

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

Muthi Kamila Pratiwi¹, Muhammad Akmal Rasyid², Mukhamad Nadzim Nasimiy³, Rianti Setyawasih⁴

Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

Muthikamila15@gmail.com¹, muhammadakmalrasyid020504@gmail.com²,

mkhmmdndzm@gmail.com³, rianti.setyawasih@gmail.com⁴

Abstract

This study aims to evaluate the influence of Transactional Leadership and Work Stress on Innovation in Work Behavior, with Job Satisfaction as a mediating variable, on Alfamart employees in the Bekasi City area. The research approach used is explanatory with a quantitative method, where data is obtained through a survey of 100 respondents using a questionnaire. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) method using SmartPLS 3 software. The results of the analysis show that Transactional Leadership has a negative influence that is not significant on Innovative Work Behavior, either directly or indirectly through Job Satisfaction as a mediating variable. On the other hand, Job Satisfaction has been proven to have a positive and significant effect in encouraging innovative work behaviors. In contrast, Work Stress did not show a significant effect on Job Satisfaction or on Innovative Work Behaviors, either directly or through mediation. These findings indicate that increasing employee innovation is more effectively achieved by strengthening job satisfaction levels. This can be done through the creation of a supportive work environment, appreciation of employee contributions, and creating a balance between workload and compensation provided. Focusing on improving job satisfaction seems to be more impactful than just focusing on reducing work stress.

Keywords: *transactional leadership, work stress, job satisfaction, innovative work behavior*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja terhadap Inovasi dalam Perilaku Kerja, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, pada karyawan Alfamart di wilayah Kota Bekasi. Pendekatan penelitian yang digunakan bersifat eksplanatori dengan metode kuantitatif, di mana data diperoleh melalui survei terhadap 100 responden menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS 3. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transaksional memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Di sisi lain, Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan dalam mendorong perilaku kerja yang inovatif. Sebaliknya, Stres Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja maupun terhadap Perilaku Kerja Inovatif, baik secara langsung maupun melalui mediasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan inovasi karyawan lebih efektif dicapai dengan memperkuat tingkat kepuasan kerja. Hal ini dapat

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi : [10.8734/musyitari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musyitari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan atas kontribusi karyawan, serta menciptakan keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diberikan. Fokus pada peningkatan kepuasan kerja tampaknya lebih berdampak dibandingkan hanya menitikberatkan pada pengurangan stres kerja.

Kata Kunci: *kepemimpinan transaksional, stres kerja, kepuasan kerja, perilaku kerja inovatif*

1. Pendahuluan

Industri ritel seperti Alfamart menghadapi persaingan ketat dan tuntutan inovasi yang tinggi. Dalam konteks ini, perilaku kerja inovatif karyawan menjadi kunci untuk mempertahankan keunggulan dan meningkatkan layanan. Global Innovation Index (GII) 2024 menunjukkan bahwa meski Indonesia naik ke peringkat 54, negara ini masih tertinggal dari beberapa negara Asia Tenggara, yang mencerminkan masih rendahnya kontribusi sektor-sektor seperti ritel terhadap inovasi nasional.

Salah satu faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif adalah kepemimpinan transaksional, yang menekankan imbalan dan hukuman berbasis kinerja. Meskipun efektif mendorong pencapaian target, pendekatan ini bisa menghambat kreativitas jika tidak diimbangi dengan dukungan terhadap ide-ide baru. Di sisi lain, stres kerja yang tinggi akibat tekanan target juga berpotensi menurunkan semangat dan inisiatif inovatif karyawan (Udin et al., 2022).

Dalam hubungan ini, kepuasan kerja menjadi variabel mediasi penting. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi dan terbuka terhadap perubahan serta pengembangan ide. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat melemahkan motivasi untuk berinovasi (Jun & Lee, 2023).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menelaah sejauh mana pengaruh kepemimpinan transaksional dan stres kerja terhadap perilaku inovatif karyawan, dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pada pegawai Alfamart. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi penguatan budaya inovasi di lingkungan industri ritel.

2. Tinjauan Pustaka

KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL

Menurut (Kuhnert & Lewis, 1987). pada kepemimpinan transaksional, hubungan antara pemimpin dengan bawahan didasarkan pada serangkaian aktivitas tawar-menawar antar keduanya. Karakteristik kepemimpinan transaksional adalah contingent reward dan management by-exception. Pada contingent reward dapat berupa penghargaan dari pimpinan karena tugas telah dilaksanakan, berupa bonus atau bertambahnya penghasilan atau fasilitas. Hal ini dimaksudkan untuk memberi penghargaan maupun pujian untuk bawahan terhadap upaya-upayanya. Selain itu, pemimpin bertransaksi dengan bawahan, dengan memfokuskan pada aspek kesalahan yang dilakukan bawahan, menunda keputusan atau menghindari hal-hal yang kemungkinan mempengaruhi terjadinya kesalahan. Penelitian ini menggunakan indikator menurut (YUKL, 2010) yaitu (1) imbalan kontingen, dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahannya dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target-target yang harus dicapai. (2) Manajemen Eksepsi Aktif, Faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu

melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. (3) Manajemen Eksepsi Pasif, pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan.

SETRES KERJA

Stres kerja dapat dialami oleh semua karyawan, baik yang berada di posisi pimpinan maupun non-pimpinan. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menimbulkan stres, yang dapat berdampak positif atau negatif tergantung pada kondisi psikologis dan sosial individu. Meskipun stres di tempat kerja tidak dapat dihindari, pengelolaan yang baik dapat mengurangi dampaknya, menjadikannya pendorong produktivitas. Sebaliknya, jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menyebabkan masalah serius bagi individu dan organisasi (GIBSON, 2012). Penelitian ini menggunakan indikator menurut Gibson yaitu (1) gejala fisiologis, reaksi fisik tubuh terhadap stres, yang muncul karena adanya tekanan psikologis yang terus-menerus. (2) gejala psikologis, reaksi emosional dan mental terhadap tekanan kerja, yang mempengaruhi suasana hati, pola pikir, dan kesejahteraan mental seseorang. (3) gejala perilaku, perubahan dalam cara seseorang bertindak atau merespons situasi akibat stress.

PERILAKU KERJA INOVATIF

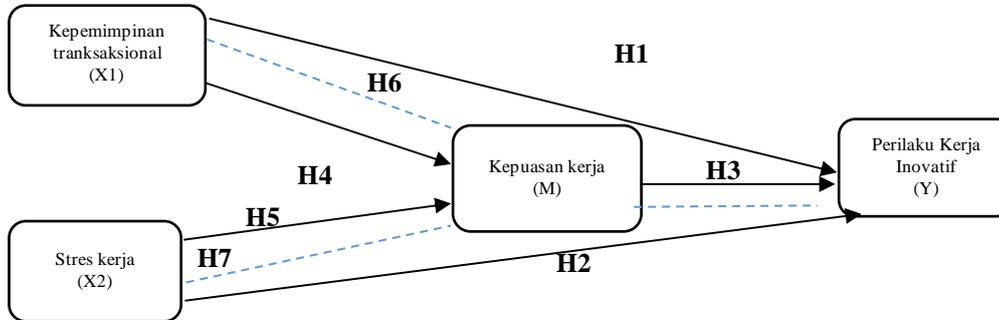
Perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) adalah serangkaian aksi sukarela berbekal pengetahuan yang dilandasi keinginan melebihi dari yang secara formal diperlukan (atau melebihi dari sekedar rutinitas) untuk memberi luaran yang bermanfaat berupa gagasan, proses (prosedur dan/atau metoda), dan produk baru ke posisi jabatan karyawan yang bersangkutan, unit kerja, maupun organisasi (Setyawasih et al., 2022). Penelitian ini menggunakan indikator menurut setyawasih yaitu (1) melahirkan gagasan baru, Menunjukkan kemampuan individu dalam berpikir kreatif, menghasilkan ide-ide original, atau mencari solusi alternatif terhadap permasalahan yang ada. (2) Menggalang upaya dalam mewujudkan gagasan, Mencakup inisiatif untuk mengajak kolaborasi, membangun dukungan, dan mengatur sumber daya guna mengimplementasikan ide tersebut secara nyata. (3) mereleasikan gagasan baru, Fokus pada tahap pelaksanaan di mana ide mulai diuji coba atau diterapkan dalam bentuk prototipe, proyek, atau sistem kerja. (4) Mengaktualisasikan hasil atau produk gagasan ke dalam praktik/proses/produk, Berkaitan dengan integrasi ide yang telah dikembangkan ke dalam praktik kerja sehari-hari, sehingga membawa nilai tambah atau efisiensi nyata bagi organisasi.

KEPUASAN KERJA

Menurut (Ummah, 2019) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang positif terhadap pekerjaan seseorang yang muncul sebagai hasil dari evaluasi karakteristiknya. individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Menurut Wexley & Yukl (Suryawan & Salsabilla, 2022) kepuasan kerja adalah generalisasi dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sementara Handoko (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Sinding, Waldstrom, Kinicki, dan Kreitner (2014) menyatakan kepuasan kerja sebagai respons sikap atau emosi terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang (Sinding, Waldstrom, 2014). Penelitian ini menggunakan indikator menurut sinding yaitu (1) Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment), Model ini menekankan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan individu untuk

memenuhi kebutuhannya. (2) pencapaian nilai, Gagasan pencapaian nilai ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi individu bahwa pekerjaan memberikan perenuhan nilai kerja individual yang penting. (3) keadilan, Model ini menyiratkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja

KERANGKA BERFIKIR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Gaya kepemimpinan transaksional, yang menekankan pada pemberian penghargaan dan hukuman berdasarkan pencapaian kinerja, dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Namun, pendekatan ini juga dapat membatasi kreativitas jika tidak diimbangi dengan dukungan terhadap inisiatif dan ide-ide baru (Rosnani, 2023).

Penelitian oleh Suryani menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Jasaraharja Putera (Suryani, 2018). Demikian pula, penelitian oleh Ronaldo di PT Wijaya Karya Beton Makassar mengungkapkan bahwa kepemimpinan transaksional berkontribusi nyata terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Ronaldo, 2023)

H1: Diduga Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara Kepemimpinan Transaksional Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Pegawai Alfamart

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam berperilaku inovatif. Ketika tingkat stres tinggi, hal tersebut bisa menurunkan motivasi serta menghambat kreativitas individu. Meskipun demikian, stres yang dikelola dengan baik justru dapat menjadi pemicu munculnya ide-ide baru, karena karyawan terdorong untuk menemukan pendekatan yang lebih efektif dalam menyelesaikan tugasnya (Soleha et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Averina dan Widagda juga mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks ini, kepuasan kerja memainkan peran mediasi yang signifikan dalam menjembatani hubungan antara gaya kepemimpinan, stres kerja, dan perilaku kerja inovatif (Averina & Widagda, 2021)

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada karyawan Alfamart.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi penting dalam hubungan antara kepemimpinan transaksional, stres kerja, dan perilaku kerja inovatif. Dalam kepemimpinan transaksional yang menekankan imbalan dan hukuman, kepuasan kerja menentukan apakah

pendekatan ini berdampak positif atau justru menimbulkan tekanan.

Ketika karyawan merasa puas karena penghargaan dan kejelasan peran, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berinovasi. Sebaliknya, pendekatan yang terlalu kaku dapat memicu stres dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, menjaga kepuasan kerja menjadi kunci dalam memaksimalkan efektivitas kepemimpinan transaksional terhadap inovasi (Wiliandari, 2019).

H3: Diduga Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara kepuasan kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Pegawai Alfamart

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan karyawan, di mana pemimpin memberikan imbalan berdasarkan pencapaian kinerja dan memberikan hukuman bila terjadi pelanggaran. Model ini menekankan pada kejelasan peran, struktur, serta sistem penghargaan yang tegas. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan transaksional dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja ketika karyawan merasa diperhatikan atas pencapaiannya dan mendapatkan keadilan dalam sistem penghargaan (Suryani, 2018). Namun, pendekatan ini juga memiliki keterbatasan. Kepemimpinan transaksional cenderung kurang mendorong kreativitas atau inisiatif pribadi, sehingga bisa menurunkan kepuasan kerja jika tidak diimbangi dengan dukungan psikologis atau fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas (Lumbantoruan et al., 2020).

H4: Diduga Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara kepemimpinan transaksional Terhadap kepuasan kerja Pada Pegawai Alfamart

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dengan demikian, stres menjadi persoalan yang serius, baik dari sisi fisik maupun mental, yang dapat memengaruhi kondisi karyawan secara keseluruhan (Enok & Wijono, 2023). Dampak stres kerja terhadap kepuasan kerja bersifat negatif dan signifikan. Ketika tingkat stres meningkat, kepuasan kerja cenderung menurun. Tekanan kerja yang berlebihan dapat melemahkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, yang pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya dan menurunkan efektivitas kerja. Hal ini kemudian menyebabkan karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya

H5: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Alfamart.

Pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif

(Dami Damianus et al., 2022) dalam studi di institusi pendidikan menemukan korelasi positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dan perilaku kerja inovatif, menunjukkan bahwa kepemimpinan jenis ini memang dapat memicu inovasi karyawan. Penelitian umum terkait hubungan kepuasan kerja dan inovasi menunjukkan bahwa kepuasan karyawan merupakan variabel kunci karena karyawan yang puas cenderung lebih proaktif dan (Dou et al., 2022) terbuka terhadap perubahan serta ide-ide baru. Kepuasan kerja memberikan fondasi bagi individu untuk melakukan inisiatif dan kontribusi inovatif (Rachman & Sedarmayanti, 2018)

H6: Diduga Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Antara kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja Terhadap kepuasan kerja Pada Pegawai Alfamart

Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap perilaku kerja inovatif

Stres kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Stres kerja yang terlalu tinggi dapat menghambat kreativitas dan menurunkan semangat untuk berinovasi. Namun, jika stres dipersepsikan sebagai tantangan (challenge stressors), justru bisa mendorong karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan mencari solusi baru (Fay et al., 2019)

Di sisi lain, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mendorong perilaku kerja yang inovatif. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi, loyal terhadap organisasi, serta lebih terbuka dalam menerima dan mengembangkan ide-ide baru (Dou et al., 2022). Oleh karena itu, menciptakan suasana kerja yang kondusif, menyenangkan, dan menantang menjadi hal krusial dalam menumbuhkan budaya inovasi di lingkungan kerja.

3. Metodologi Penelitian

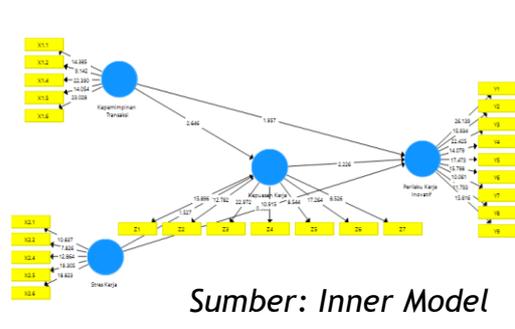
Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji pengaruh kepemimpinan transaksional dan stres kerja terhadap perilaku kerja inovatif melalui kepuasan kerja pada karyawan Alfamart di Kota Bekasi. Sampel diambil dengan purposive sampling, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan secara langsung dan online. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan metode statistik deskriptif. Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di Alfamart.

4. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi terhadap inner model atau model struktural bertujuan untuk menilai seberapa kuat hubungan antara konstruk-konstruk yang ada dalam model, mengukur tingkat signifikansi hubungan tersebut, serta menilai besarnya nilai R-square pada variabel dependen. Proses ini mencakup analisis terhadap nilai R-square guna melihat seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen, serta pengujian t-statistik untuk menentukan apakah koefisien jalur (path coefficient) dalam model memiliki pengaruh yang signifikan.

Gambar 3. Model Struktural yang telah diuji



Dalam menilai model dengan PLS dimuali dengan melihat melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. nilai R-square atau koefisien determinasi yang digunakan untuk

mengevaluasi kekuatan model struktural. Nilai R-kuadrat yang lebih tinggi menandakan peningkatan kemampuan model prediktif yang sesuai dengan kerangka penelitian yang diusulkan (Hair et al., 2014).

Tabel 3. R-square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan kerja	0.231	0.216
Perilaku Kerja Inovatif	0.401	0.383

Sumber: Olah data primer

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R-square untuk kepuasan kerja adalah 0,231. Nilai itu menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap kepuasan kerja diukur pada 23,1%, sedangkan sisa 76,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Nilai R-square dari perilaku kerja inovatif adalah sebesar 0.401. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel independen terhadap perilaku kerja inovatif adalah sebesar 40,1% dan sisanya sebesar 59,9% di pengaruhi oleh variabel lainnya yang di luar dari model penelitian.

Uji Goodnes of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) digunakan untuk menilai sejauh mana keseluruhan model—baik model pengukuran (outer model) maupun model struktural (inner model)—berkinerja secara terpadu. Nilai GoF berada dalam rentang 0 hingga 1, dengan interpretasi sebagai berikut: nilai antara 0 hingga 0,25 menunjukkan tingkat kelayakan model yang rendah (GoF kecil), nilai antara 0,25 hingga 0,36 mencerminkan kecocokan model yang sedang (GoF sedang), dan nilai di atas 0,36 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kelayakan yang tinggi (GoF besar) (Imam Ghozali, 2012).

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{\left(\frac{0,636+0,573+0,611+0,601}{4}\right)} \times \sqrt{\frac{0,231+0,401}{2}}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{\frac{2,421}{4}} \times \sqrt{\frac{0,632}{2}}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,605 \times 0,316}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,19118}$$

$$\text{GoF} = 0,437$$

Mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Tenenhaus (2004), nilai Goodness of Fit (GoF) dikategorikan sebagai kecil jika berada di angka 0,10, sedang pada 0,25, dan besar apabila mencapai 0,38 atau lebih. Berdasarkan hasil perhitungan GoF dalam penelitian ini yang menunjukkan angka sebesar 0,437, maka dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan memiliki tingkat kelayakan yang tinggi. Dengan kata lain, sekitar 44% dari variasi yang terdapat dalam data mampu dijelaskan secara keseluruhan oleh model penelitian ini, sehingga model tersebut dapat dikatakan layak dan valid untuk digunakan dalam pengujian hubungan antar variabel..

Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi terhadap parameter yang diestimasi memberikan wawasan penting mengenai kekuatan dan arah hubungan antar variabel dalam penelitian. Dalam pendekatan PLS (Partial Least Square), setiap hubungan antar konstruk diuji secara statistik melalui prosedur *bootstrapping*. Teknik *bootstrapping* diterapkan pada sampel data untuk menilai stabilitas estimasi dan mengurangi potensi kesalahan dalam pengambilan keputusan. Pengujian hipotesis menggunakan *bootstrapping* dianggap signifikan jika memenuhi dua kriteria, yaitu nilai P-value kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96. Apabila t-statistik > 1,96, maka hubungan antar variabel dianggap signifikan dan berpengaruh positif. Sebaliknya, jika t-statistik < 1,96, maka hubungan tidak dianggap signifikan. Interpretasi yang sama berlaku untuk P-value: jika nilai P < 0,05, maka hubungan signifikan; sedangkan jika P > 0,05, maka hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik.

Tabel 4. *Direct Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan transaksional -> kepuasan kerja	0.344	0.359	0.127	2,702	0.007
Kepemimpinan transaksional -> Perilaku kerja inovatif	0.262	0.275	0.139	1,877	0.061
Kepuasan kerja -> perilaku kerja inovatif	0.405	0.407	0.190	2,135	0.033
stres kerja -> kepuasan kerja	0,216	0,207	0,143	1,515	0,130
stres kerja -> perilaku kerja inovatif	0,116	0,102	0,125	0,930	0,353

Sumber: Olah data primer

Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja)

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 4, hubungan antara kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja menunjukkan nilai P-value sebesar 0,007, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-statistik juga melebihi nilai t-tabel (1,96). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis 1 dinyatakan terbukti dan diterima.

Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Perilaku Kerja Inovatif)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai P-value sebesar 0,061, yang berarti lebih besar dari 0,05, dan t-statistik < 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, hipotesis 2 tidak terbukti dan ditolak.

Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif)

Dari hasil pengujian yang tercantum dalam Tabel 4, diketahui bahwa P-value sebesar 0,033, lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-statistik > 1,96, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, hipotesis 3 terbukti dan diterima.

Pengujian Hipotesis 4 (Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja)

Nilai P-value sebesar 0,130 dan t-statistik yang lebih kecil dari 1,96 menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis 4 tidak terbukti dan ditolak.

Pengujian Hipotesis 5 (Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai P-value sebesar 0,353, yang lebih besar dari 0,05, serta t-statistik < 1,96. Hal ini berarti stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, hipotesis 5 tidak terbukti dan ditolak.

Tabel 5. *Indirect Effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Stress kerja -> kepuasan kerja -> perilaku kerja inovatif	0.088	0.097	0.088	0,997	0.319
Kepemimpinan transaksional -> perilaku kerja inovatif -> kepuasan kerja	0.140	0.139	0.081	1.719	0.086

Sumber: Oleh data primer

Pengujian Hipotesis 6 (Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Perilaku Kerja Inovatif)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5, hubungan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja melalui perilaku kerja inovatif menunjukkan nilai P-value sebesar 0,319, yang lebih besar dari ambang batas signifikansi 0,05. Selain itu, t-statistik juga lebih kecil dari 1,96, yang berarti tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja melalui perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, hipotesis 6 tidak terbukti dan ditolak.

Pengujian Hipotesis 7 (Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kepuasan Kerja)

Berdasarkan data dalam Tabel 5, nilai P-value sebesar 0,086 menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja inovatif melalui kepuasan kerja tidak signifikan karena melebihi nilai ambang 0,05. Selain itu, t-statistik yang dihasilkan juga berada di bawah nilai t-tabel (1,96). Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis 7 tidak terbukti dan ditolak.

PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Temuan dari pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hasil analisis menghasilkan nilai original sample sebesar 0,262, t-statistik 1,877, dan P-value sebesar 0,061. Karena nilai t-statistik kurang dari 1,96 dan P-value melebihi 0,05, hipotesis dinyatakan tidak diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan transaksional dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja, gaya ini kurang mampu mendorong inovasi karena lebih menitikberatkan pada prosedur standar dan hasil jangka pendek. Keterbatasan ini membuat ruang eksplorasi ide dan kreativitas menjadi terbatas.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil pengujian hipotesis mengungkapkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Nilai original sample sebesar 0,116, dengan t-statistik 0,930 dan P-value sebesar 0,353. Karena kedua nilai tersebut tidak memenuhi kriteria signifikansi ($t < 1,96$ dan $P > 0,05$), hipotesis ditolak. Kondisi stres kerja sering kali mendorong karyawan untuk fokus pada tugas-tugas rutin, bukan pada penciptaan atau pengembangan ide baru. Namun demikian, tidak signifikannya hubungan ini mengisyaratkan bahwa faktor lain seperti dukungan organisasi, gaya kepemimpinan yang transformatif, atau tingkat otonomi kerja mungkin lebih menentukan dalam mendorong perilaku inovatif.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Diketahui nilai original sample sebesar 0,405, t-statistik sebesar 2,135, dan P-value 0,033, memenuhi syarat signifikansi ($t > 1,96$ dan $P < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih bersemangat untuk berinovasi. Kepuasan kerja menciptakan suasana psikologis yang kondusif bagi munculnya kreativitas, seperti keterlibatan, motivasi intrinsik, serta perasaan dihargai dan percaya terhadap organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian inner model, kepemimpinan transaksional terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai t-statistik sebesar 2,702 (lebih dari t-tabel 1,96) dan P-value sebesar 0,007 (lebih kecil dari 0,05), hipotesis diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang menekankan pada sistem penghargaan, kejelasan struktur kerja, dan pengawasan yang ketat, mampu meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan merasa dihargai ketika pencapaian kerja mereka diakui, sehingga berdampak pada persepsi positif terhadap pekerjaan mereka.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai original sample tercatat sebesar 0,216 dengan t-statistik 1,515 dan P-value sebesar 0,130. Karena hasil ini tidak memenuhi kriteria signifikansi, hipotesis ditolak. Walaupun secara teoritis stres kerja diyakini berdampak negatif terhadap kepuasan, temuan ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak kuat secara statistik. Ada kemungkinan bahwa variabel lain seperti dukungan sosial, ketahanan pribadi (resiliensi), atau beban kerja aktual turut berperan sebagai mediator atau moderator dalam hubungan tersebut.

Uji Hipotesis Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil analisis terhadap jalur mediasi, diperoleh nilai P-value sebesar 0,319, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif tidak mampu memediasi hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis mediasi tidak dapat diterima. Secara teoritis, stres kerja yang ditangani dengan baik seharusnya mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui adaptasi dan inovasi dalam menyelesaikan tugas. Namun, hasil ini mengindikasikan bahwa mekanisme pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja kemungkinan tidak melalui jalur inovatif, melainkan bisa dipengaruhi oleh faktor lain seperti coping strategy, dukungan sosial, atau keseimbangan beban kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Kepuasan Kerja

Uji mediasi terhadap pengaruh tidak langsung kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja inovatif melalui kepuasan kerja menunjukkan nilai P-value sebesar 0,086, yang melebihi ambang signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan transaksional dan perilaku kerja inovatif secara signifikan. Padahal secara konseptual, pemimpin transaksional yang memberikan kejelasan tugas dan penghargaan seharusnya mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mendorong munculnya inovasi. Namun demikian, gaya kepemimpinan transaksional yang cenderung berorientasi pada prosedur dan imbalan jangka pendek tampaknya belum cukup untuk mendorong efek mediasi secara kuat terhadap perilaku inovatif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Alfamart di Kota Bekasi, yang menunjukkan bahwa pendekatan ini dapat meningkatkan persepsi positif terhadap pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja berkontribusi pada perilaku kerja inovatif, di mana karyawan yang merasa puas lebih terlibat secara emosional dan termotivasi untuk berkontribusi secara kreatif. Namun, meskipun kepemimpinan transaksional meningkatkan kepuasan kerja, tidak ada pengaruh langsung yang signifikan terhadap perilaku inovatif, sehingga diperlukan kombinasi dengan elemen kepemimpinan transformasional. Di sisi lain, stres kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja atau perilaku inovatif, menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi yang stabil, stres bukanlah faktor dominan. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya kepuasan kerja sebagai kunci untuk mendorong inovasi dan merekomendasikan pendekatan kepemimpinan yang lebih adaptif untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif.

SARAN

Manajemen Alfamart disarankan untuk terus memperkuat gaya kepemimpinan transaksional yang sehat, namun juga mulai mengadopsi pendekatan yang lebih suportif terhadap kreativitas, seperti memberikan ruang berekspresi dan menghargai ide-ide baru. Kepuasan kerja perlu menjadi fokus utama melalui penghargaan yang adil, peluang pengembangan, dan keseimbangan kerja-hidup. Meskipun stres kerja tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, pengelolannya tetap penting untuk menjaga produktivitas jangka panjang. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti kepemimpinan transformasional, iklim inovasi, atau otonomi kerja guna memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi inovasi karyawan di sektor ritel.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Averina, R. Y., & Widagda, I. G. N. J. A. (2021). PERAN MEDIASI STRES KERJA PADA HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA. *Tjyybjb.Ac.Cn*, 27(2), 635-637.
- [2] Dami Damianus, A., Fredolin, J. P., Libertine Gertrude, M. R., & Abun Fredolin Julian Libertine Gertrude R, D. P. (2022). Examining the Effect of Transformational and Transactional Leadership Styles on the Innovative Work Behavior: Educational Context To cite this version: *Divine Word International Journal of Management and Humanities Examining the Effect of Transformational*. *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 2022(1), 1-21. <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- [3] Dou, G., Yang, J., Yang, L., Liu, B., & Yuan, Y. (2022). Where there is pressure, there is motivation? The impact of challenge-hindrane stressors on employees' innovation performance. *Frontiers in Psychology*, 13(October), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1020764>
- [4] Enok, F. M., & Wijono, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Sky Investment Indonesia. *Jurnal Talenta Psikologi*, 12(1), 30-37. <https://jurnal.usahid solo.ac.id/index.php/JTL/article/view/1344>
- [5] Fay, D., Bagotyriute, R., Urbach, T., West, M. A., & Dawson, J. (2019). Differential effects of workplace stressors on innovation: An integrated perspective of cybernetics and coping. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 11-24. <https://doi.org/10.1037/str0000081>
- [6] GIBSON. (2012). PERILAKU ORGANISASI. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1-14.

http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

- [7] Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- [8] Imam Ghozali, H. L. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknis Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=byyRAv0AAA&AJ&citation_for_view=byyRAv0AAA&adHtZc2wMuEC
- [9] Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational Leadership and Followers' Innovative Behavior: Roles of Commitment to Change and Organizational Support for Creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4), 679-691. <https://doi.org/10.3390/bs13040320>
- [10] Kuhnert, K. W., & Lewis, P. (1987). Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis. *The Academy of Management Review*, 12(4), 648. <https://doi.org/10.2307/258070>
- [11] Lumbantoruan, S., Kurniawan, L., Christi, C., & Sihombing, J. B. (2020). Impact of Transactional Leadership Style on Employee Job Satisfaction. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 8(1), 56-63. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v8i1.14664>
- [12] Rachman, & Sedarmayanti. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Berdasarkan Perspektif Bisnis Syari'ah (Studi Pada Pematang Sapi Z Beef Indonesia). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 10-27.
- [13] Ronaldo. (2023). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di pt wijaya karya beton makassar.
- [14] Rosnani, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(1), 1-28.
- [15] Setyawasih, R., . H., & Buchdadi, A. D. (2022). Organizational Culture and Innovative Work Behavior in Manufacturing Company: The Role of Employee Engagement as a Mediator. *International Journal of Research and Review*, 9(1), 360-371. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220143>
- [16] Sinding, Waldstrom, K. & K. (2014). *Buku Ajar Perilaku organisasi*.
- [17] Soleha, F., Rizal, M., & Wahyuningtiyas, N. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Kepemimpinan Digital Dan Knowledge Sharing Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Awana Sawit Lestari). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 627-638.
- [18] Suryani, N. L. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT JASARAHARJA PUTERA. 1(2).
- [19] Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

- [20] Udin, U., Dananjoyo, R., & Isalman, I. (2022). The Effect of Transactional Leadership on Innovative Work Behavior: Testing the Role of Knowledge Sharing and Work Engagement as Mediation Variables. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 17(3), 727-736. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.170303>
- [21] Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1-14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- [22] Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81-95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- [23] YUKL, G. (2010). LEADERSHIP IN ORGANIZATION. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI