



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai: Literatur Review

The Influence of Authoritarian Leadership Style on the Level of Work Stress in Employees: Literature Review

Fhidianasari^{1*}, Bunga Nurjannah Gea², Syahida Tahniah³, Wiranti Utami Panjaitan⁴, Wasiyem⁵

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

*Corresponding Author: E-mail: fhidianasarii@gmail.com

Artikel Review

Article History:

Received: 28 Nov, 2024

Revised: 7 Dec, 2024

Accepted: 19 Dec, 2024

Kata Kunci:

Kepemimpinan Otoriter,
Stres Kerja, Pegawai

Keywords:

Authoritarian Leadership,
Job Stress, Employees

DOI: [10.56338/jks.v7i12.6549](https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6549)

ABSTRAK

Stres kerja merupakan suatu bentuk respon fisik dan mental seseorang terhadap perubahan lingkungan yang membuatnya merasa cemas atau terancam. Kinerja pegawai yang kurang optimal dan tidak produktif disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak efektif. Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin cenderung menganggap organisasi sebagai milik pribadi, bersikap arogan, menyamakan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, memperlakukan bawahan hanya sebagai alat, dan enggan menerima kritik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai. Metode pada penelitian ini menggunakan studi literatur dengan sumber data kriteria artikel penelitian nasional yang dipublikasikan antara tahun 2014 hingga 2024. Istilah yang digunakan untuk mencari literatur yang relevan adalah kepemimpinan otoriter dan tingkat stres kerja pegawai. Hasil dari studi literatur mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada pegawai. Hal ini dikarenakan pemimpin tidak melibatkan para pegawainya untuk pengambilan keputusan. Pemimpin yang bersifat otoriter cenderung mengambil alih semua keputusan dan kebijakan secara sepenuhnya. Semua penugasan dan tanggung jawab berada di bawah kendali pemimpin tersebut, sementara bawahan hanya menjalankan tugas-tugas yang telah diperintahkan, kondisi ini dapat memicu stres kerja.

ABSTRACT

Work stress is a form of a person's physical and mental response to environmental changes that make him feel anxious or threatened. Employee performance that is less than optimal and unproductive is caused by an ineffective leadership style. Each company has different leadership characteristics, known as leadership style. An authoritarian leadership style is a leadership style in which the leader tends to regard the organization as personal property, is arrogant, equates personal goals with organizational goals, treats subordinates only as tools, is reluctant to accept criticism, relies heavily on formal power, and often uses coercion and punishment in his actions. This research aims to analyze the influence of authoritarian leadership style on the level of work stress experienced by employees. The method in this research uses a literature study with data sources as criteria of national research articles published between 2014 and 2024. The terms used to search for relevant literature are authoritarian leadership and employee work stress levels. The results of the literature study reveal that authoritarian leadership style has a positive and significant effect on work stress in employees. This is because leaders do not involve their employees in decision making. Leaders who are authoritarian tend to take over all decisions and policies completely. All assignments and responsibilities are under the leader's control, while subordinates only carry out tasks that have been ordered, this condition can trigger work stress.

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan suatu bentuk respon fisik dan mental seseorang terhadap perubahan lingkungan yang membuatnya merasa cemas atau terancam (Rusdi et al., 2019). Berdasarkan data statistik, sekitar satu dari empat pekerja mengalami stres. Stres tidak hanya berdampak pada individu pegawai, tetapi juga menjadi tantangan bagi organisasi (Aulia et al., 2022). Menurut data dari World Health Organization (WHO), stres di kalangan karyawan dianggap sebagai penyakit abad ke-20 dan telah menjadi epidemi global. Sekitar 450 juta orang di seluruh dunia mengalami gangguan mental dan perilaku. Stres kerja menjadi masalah global yang memengaruhi berbagai profesi, baik di negara maju maupun berkembang.

Hasil Riset Kesehatan Dasar pada tahun 2013, sebanyak 6,0% penduduk Indonesia berusia ≥ 15 tahun mengalami gangguan mental emosional atau stres, yang setara dengan sekitar 37.728 orang (Risikesdas, 2013). Sementara itu, hasil Riskesdas tahun 2018 menunjukkan adanya peningkatan prevalensi, di mana 19,8% penduduk Indonesia dalam kelompok usia yang sama mengalami gangguan mental emosional atau stres (Riskesdas, 2018).

Kinerja pegawai yang kurang optimal dan tidak produktif disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak efektif. Hal ini berdampak pada kesulitan karyawan dalam mencapai tujuan karier yang diinginkan. Setiap perusahaan memiliki karakteristik kepemimpinan yang berbeda-beda, yang dikenal dengan istilah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi dan mengatur bawahannya. Menurut Hasibuan (2016:162), "gaya kepemimpinan adalah bagaimana pemimpin memberikan pengaruh, arahan, serta menampilkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan". Seorang pemimpin perlu menyediakan lebih banyak waktu untuk memotivasi dan menginspirasi karyawannya. Karyawan sering merasa cemas terhadap instruksi mendadak dari pemimpin yang terkadang disampaikan dengan tidak jelas yang mengakibatkan terjadinya stress kerja pada pegawai (Vera Ameilia, 2022).

Kepemimpinan otoriter berfokus pada penyelesaian tugas atau pekerjaan. Gaya kepemimpinan ini memanfaatkan kekuasaan dan otoritas untuk memimpin. Pemimpin menetapkan semua tujuan yang ingin dicapai dalam proses pengambilan keputusan. Informasi hanya disampaikan sejauh diperlukan untuk menjalankan tugas. Motivasi diterapkan melalui sistem imbalan dan hukuman (Al Fatih et al., 2022). Pemimpin yang bersifat otoriter cenderung mengambil alih semua keputusan dan kebijakan secara sepenuhnya. Semua penugasan dan tanggung jawab berada di bawah kendali pemimpin tersebut, sementara bawahan hanya menjalankan tugas-tugas yang telah diperintahkan, kondisi ini dapat memicu interaksi antara sifat lingkungan kerja dengan perubahan psikologis dan fisiologis yang pada akhirnya menyebabkan penyimpangan dari kinerja normal mereka, yang disebut stres kerja (Sari, 2016).

Menurut (Yulia & Mukzam, 2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang mengabaikan kepentingan pegawai dapat memicu reaksi berlebihan dari mereka. Salah satu faktor penyebab stres kerja adalah gaya kepemimpinan, selain beban kerja yang dianggap terlalu berat, tuntutan waktu kerja yang ketat, dan lain-lain. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku manajer dalam memimpin karyawan. Perilaku manajer yang tergambar dalam gaya kepemimpinan memiliki dampak pada tingkat stres yang dialami pegawai. Peningkatan stres kerja pada pegawai dapat dipicu oleh tindakan atasan.

METODE

Pendekatan yang diterapkan dalam penulisan artikel ini adalah studi literatur yang berfokus pada topik atau variabel yang diteliti. Studi literatur adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan berbagai data dan menganalisisnya berdasarkan hasil penelitian dari berbagai jurnal yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap tingkat stres kerja karyawan.

Sumber data yang digunakan dalam jurnal ini berasal dari artikel yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir, dengan kriteria artikel penelitian nasional yang dipublikasikan antara tahun 2014 hingga 2024. Proses pengumpulan jurnal dilakukan melalui database Google Scholar. Istilah yang digunakan

untuk mencari literatur yang relevan adalah kepemimpinan otoriter dan tingkat stres kerja pegawai.

HASIL

Tabel 1. Hasil Literatur Review

No	Judul Penelitian	Penulis (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Korelasi Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Stres Kerja Karyawan Bri Unit Amurang	Anasstasya Tedjasvini Tumuju (2019)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 18 responden, dengan populasi 18 orang yang berumur dibawah 30 tahun, populasi yang sama dengan sampel. Data penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter berhubungan positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karyawan di BRI Unit Amurang.
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Shinta Imas Budhi Noratta, Masriah, Prabowo (2022)	Metode pengumpulan datanya adalah studi penelitian dengan menggunakan data primer berupa tinjauan pustaka dan kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis multivariat dengan pengujian hipotesis statistik.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, dengan koefisien regresi masing-masing sebesar 0,301. Artinya setiap peningkatan satu satuan gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi maka stres kerja meningkat sebesar 0,301 satuan (H1, H2 diterima).
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit	Erma Yulia, Djudi Mukzam (2017)	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori atau penjelasan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1) berpengaruh positif

	Usaha PG Semboro)		di PTPN XI Unit Usaha PG Semboro divisi pengolahan di Jalan Rejo Agung No.1, Desa Semboro, Kecamatan Semboro, Kabupaten Jember Jawa Timur. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif, analisis jalur, dan ketepatan model.	dan signifikan terhadap Stres Kerja (Y1). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter diterapkan, akan semakin tinggi pula stres kerja karyawan.
4.	Gaya Kepemimpinan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap	Lisa Gita Cahyani, Menik Kustriyani, Mariyati (2019)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Sampelnya adalah 104. Pengambilan sampel acak proporsional digunakan. Analisis data menggunakan chi square.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 104 perawat yang diwawancarai di unit rawat inap RSUD, 49 (74,2%) menjawab bahwa mereka otoriter dan demokratis bahkan dalam kondisi stres kerja ringan, dan 17 (25,8%) responden menderita stres sedang dan stres kerja yang parah.
5.	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan PT Pusat Gadai Indonesia	Berliana Pebriyanti, Nur Kholisah (2024)	Hasil penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan survei populasi dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.	Hasil penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan survei populasi dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

PEMBAHASAN

Menurut Soesanto (2019), gaya kepemimpinan otoriter adalah pemimpin yang cenderung memandang organisasi sebagai milik pribadi, sombong, menyamakan tujuan pribadi dengan tujuan

organisasi, dan memperlakukan bawahan hanya sebagai alat, enggan menerima kritik dan sangat bergantung pada kekuasaan formal untuk menghidupi diri mereka sendiri, seringkali menggunakan paksaan dan hukuman untuk menegakkannya. Sementara itu, menurut Batubara (2020), kepemimpinan otoriter ditandai dengan pengambilan keputusan seperti penetapan kebijakan, prosedur, tujuan organisasi, dan pengawasan terhadap seluruh aktivitas yang dilakukan sepenuhnya oleh pemimpin tanpa melibatkan bawahan. Secara umum dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter mengacu pada keputusan yang diambil secara sepihak oleh pemimpin tanpa keterlibatan atau konsultasi dengan bawahan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja pada pegawai. Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif terhadap tingkat stres kerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan adanya gaya kepemimpinan otoriter yang diterapkan oleh seorang pemimpin kepada pegawai yang mengakibatkan tingginya tingkat stres kerja.

Menurut penelitian Tumuju (2019) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter berhubungan positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di BRI Unit Amurang. Gaya kepemimpinan otoriter dapat menyebabkan anggota mengalami tekanan, sehingga para karyawan menjadi enggan dan merasa terbebani dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas. Hal ini juga dapat memicu penumpukan pekerjaan yang tidak terselesaikan. Kepemimpinan otoriter merupakan pola kepemimpinan yang berlandaskan pada keputusan sepihak, di mana setiap pandangan pemimpin dianggap paling benar, disertai sikap keras kepala dan paksaan. Tekanan terus-menerus serta aturan kerja yang kaku dari seorang pemimpin otoriter menjadi faktor utama yang memicu stres pada pegawai. (Haryati, dkk., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Noratta et al (2022) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Pane et al (2023) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya otoriter yang diterapkan oleh pimpinan akan meningkatkan stres kerja sebesar 1,878 kali. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat otoritarianisme pimpinan, semakin besar pula tingkat stres yang ditanggung pegawai.

Menurut penelitian Yulia dan Mukzam (2017), gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sejalan dengan hasil penelitian Widiyanto (2015), yang mengungkapkan bahwa terdapat kaitan antara jenis kepemimpinan dan tingkat stres kerja pegawai. Kepemimpinan otokratis, yang berfokus pada penyelesaian tugas, menggunakan kekuasaan dan otoritas sebagai dasar dalam memimpin. Pemimpin dengan gaya ini menetapkan semua tujuan yang harus dicapai serta mengambil keputusan secara sepihak. Informasi yang diberikan terbatas pada hal-hal yang berkaitan dengan tugas, sementara motivasi dilakukan melalui sistem penghargaan dan hukuman.

Penelitian Cahyani dan Kustriyani (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan dengan gaya otoriter memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja. Berdasarkan hasil uji nonparametrik dengan menggunakan uji chi-square diperoleh p-value sebesar 0,002 kurang dari 0,005. Karena hal ini mengarah pada penolakan H_0 dan penerimaan H_a , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan RSUD dr. H.Sowondo Kendal. Hubungan yang signifikan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja perawat. Menurut dr. H. Soewondo Kendal, dari 104 perawat yang diwawancarai di unit rawat inap RSUD, 49 (74,2%) menjawab bahwa mereka otoriter dan demokratis bahkan dalam kondisi stres kerja ringan, dan 17 (25,8%) responden menderita stres sedang dan stres kerja yang parah.

Berdasarkan penelitian Berliana Pebriyanti (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil analisis penelitian tersebut menunjukkan Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT Pusat Gadai Indonesia cenderung

rendah, yang dapat menyebabkan stres di kalangan pegawai. Beberapa contohnya adalah kepemimpinan yang bersifat otoriter, jam kerja yang terlalu panjang, gaji yang tidak sesuai dengan upah minimum, lembur yang tidak mendapatkan kompensasi, serta penahanan ijazah pegawai. Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap stres kerja. Kepemimpinan yang efektif dalam sebuah perusahaan cenderung menurunkan tingkat stres kerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk kualitas kepemimpinan, semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil literatur review mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan otoriter terhadap tingkat stres kerja pada pegawai dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja pada pegawai. Hal tersebut dikarenakan Kepemimpinan otoriter menggunakan pola kepemimpinan yang berlandaskan pada keputusan sepihak, di mana setiap pandangan pemimpin dianggap paling benar, disertai sikap keras kepala dan paksaan. Tekanan terus-menerus serta aturan kerja yang kaku dari seorang pemimpin otoriter menjadi faktor utama yang memicu stres pada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fatih, H., Tania, M., & Pratiwi, E. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Perawat Igd Rumah Sakit Di Bandung. *Jurnal Keperawatan BSI*, 10(1), 52–60.
- Aulia, A., Muslim, F. O., Faradisha, J., Jayati, T., Div, P., Dan, K., Kerja, K., Aisyiyah, P. ', Barat, S., & Barat, S. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Stres Kerja Pada Guru Di SMK XYZ Padang Tahun 2022. *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(3), 2564–2571.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58
- Berliana Pebriyanti, N. K. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kinerja karyawan PT Pusat Gadai Indonesia. *JURNAL KAZE MULTIDISCIPLIN*, 1(1), 195–202. <https://doi.org/10.59059/jupiekes.v2i1.887>
- Cahyani, L. G., Kustriyani, M., & M. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ners Widya Husada*, 6(3), 97–102.
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Noratta, S., Masriah, I., Prabowo Fakultas Ekonomi, B., Pamulang, U., Selatan, T., Jl Surya Kencana No, I., Barat, P., Pamulang, K., Kunci, K., Kepemimpinan Otoriter, G., Kerja, S., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 341–350. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>
- Pane, M. M., Dida, S., & Sjoraida, D. F. (2023). *Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Stress Pegawai*. 7, 28577–28585.
- Riskesdas. 2013. Riset Kesehatan Dasar. Jakarta.
- Riskesdas. 2018. Riset Kesehatan Dasar. Jakarta.
- Rusdi, S., Wijayanti, A., & Mulyono, E. (2019). Hubungan beban kerja dan gaya kepemimpinan dengan tingkat stres pada tenaga kesehatan di puskesmas handil baru. *Jurnal Medika Karya Ilmiah Kesehatan*, 4(2), 1–10.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap

- Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Institusi X di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 15–30. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i1.908>
- Soesanto, H. (2019). Pemimpin: Menciptakan Budaya Unggul Generasi Milenial. PT Kanisius.
- Tumuju, A. T. (2019). Korelasi Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Stres Kerja Karyawan BRI Unit Amurang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1).
- Vera Ameilia, P. R. M. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ABSOLUTE CONNECTION Vera. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 367. <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1770>
- Widiyanto.(2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Tingkat Stres pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJD Dr. Aminogondo Hutomo Provinsi Jawa Tengah.e-Journal Volume 5 No 2
- Yulia, E., & Mukzam, D. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 51(2), 22–31.