

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada ekosistem kerja modern, kondisi lingkungan kerja menjadi elemen kunci yang menentukan tingkat performa sekaligus kesejahteraan para karyawan secara menyeluruh.¹ Kemampuan karyawan bisa berkembang dengan optimal apabila bekerja pada lingkungan kerja yang nyaman dan baik. Sebaliknya, suasana kerja yang penuh tekanan justru dapat menurunkan kinerja serta berdampak buruk bagi kesehatan mental seperti mengalami stres kerja.²

Stres kerja diartikan sebagai situasi tertekan yang dapat mengganggu keseimbangan pikiran, emosi, serta kesehatan fisik individu secara keseluruhan. Munculnya stres biasanya karena tidak seimbangnya kemampuan yang dimiliki dan beban yang diterima oleh individu tersebut.³ Fenomena stres kerja masih menjadi permasalahan yang banyak ditemukan di berbagai organisasi, baik sektor publik maupun swasta. Beban kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang kompleks, konflik peran, serta hubungan

¹Hardiman F Sanaba, Yoga Andriyan, and Munzir Munzir, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja," *Financial and Accounting Indonesian Research* 2, no. 2 (2022): 87.

²Hari Setiawan and others, "MEMBANGUN LINGKUNGAN KERJA HARMONIS DAN KONDUSIF: KAJIAN PUSTAKA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS DAN KEPUASAN KARYAWAN," in *Prosiding Seminar Nasional Indonesia*, vol. 3, 2025, 120.

³Makkira Makkira et al., "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep," *Amkop Management Accounting Review (AMAR)* 2, no. 1 (2022): 21.

kerja yang kurang harmonis dapat menjadi menjadi faktor munculnya stres kerja.

Organisasi perlu memperhatikan secara serius berbagai aspek yang ada didalam lingkungan kerja, termasuk bagaimana hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan. Sebuah organisasi tidak dapat terlepas dari adanya kepemimpinan yang merupakan pondasi dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Sesuai dengan teori yang disampaikan Robbins & Judge, stres dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan.

Beragam gaya kepemimpinan diantaranya adalah otoriter, demokratis, transformasional dan *laissez-faire* memiliki karakteristik unik yang secara signifikan memengaruhi perilaku, sikap, dan kesejahteraan karyawan dengan cara yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan yang terlalu ketat, menekan dan kurang partisipatif dapat menurunkan motivasi kerja dan meningkatkan stres kerja dari karyawan, sehingga nantinya bisa berpengaruh terhadap penurunan kualitas kerja. Sebaliknya, pemimpin yang baik dalam membangun komunikasi dan suportif dengan karyawan cenderung meningkatkan kualitas kerja, semangat kerja dan produktivitas pegawai.⁴

⁴M.M. Moh. Dwi Kharis Rifai, S.Tr., *10 Gaya Kepemimpinan Masa Kini* (Cahya Ghani Recovery, 2024):5

Salah satu tipe kepemimpinan yang masih umum dalam organisasi adalah kepemimpinan jenis otoriter. Menurut Kurt Lewin yang dikutip dalam Ariyani, kepemimpinan otoriter sebagai kepemimpinan tipe pengarah dimana pengambilan keputusan merupakan wewenang dari pemimpin, terdapat pengawasan yang bersifat mutlak, serta partisipasi dari bawahan dalam proses pekerjaan adalah hal yang diabaikan.⁵ Gaya kepemimpinan ini cenderung bersifat autokratis, yang mana pemimpin memerintah dan mengharuskan kepatuhan mutlak serta menerapkan peraturan yang kaku kepada karyawan.

Gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter dapat menimbulkan berbagai dampak psikologis bagi karyawan salah satunya terjadinya stres kerja. Kondisi tersebut dapat membuat stres kerja karyawan semakin tinggi, terutama jika tidak ada ruang untuk mengemukakan pendapat dan mengatur beban kerja secara fleksibel. Kondisi tersebut dapat memicu munculnya perasaan cemas, frustrasi dan tekanan psikologis. Mengelola stres kerja yang demikian adalah hal yang mendasar demi merealisasikan target yang telah dicita-citakan.

Sesuai dengan data dari observasi yang dilakukan di Sekretariat Daerah Tana Toraja, ditemukan beberapa kondisi yang terjadi dilingkungan kerja. Pada saat bekerja, beberapa karyawan terlihat sering mengalihkan perhatian dari pekerjaan yang sedang dikerjakan, berbincang dengan rekan

⁵Rika Ariyani et al., *Kepemimpinan Dalam Pendidikan* (CV. RA-Media Publishing, 2025):22

kerja ditengah penyelesaian tugas, serta dalam menuntaskan pekerjaan membutuhkan waktu yang lebih panjang. Selanjutnya terdapat keryawan yang tampak kurang bersemangat dalam bekerja, seperti menunjukkan ekspresi lelah, sering menghela nafas, mengeluh mengenai banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, dan terlihat kurang aktif dalam menjalankan tugas. Juga diamati bahwa pemimpin sering memberikan instruksi kerja secara langsung dengan sedikit kesempatan bagi karyawan untuk memberikan tanggapan atau masukan. Pada saat menerima instruksi tersebut, beberapa karyawan terlihat diam, menunjukkan ekspresi tegang, dan selalu melaksanakan perintah yang diberikan. Selain itu, terdapat keryawan yang menyampaikan bahwa mereka tetap bekerja diluar jam kerja ketika terdapat tugas yang harus segera diselesaikan. Oleh karena itu, peneliti merasa terdorong untuk menyelidiki pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja karyawan di Sekretariat Daerah Tana Toraja.

Sesuai data dari tindakan penelitian pendahuluan melalui wawancara pada tiga orang karyawan, diketahui bahwa dua responden menyatakan gaya kepemimpinan atasan cenderung otoriter, yang ditandai dengan dominasi atasan dalam pengambilan keputusan, minimnya kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat, serta pengawasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kedua responden juga mengungkapkan bahwa kondisi tersebut menyebabkan mereka merasa tertekan, cemas, kurang nyaman dan mengalami penurunan motivasi dalam bekerja,

sehingga hal tersebut berpotensi menyebabkan terjadinya stress. Sementara itu, satu responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan atasan tidak memberi dampak signifikan pada stres kerja yang dialaminya, tekanan yang dirasakan lebih banyak berasal dari beban kerja dan tuntutan dari tugas yang harus diselesaikan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fhidiana Sari “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai: Literatur Review”⁶ menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter mempunyai hubungan positif terhadap stres kerja pegawai. Namun, penelitian tersebut menggunakan metode literature review sehingga belum menggambarkan kondisi secara langsung pada instansi tertentu. Oleh karena itu masih terdapat celah penelitian terkait pengujian pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja karyawan. Kebaharuan penelitian terletak pada penggunaan data lapangan yang diperoleh langsung dari responden di lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan Noratta “Pengaruh Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”⁷, menemukan bahwa pengawasan yang ketat dan penekanan pada kepatuhan yang diterapkan pemimpin berbanding lurus dengan

⁶Fhidiana Sari et al., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai: Literatur Review,” *Jurnal Kolaboratif Sains* 7, no. 12 (2024): 4865–4871.

⁷Shinta Noratta, Imas Masriah, and Budhi Prabowo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan,” *inovator* 11, no. 1 (2022): 341–350.

peningkatan tingkat stres karyawan. Namun, penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan swasta dan mengkaji berbagai gaya kepemimpinan. Oleh karena itu masih terdapat celah penelitian terkait pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja karyawan. Adapun kebaharuan penelitian ini terletak pada fokusnya yang secara khusus meneliti pada lingkungan instansi pemerintahan.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Sinuhaji “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan” penelitian ini melibatkan dua variabel independen, sedangkan penelitian ini berfokus secara khusus pada pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja pegawai. Perbedaan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian, yaitu masih terbatasnya kajian yang secara spesifik menganalisis pengaruh. Selain itu, penelitian ini juga memiliki kebaharuan dari segi fokus penelitian, karakteristik responden, lokasi, sehingga penelitian ini diharapkan bisa menghadirkan fakta di lapangan yang lebih spesifik serta memperkaya kajian tentang hubungan antara kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja pegawai.⁸

Sesuai penjelasan tersebut, jadi maksud dilaksanakannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja pegawai.

⁸Yose Andre Sinuhaji, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Perusahaan,” *Jurnal Kolaboratif Sains* 6, no. 12 (2023): 2058–2069.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah atau pertanyaan umum yang disusun pada penelitian ini sesuai dengan uraian latar belakang di atas yaitu: Apakah gaya kepemimpinan Otoriter berpengaruh terhadap stress kerja pegawai di Sekretariat Daerah Tana Toraja?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan adalah untuk menganalisis dan membuktikan adanya pengaruh penerapan kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja pegawai di Sekretariat Daerah Tana Toraja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan riset ini berkontribusi pada bidang kepemimpinan dan psikologi industri dengan memperkaya pemahaman terkait faktor-faktor organisasi yang memengaruhi kesejahteraan serta kondisi kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi materi untuk pertimbangan bagi pemimpin saat melakukan evaluasi serta menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif sambil

memperhatikan kesejahteraan psikologis personal untuk mengurangi stress kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan data dari riset ini menjadi rujukan serta pembanding untuk penelitian ke depan yang mengkaji topik kepemimpinan serta stres kerja di sektor swasta maupun publik.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima BAB dengan menggunakan sistematika diantaranya:

1. BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini memaparkan gambaran umum mengenai latar belakang isu yang diteliti, perumusan masalah, tujuan penulisan, serta kegunaan atau manfaat hasil penelitian.

2. BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi pembahasan mengenai landasan teori, kerangka konsep atau pemikiran, sertaan dugaan sementara atau hipotesis.

3. BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini secara rinci dijelaskan mengenai tata cara penelitian yang dimanfaatkan, meliputi rancangan penelitian, objek atau subjek yang diteliti, variabel,

penjelasan operasional, dan berbagai tahap yang dilakukan dalam mendapat informasi.

4. BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan hasil analisis data dan temuan penelitian yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian lapangan. Pembahasan dilaksanakan sesuai dengan metode sehingga hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara sistematis.

5. BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat mengenai kesimpulan yang disusun sesuai hasil penelitian menyeluruh yang sudah didapatkan. Selanjutnya Pada bab ini disajikan juga mengenai saran yang diharapkan bisa bermanfaat sebagai bahan masukan.