



Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Stres Kerja

Rafifa Najla Amalia

rafifaamalia25@gmail.com

Universitas Islam 45 Bekasi

Ghina Salsabila Daulay

ghinadaulay2609@gmail.com

Universitas Islam 45 Bekasi

Aos Kuswandi

Koeswandi.all@gmail.com

Universitas Islam 45 Bekasi

Korespondensi penulis: *rafifaamalia25@gmail.com*

Abstrak. *Work stress is a physical and mental response of individuals to environmental changes that induce anxiety. Suboptimal employee performance is often caused by ineffective leadership styles, particularly authoritarian leadership. Authoritarian leaders tend to view the organization as their personal property, exhibit arrogance, and are reluctant to accept criticism, resulting in a lack of employee involvement in decision-making. This study analyzes the impact of authoritarian leadership on employee work stress levels through a literature review of national research articles published between 2014 and 2024. The findings indicate that authoritarian leadership has a positive and significant effect on work stress, as leaders take over all decision-making, leaving subordinates to merely execute assigned tasks without participation, which can trigger stress.*

Keywords: *Authoritarian Leadership, Job Stress, Employee Performance*

Abstrak. Stres kerja merupakan respons fisik dan mental individu terhadap perubahan lingkungan yang menimbulkan kecemasan. Kinerja pegawai yang tidak optimal sering kali disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak efektif, terutama gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin otoriter cenderung menganggap organisasi sebagai milik pribadi, bersikap arogan, dan enggan menerima kritik, yang mengakibatkan kurangnya keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap tingkat stres kerja pegawai melalui studi literatur dari artikel penelitian nasional antara 2014 hingga 2024. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, karena pemimpin mengambil alih semua keputusan, sehingga bawahan hanya melaksanakan tugas tanpa partisipasi, yang dapat memicu stres.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Otoriter, Stress Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen paling vital dalam sebuah organisasi. Kelangsungan dan efektivitas operasional perusahaan sangat bergantung pada bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya sebagai aset utama. Hal ini mencakup pemenuhan hak dan kewajiban karyawan serta pemberian apresiasi dalam bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial, seperti sertifikat atas pencapaian kerja, penghargaan sebagai karyawan teladan, pujian, motivasi, dan lain sebagainya (Mitasari et al., 2024).

Stres kerja menjadi isu penting dalam dunia organisasi, terutama dalam konteks kepemimpinan. Gaya kepemimpinan otoriter, yang ditandai dengan pengambilan keputusan sepihak dan kurangnya partisipasi pegawai, dapat berkontribusi pada peningkatan tingkat stres di kalangan karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tidak efektif dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja (Yulia & Mukzam, 2017).

Teori kepemimpinan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang berbeda memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja dan kesejahteraan pegawai. Gaya kepemimpinan otoriter, yang mengutamakan kontrol dan pengawasan ketat, sering kali mengabaikan kebutuhan emosional dan psikologis pegawai, sehingga berpotensi meningkatkan stres kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan otoriter dan tingkat stres, namun masih terdapat kekurangan dalam pemahaman tentang mekanisme yang mendasari hubungan ini (Hasnawati et al., 2021).

Gaya kepemimpinan otoriter menitik beratkan pada penyelesaian tugas dan pemanfaatan kekuasaan untuk mengatur. Dalam model ini, pemimpin memiliki kontrol penuh dalam pengambilan keputusan dan penetapan tujuan, serta hanya membagikan informasi secukupnya untuk menjalankan perintah. Motivasi karyawan diberikan melalui sistem penghargaan dan sanksi. Pemimpin otoriter cenderung mendominasi seluruh aspek keputusan dan kebijakan, menempatkan seluruh tanggung jawab pada dirinya sendiri, sementara bawahan hanya berfungsi sebagai pelaksana. Situasi ini dapat memunculkan interaksi antara lingkungan kerja yang kaku dengan perubahan psikologis maupun fisiologis pegawai, yang berujung pada stres kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap tingkat stres kerja pegawai, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan stres tersebut. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan rekomendasi bagi organisasi dalam mengelola kepemimpinan dan kesejahteraan pegawai.

KAJIAN TEORI

Menurut (Yulia & Mukzam, 2017), gaya kepemimpinan yang mengabaikan kesejahteraan pegawai dapat menimbulkan reaksi negatif yang berlebihan dari mereka. Gaya kepemimpinan, bersama dengan faktor lain seperti beban kerja berat dan tekanan waktu, menjadi penyebab utama stres kerja. Gaya memimpin mencerminkan perilaku seorang manajer terhadap karyawannya dan hal tersebut memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat stres yang dialami pegawai. Tindakan atasan sering kali menjadi pemicu meningkatnya stres kerja.

Stres kerja sendiri adalah reaksi mental dan fisik terhadap tekanan atau perubahan di lingkungan yang membuat individu merasa terancam atau cemas Berdasarkan data statistik, satu dari empat pekerja mengalami stres. Masalah ini tidak hanya berdampak pada karyawan secara individu, tetapi juga menjadi tantangan besar bagi organisasi. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) bahkan mengklasifikasikan stres kerja sebagai penyakit abad ke-20 yang telah berkembang menjadi epidemi global, dengan sekitar 450 juta orang mengalami gangguan mental dan perilaku. Masalah ini meluas di berbagai negara, baik maju maupun berkembang (Maghfirah, 2023).

Data dari Riset Kesehatan Dasar tahun 2013 menunjukkan bahwa 6% penduduk Indonesia usia ≥ 15 tahun mengalami gangguan mental emosional atau stres, yang berarti sekitar 37.728 orang. Angka ini meningkat signifikan pada tahun 2018 menjadi 19,8% pada kelompok usia yang sama (Riskesdas, 2013).

Kinerja pegawai yang rendah dan tidak produktif sering kali disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak efektif. Hal ini menghambat pencapaian tujuan karier pegawai. Setiap perusahaan memiliki pendekatan kepemimpinan yang berbeda, yang disebut gaya kepemimpinan, yakni cara seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kapabilitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016), gaya kepemimpinan adalah metode seorang pemimpin dalam memberikan arahan, memengaruhi, dan menunjukkan kompetensinya

guna mencapai target perusahaan. Seorang pemimpin seharusnya meluangkan waktu untuk memberikan motivasi dan inspirasi bagi bawahannya. Sayangnya, instruksi yang mendadak dan tidak jelas dari atasan sering kali memicu kecemasan, yang akhirnya menyebabkan stres kerja pada karyawan (F. Sari et al., 2024).

Stres kerja merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan otoriter, dengan karakteristik seperti sentralisasi kekuasaan dan minimnya partisipasi bawahan, telah diidentifikasi sebagai pemicu utama stres kerja dalam berbagai penelitian sebelumnya. Namun, sebagian besar studi masih terfokus pada dampak langsung tanpa mempertimbangkan faktor mediasi seperti dukungan sosial, budaya organisasi, atau ketahanan mental karyawan.

METODE PENELITIAN

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. Total artikel yang dianalisis adalah 10 jurnal, dipublikasikan antara tahun 2014 hingga 2024, dengan kata kunci "kepemimpinan otoriter" dan "stres kerja". 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 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menurut Soesanto (2019), gaya kepemimpinan otoriter ditandai oleh pemimpin yang melihat organisasi sebagai milik pribadi, bersikap angkuh, menganggap tujuan pribadi sejalan dengan tujuan organisasi, dan memperlakukan bawahan sebagai alat semata. Pemimpin dengan gaya ini cenderung enggan menerima kritik dan sangat bergantung pada kekuasaan formal untuk mempertahankan posisi mereka, sering kali menggunakan paksaan dan hukuman untuk menegakkan otoritas.

Sementara itu, Batubara (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan otoriter ditandai oleh pengambilan keputusan yang sepenuhnya dilakukan oleh pemimpin, termasuk penetapan kebijakan, prosedur, tujuan organisasi, dan pengawasan terhadap semua aktivitas, tanpa melibatkan bawahan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter merujuk pada keputusan yang diambil secara sepihak oleh pemimpin tanpa adanya keterlibatan atau konsultasi dengan bawahan.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengeksplorasi dampak gaya kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja pegawai. Berdasarkan tabel yang ada, terlihat bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif terhadap tingkat stres kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan otoriter oleh seorang pemimpin, yang berkontribusi pada meningkatnya tingkat stres kerja di kalangan pegawai.

Menurut penelitian Anasstasya Tedjasvini Tumuju (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stres kerja pada pegawai. Hal ini disebabkan oleh pola kepemimpinan yang bersifat sepihak, di mana pemimpin tidak melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Tekanan yang terus-menerus serta aturan kerja yang kaku menjadi faktor utama yang memicu stres pada karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan otoriter, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami pegawai.

Menurut penelitian Ratna Mitasari, Madziatul Churiyah, dan Arief Noviarakhman Zagladi (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter menunjukkan adanya pengaruh negatif terhadap kinerja organisasi. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung mengendalikan semua keputusan tanpa melibatkan bawahan, yang dapat mengakibatkan kurangnya motivasi dan kreativitas di antara karyawan. Hal ini berpotensi memicu ketidakpuasan dan stres kerja, sehingga berdampak buruk pada efektivitas tim dan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Herlinda Maya Kumala Sari (2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dan stres kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun gaya kepemimpinan otoriter dapat meningkatkan loyalitas, faktor kepuasan kerja dan stres kerja tidak berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan penelitian Erma Yulia Djudi Mukzam (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dan laissez-faire memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis dan laissez-faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi stres kerja dan kinerja karyawan.

Menurut penelitian Muhammad Ilyas Syihabuddin, Ismail Antu, Nur Synny Sahyani, Ria Anjani (2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap elektabilitas tenaga pendidik, dengan peningkatan stres kerja yang dialami oleh tenaga pendidik sebagai dampaknya. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan otoriter dapat meningkatkan stres kerja di lingkungan pendidikan.

Penelitian Diah Pranitasari dan Chondro Rini Woro Kusumawardani (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja karyawan sebesar -6,3%, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan sebesar 95,5%. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh negatif terhadap etika kerja karyawan sebesar -2,8%, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etika kerja karyawan sebesar 27,4%. Keterlibatan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap etika kerja sebesar 72,2%. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan keterlibatan dan etika kerja karyawan.

Menurut penelitian Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan, dan Cucu Mulyati (2022) mengatakan bahwa bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja dapat dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian Alti Idah Anugrah, Jumiati Sasmita, dan Sri Endang Kornita (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Penelitian Agus Heri Prayatna dan Made Subudi (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja sebesar 27,5%, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan pengaruh langsung sebesar 42% dan pengaruh tidak langsung sebesar 7%, sehingga total pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah 40%, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan pengaruh langsung sebesar 4,8%.

Berdasarkan penelitian Rizky Putri K dan Arif Partono Prasetyo (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Divisi PROPAM adalah gaya kepemimpinan direktif yang tergolong kuat, tingkat stres kerja anggota Polri tergolong sedang, terdapat pengaruh signifikan negatif antara gaya kepemimpinan dan stres kerja, yang berarti bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan, maka tingkat stres kerja anggota akan semakin rendah.

Gaya kepemimpinan direktif secara teoritis memang memiliki kemiripan dengan gaya otoriter, dalam hal pemimpin memegang kendali penuh atas keputusan, memberikan instruksi jelas, dan menuntut kepatuhan. Namun, konteks organisasi, struktur tugas, dan budaya institusi sangat menentukan bagaimana gaya ini diterima oleh bawahan.

Pada Divisi PROPAM, sebagai bagian dari institusi kepolisian yang memiliki sistem komando yang kuat dan kultur hierarkis, gaya direktif mungkin justru menciptakan kejelasan peran, ekspektasi, dan stabilitas, yang berkontribusi mengurangi ambiguitas kerja dan menekan potensi stres. Dalam situasi tugas-tugas berisiko tinggi dan membutuhkan kepatuhan ketat, gaya kepemimpinan yang tegas bisa mengurangi kecemasan dan meningkatkan efisiensi. Meskipun di beberapa temuan mengatakan dengan jelas bahwa kepemimpinan otoriter menyebabkan stress kerja tetapi di beberapa divisi justru memiliki peran yang sangat baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil literatur review mengenai Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Stres Kerja dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan. Studi-studi yang diteliti menunjukkan korelasi positif antara gaya kepemimpinan otoriter (ditandai dengan pengambilan keputusan sepihak, kurangnya keterlibatan karyawan, dan kontrol yang ketat) dan peningkatan tingkat stres kerja. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas karyawan, hal ini tidak mengurangi dampak negatifnya terhadap stres kerja. Secara keseluruhan, temuan ini menyoroti pentingnya menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan demokratis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, mengurangi stres kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, A. I., Sasmita, J., & Kornita, S. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Perwakilan Bkkbn Provinsi Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 271–276. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v8i2.903>
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja. In *Pustaka Almada*.
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Mitasari, R., Churiyah, M., & Zagladi, A. N. (2024). Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan Multinasional: Systematic Literature Review. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (JEBD)*, 01(04), 703–709.

- Muhammad Ilyas Syihabuddin, I., Antu, :, Jurnal Studi, S., & Ekonomi, D. (2023). Elektabilitas Tenaga Pendidik Di Bawah Kepemimpinan Otoriter. *Nur Synny Sahyani*, 4(1), 33–41.
- Pranitasari, D., & Kusumawardani, C. R. W. (2021). Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja dan Etika Kerja. *Media Manajemen Jasa*, 9(1), 49–69. doi: <https://doi.org/10.52447/mmj.v9i1.4970>
- Prayatna, M. S. (2016). ABSTRAK Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan, pada Fave Hotel Seminyak. Penelitian ini merupakan penelitian. 5(2), 845–872.
- Riskesdas. (2013). Riset Kesehatan Dasar (RISKESDAS) 2013. *Laporan Nasional 2013*, 1. http://www.dof.gov.my/en/c/document_library/get_file?uuid=e25cce1e-4767-4acd-afdf-67cb926cf3c5&groupId=558715
- Rizky Putri K, A. P. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 105–115. <http://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/128>
- Sari, F., Gea, B. N., Tahniah, S., & Panjaitan, W. U. (2024). *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*. 7(12), 4865–4871. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6549>
- 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>
- 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.