melebihi kemampuan diri (Venkataranman & Ganapathi (2013). Konflik peran terjadi ketika seorang karyawan diberikan berbagai perintah yang bertentangan atau diberikan berbagai tanggung jawab yang tidak dapat diselesaikan bersama-sama (Brashear, et. Al., 2003). Lingkungan fisik dapat didefinisikan dalam hal penerangan, kebisingan, suhu, kelembaban, udara bersih, sirkulasi udara dan paparan zat berbahaya (Navia dan Veitch, 2003).

### Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional menekankan pemberian penghargaan kepada para anggota organisasinya dalam pencapaian tugas-tugas dan berharap mereka menjaga perilakunya sesuai yang ditetapkan. Bass (1985). Kepemimpinan transaksional (X) terdiri dari empat dimensi (Bass, 1985, dan Bass & Avolio, 1990), yakni: a. *Contingent reward*, adalah suatu kompensasi dari atasan kepada bawahan berdasarkan pada sejauh apa capaian kinerja sesuai kesepakatan; b. Manajemen pengecualian aktif, terkait pemimpin melaksanakan tindakan kepemimpinannya dengan selalu mengawasi dan mengendalikan apa yang dilakukan oleh pengikut atau bawahan agar mereka tidak melakukan kesalahan dan dapat menghasilkan kinerja sesuai yang disepakati; c. Manajemen pengecualian pasif, menyangkut apabila pemimpin baru bertindak atau bereaksi untuk memperbaiki kesalahan yang diperbuat pengikut setelah kesalahan itu terjadi; d. *Laissez-faire*, merupakan perilaku kepemimpinan yang memberikan kebebasan kepada bawahan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya tanpa pengawasan pemimpin.

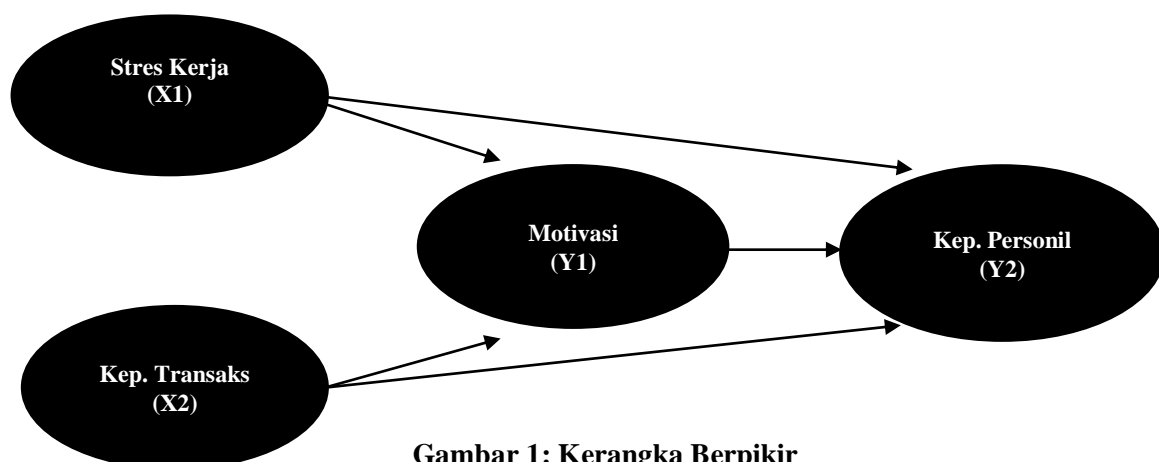
### Motivasi

Motivasi Kerja menurut teori dua faktor dari Herzberg yaitu a) *Maintenance Factor* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah. b) *Motivation Factor* adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.

### Kepuasan Kerja

Luthan (2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang paling penting melalui hasil kerjanya. Ia mengukur kepuasan kerja ini dengan lima indikator yaitu tanggung jawab itu sendiri, kesamaan tanggung jawab dengan keahlian, kompensasi, penghargaan, peningkatan karier, perilaku rekan kerja dan atasan, serta situasi kerja.

### Kerangka Berpikir dan Hipotesis



Gambar 1: Kerangka Berpikir

- H1: Stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja
- H2: Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi
- H4: Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap motivasi
- H5: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H6: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi

H7: Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi

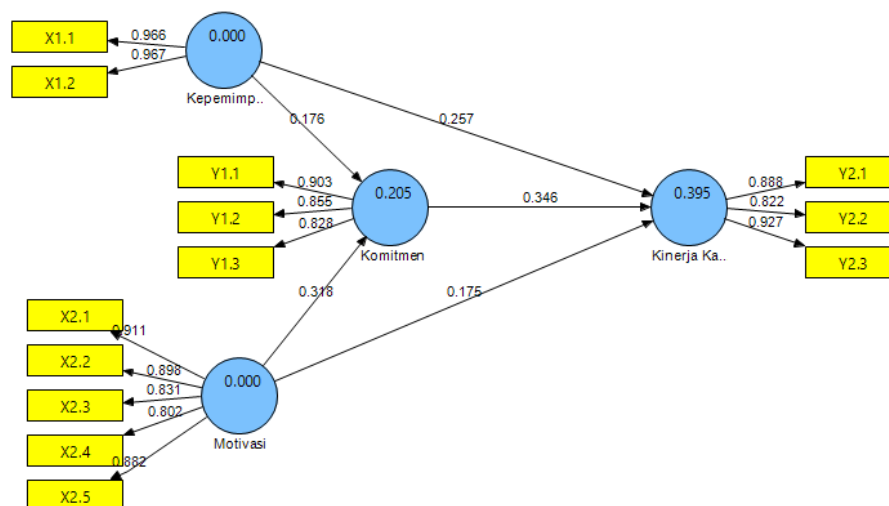
### 3. Metode Penelitian

Gabungan dari masing-masing sampling terkecil disebut sebagai populasi (Handayani, 2020). Populasi penelitian yang dilakukan peneliti adalah semua personil Satlantas Polres Dumai, yang berjumlah 52 personil. Variabel penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) jenis variabel, yaitu variabel independen meliputi stres kerja (X1), kepemimpinan transaksional (X2); variabel intervening berupa motivasi (Y1), dan kepuasan kerja (Y2) sebagai variabel dependen.

Rancangan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dengan Struktural Equational Model (SEM) dan software SmartPLS 2.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Diagram Jalur



Gambar 2: Diagram Jalur

#### Pengujian Hipotesis

1. Nilai T statistics hubungan antara stres kerja terhadap motivasi adalah sebesar  $3.505 > 1.96$ , menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap motivasi.
2. Nilai T statistics hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar  $2.849 > 1.96$ , menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap motivasi adalah sebesar  $6.131 > 1.96$ , menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transaksional terhadap motivasi.
4. Nilai T statistics hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja adalah sebesar  $2.659 > 1.96$ , menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja.

5. Nilai T statistics hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 6.317 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

### Pengujian Indirect Effect

**Tabel 1: Hasil Pengujian Indirect Effect**

Eksogen	Mediasi	Endogen	Indirect Coefficient	SE	T Statistics
Stres Kerja	Motivasi	Kepuasan Kerja	-0.185	0.060	3.065
Kepemimpinan Transaksional	Motivasi	Kepuasan Kerja	0.319	0.072	4.400

Sumber: Data diolah PLS, 2021

1. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi diperoleh nilai T statistics sebesar 3.065 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.
2. Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi diperoleh nilai T statistics sebesar 4.400 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

### Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

**Tabel 2: Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung**

Eksogen	Mediasi	Endogen	Coefficient	
			Direct	Indirect
Stres Kerja		Motivasi	-0.353	
Stres Kerja	Motivasi	Kepuasan Kerja	-0.215	-0.185
Kepemimpinan Transaksional		Motivasi	0.608	
Kepemimpinan Transaksional	Motivasi	Kepuasan Kerja	0.255	0.319
Motivasi		Kepuasan Kerja	0.524	

Sumber: Data diolah PLS, 2021

#### Persamaan 1 : $Y_1 = -0.353 X_1 + 0.608 X_2$

1. Koefisien *direct effect* stres kerja terhadap motivasi sebesar -0.353 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi.
2. Koefisien *direct effect* kepemimpinan transaksional terhadap motivasi sebesar 0.608 menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

#### Persamaan 2 : $Y_2 = -0.215 X_1 + 0.255 X_2 + 0.524 Y_1$

1. Koefisien *direct effect* stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0.215 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Koefisien *direct effect* kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja sebesar 0.608 menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Koefisien *direct effect* motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.524 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Koefisien *indirect effect* stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebesar -0.185 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.
5. Koefisien *indirect effect* kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja melalui motivasi sebesar 0.319 menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.

### Pengaruh Dominan

**Tabel 3: Pengaruh Dominan**

Eksogen	Endogen	Total Coefficient
Stres Kerja	Motivasi	-0.353
Stres Kerja	Kepuasan Kerja	-0.400
Kepemimpinan Transaksional	Motivasi	0.608
Kepemimpinan Transaksional	Kepuasan Kerja	0.574
Motivasi	Kepuasan Kerja	0.524

Sumber: Data diolah PLS, 2021

1. Pengaruh dominan terhadap motivasi. Variabel yang memiliki total *coefficient* terbesar terhadap motivasi adalah kepemimpinan transaksional dengan total *coefficient* sebesar 0.608.
2. Pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Variabel yang memiliki total *coefficient* terbesar terhadap kepuasan kerja adalah kepemimpinan transaksional dengan total *coefficient* sebesar 0.574.

### Pembahasan

1. Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Hasil olah data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka cenderung dapat menurunkan kepuasan kerja. Bagi personil Satlantas Polres Dumai, jam kerja yang melebihi 8 jam sehari, target kerja yang terlalu tinggi merupakan sebagian dari indikator timbulnya stres kerja. Hal tersebut akan mengurangi kepuasan dalam bekerja. Namun jika suasana kantor nyaman, atasan tidak memberikan tekanan terhadap pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya tapi harus dikerjakan, atau target kerja yang tidak terlalu tinggi, akan mengurangi stres kerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

2. Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Dalam kesehariannya personil Satlantas Polres Dumai, akan sangat menyukai atasan yang langsung memberikan penghargaan saat mereka berhasil mencapai target. Para personil Satlantas Polres Dumai tersebut juga menyukai atasan yang ketat melakukan kontrol namun memberikan kebebasan bagi mereka untuk berinovasi dalam menyelesaikan target-target kerja. Sehingga atasan yang gaya kepemimpinannya transaksional akan mampu meningkatkan kepuasan kerja para personil Satlantas Polres Dumai tersebut.

3. Stres Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi

Hasil olah data menunjukkan bahwa jika para personil Satlantas Polres Dumai tersebut stres kerjanya meningkat maka akan menurunkan motivasi mereka dalam bekerja. Target kerja yang begitu tinggi di tambah dengan tekanan pimpinan yang terus menerus akan meningkatkan stres kerja. Akibatnya motivasi mereka dalam bekerja menjadi menurun. Apalagi saat para personil tersebut sudah melakukan pekerjaan secara

maksimal, bekerja melebihi jam kerja, bahkan terkadang tidak bisa pulang ke rumah, namun pimpinan tidak mengerti, maka stres kerja semakin tinggi sehingga motivasi lemah yang pada akhirnya menurunkan kinerja.

4. Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh terhadap Motivasi

Hasil penelitian mengkonfirmasi pemimpin yang memiliki gaya transaksional menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi personil. Personil Satlantas Polres Dumai menyukai pemimpin yang hanya akan mencampuri pekerjaan mereka saat kesalahan terjadi. Walaupun atasan mereka tersebut tetap melakukan kontrol rutin namun kewenangan sesuai jabatan diberikan kepada mereka secara penuh. Kendati jika terhadap kesalahan para personil tersebut langsung mendapatkan sanksi, namun disisi lain jika target kerja tercapai mereka pun akan langsung diberi penghargaan.

5. Motivasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi yang tinggi dalam bekerja tentunya akan meningkatkan kepuasan kerja personil Satlantas Polres Dumai. Ketika mereka menyukai pekerjaannya dan memiliki prestasi tentunya mereka juga puas dalam bekerja. Begitu pula saat kompensasi dirasa memadai, maka kepuasan kerja akan semakin membaik. Namun sebaliknya jika para personil tersebut tidak menyukai pekerjaannya dan tidak memiliki prestasi tentunya kepuasan kerja akan menurun yang mengakibatkan kinerja juga akan menurun.

6. Stres Kerja Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Penelitian menemukan semakin rendah motivasi yang disebabkan oleh semakin tingginya stres kerja cenderung dapat menurunkan kepuasan kerja. Apabila personil Satlantas Polres Dumai mengalami stres yang tinggi maka motivasi kerja mereka akan turun sehingga kepuasan kerjanya pun akan menurun. Beban kerja yang tinggi bahkan terkadang juga menyelesaikan pekerjaan yang bukan merupakan tugas pokok dari personil Satlantas, ditambah dengan tekanan atasan yang tak pernah berhenti, tentu akan meningkatkan stres. Saat stres meningkat, maka motivasi menjadi rendah. Kerja malas-malasan, semangat kerja menurun, sehingga kepuasan kerja juga menurun.

7. Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi

Penelitian menunjukkan semakin tinggi motivasi yang disebabkan oleh semakin efektifnya kepemimpinan transaksional cenderung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Para personil Satlantas Polres Dumai sangat dipengaruhi oleh pemimpin yang memberikan mereka penghargaan secara langsung saat target tercapai. Jika mereka memiliki pemimpin yang tegas terhadap pelanggaran dan percaya kepada kemampuan bawahan dengan memberikan wewenang penuh untuk menyelesaikan pekerjaan, maka motivasi mereka akan semakin meningkat. Saat para personil Satlantas tersebut meningkat kesukaannya pada pekerjaan, tentu kepuasan kerjanya pun akan meningkat.

## 5. Simpulan dan Saran

### Kesimpulan

1. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi
4. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi
5. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
6. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi
7. Kepemimpinan transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi



### Saran

1. Kepada para pemimpin di Polres Dumai dan institusi kepolisian lainnya di Provinsi Riau, sebaiknya memperkuat gaya kepemimpinan transaksional. Karena gaya kepemimpinan ini merupakan variabel tertinggi dalam mempengaruhi motivasi maupun kepuasan para personil Satlantas Polres Dumai. Namun, para pengambil kebijakan di lembaga kepolisian di daerah ini juga sebaiknya mampu mengendalikan stres kerja personilnya agar motivasi dan kepuasan kerja tetap terjaga sehingga target-target kerja dapat dicapai.
2. Pada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan memosisikan motivasi sebagai variabel moderator. Agar dapat dipastikan bahwa memang motivasi adalah faktor penentu yang mampu memperkuat sekaligus memperlemah pengaruh antar variabel lainnya.

### Daftar Pustaka

- Ahmed, Ishfaq; Muhammad Musarrat Nawaz; Naveed Iqbal; Imran Ali; Zeeshan Shaukat; dan Ahmad Usman. (2010). "Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan." *International Journal Of Business and Management*, 5 (3), pp: 70-80.
- Aryanta, I Ketut., Ni Wayan Sitiari., Putu Ngurah Suyatna Yasa. (2019). "Influence of Motivation on Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance at Alam Puri Villa Art Museum and Resort Denpasar." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagadhita*, Volume 6 Nomor 2
- Bass, B.M., and Avolio. (1995). "Multifactor Leadership Questionnaire". Mind Garden, Inc, California.
- Bemana, Simin; Hamideh Moradi; Mohsen Ghasemi; Sayed Mehdi Taghavi and Amir Hosain Ghayoor. (2013). "The Relationship among Job Stres and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran." *World Applied Sciences Journal*, 22 (2), pp: 233-238.
- Bouranta., Siskos Yanis., and Tsotsolas Nikos. (2015). Measuring Police Officer and Citizen Satisfaction: Comparative Analysis. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* Vol. 38 No. 4, 2015 pp. 705-721 ©Emerald Group Publishing Limited 1363-951X DOI 10.1108/PIJPSM-01-2015-0008.
- Decker, John P. (2018). "A Study Of Transformational Leadership Practise to Police Officers Job Satisfaction and Organizational Commitment." *Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education Seton Hall University*.
- Handayani, Ririn. (2020). Metode Penelitian Sosial. TrussMedia Grafika, Bantul, DIY.
- Sudiarta, Putu. (2018). "The Effect Of Transformational Leadership, Work Enviroment and Organization Commitment Toward Job Satisfaction to Increase Employees' Performance." *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagadhita*, Vol 5 Nomor. 1
- Thoni, Setyo Prabowo., Noermijati., & Dodi, Wirawan Irawanto. (2018). "The Inluence of Transformasional Leadership and Work Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction." *Journal of Applied Management (JAM)* Volume 16 Number 1.
- Tomaz Evic Nina, Seljak Janko, and Aristovnik Aleksander. (2014). Factors Influencing Employee Satisfaction In The Police Service: the case of Slovenia. *Personnel Review* Vol. 43 No. 2, 2014 pp. 209-227. *Emerald Group Publishing Limited* 0048-3486 DOI 10.1108/PR-10-2012-0176.
- Venkataraman, P.S., & R. Ganapathi. (2013). "A Study of Job Stress on Job Satisfaction among the Employees of Small Scale Industries." *IOSR Journal of Business and*

*Management* (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 13, Issue 3 (Sep. - Oct. 2013), PP 18-22 [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org).