

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Otoriter

1. Teori Kepemimpinan Otoriter

Kartini Kartono mengidentifikasi kepemimpinan otoriter sebagai pendekatan yang memusatkan kekuasaan. Kekuasaan penuh berarti pemimpin membuat setiap keputusan, menciptakan setiap kebijakan, dan mengendalikan setiap aspek pekerjaan, sementara bawahan melaksanakan kebijakan dan keputusan serta memiliki sedikit kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hubungan antara pemimpin dan bawahan bersifat satu arah, dengan tingkat komunikasi tertinggi dari atasan ke bawahan dan penekanan yang tinggi terhadap ketaatan terhadap perintah.

Gaya kerja kepemimpinan otoriter menggabungkan tingkat kendali yang tinggi, pengawasan langsung, dan penetapan aturan yang mengatur setiap anggota organisasi. Karena pemimpin hampir sepenuhnya mengendalikan bawahan, dia bebas menghukum bawahan yang menunjukkan tingkat ketidakpatuhan yang tinggi atau yang gagal mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin. Ini menciptakan tingkat disiplin kerja yang sangat tinggi, tetapi sekaligus menciptakan

tingkat kreativitas, inisiatif, dan kebebasan untuk mengekspresikan pendapat yang sangat rendah.

Kepemimpinan otoriter menurut Kartini sangat berguna dalam situasi yang membutuhkan tingkat disiplin dan koordinasi yang tinggi dan dimana pengambilan keputusan harus dilakukan dengan sangat cepat. Tetapi dalam jangka panjang, gaya ini menciptakan tingkat stres yang tinggi, mengurangi tingkat kepuasan kerja, dan menyebabkan banyak masalah psikologis. Kepemimpinan otoriter juga sangat tidak memotivasi bawahan terutama ketika dikombinasikan dengan cara memberikan bantuan yang buruk kepada bawahan dan komunikasi yang kaku.⁹

Kepemimpinan otoriter dicirikan oleh paksaan kepatuhan anggota terhadap instruksi dan kehendak pemimpin secara mutlak dalam menjalankan tugas organisasi.¹⁰ Pemimpin dengan gaya ini menekankan kepatuhan dan kontrol ketat dari sisi pemimpin. Pemimpin yang otoriter menyakini bahwa setiap ide yang muncul adalah yang terbaik, sehingga harus diterapkan secara mutlak agar tujuan organisasi bisa tercapai.¹¹

Menurut Mulyadi dan Winarso, kepemimpinan otoriter merupakan pola manajerial yang dilakukan seorang pemimpin dengan kendali utuh

⁹Kartini Kartono, *PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016).

¹⁰Berlina Lumban Gaol, "Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Kariawan," *FILADELFIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 3, no. 1 (2022): 305.

¹¹Sri Wahyuni et al., "Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan," *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2022): 126.

mengenai semua tindakan serta resolusi yang ada di organisasi. Kekuatan otoritas yang tidak dapat diganggu gugat ini menyebabkan tertutupnya saluran komunikasi bagi bawahan untuk memberikan saran konstruktif.¹² Batubara mengatakan bahwa kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin membuat kebijakan dan prosedur yang harus dituruti, keputusan akhir yang harus dilakukan dan mengarahkan dan mengawasi semua kegiatan organisasi sesuai kehendak sendiri.¹³ Menurut pandangan Hutasuht dan Sari, kepemimpinan otoriter merupakan pendekatan manajemen yang menjadikan pemimpin sebagai sentral organisasi dengan kendali penuh atas pembuatan keputusan. Hal ini mencerminkan sistem kontrol yang unipolar, di mana setiap resolusi organisasi bergantung mutlak pada arahan pemimpin.¹⁴ Jadi bisa disimpulkan bila kepemimpinan otoriter merupakan wujud kepemimpinan di mana pemimpin berada di pusat pengambilan keputusan, memiliki kontrol yang kuat terhadap bawahan, serta menuntut tingkat kepatuhan yang tinggi dari para karyawan.

Kondisi organisasi dimasa depan akan baik atau buruk tergantung pada peran pemimpin saat ini. Gaya kepemimpinan otoriter dianggap

¹²Widi Winarso Mulyadi and Widi Winarso, "Pengantar Manajemen," *Banyumas: pena persada* (2020): 133.

¹³Batubara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero)," *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, (2020): 40–41.

¹⁴Syamsinar Hutasuht and Tika Nirmala Sari, "Pengaruh Kepemimpinan Otoriter, Jadwal Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Universal Indofood Product (UNIBIS)," *Jurnal Dunia Pendidikan* 5, no. 4 (2025): 1311.

kepemimpinan yang buruk karena karyawan tidak memiliki kebebasan dalam mengeluarkan pendapat. Walaupun keunggulan dari gaya kepemimpinan ini bisa mewujudkan tingkat disiplin yang tinggi, namun seringkali gaya kepemimpinan ini tidak peduli terhadap beragam aspek penting diantaranya kreativitas dan kebebasan menyampaikan pemikirannya.¹⁵ Gaya kepemimpinan yang otoriter bisa membuat suasana kerja terasa tertekan, sehingga mengurangi kemampuan karyawan untuk berpikir secara kreatif dan mengambil inisiatif. Pemimpin otoriter biasanya mengambil keputusan dengan cara memaksa dan tidak peduli dengan saran dari orang di bawahnya, sehingga membuat karyawan merasa terbebani dan tidak dihargai.¹⁶

Organisasi memerlukan pemimpin yang kompeten dalam menciptakan struktur yang jelas dan disiplin.¹⁷ Tetapi, jika seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan menghadapi situasi dengan baik, Situasi tersebut menciptakan iklim kerja yang penuh tekanan, yang secara langsung memperburuk performa sekaligus melemahkan semangat kerja para karyawan.

¹⁵Muh Sulaiman Rifai Aprianus Mukin, Abdul Haris, and others, "Gaya Dan Model Klasik Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam: Demokratis Dan Otoriter, Kharismatik Dan Laissez-Faire," *Jurnal Cendekia Media Komunikasi Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Islam* 16, no. 02 (2024): 315.

¹⁶Rafifa Najla Amalia, Ghina Salsabila Daulay, and Aos Kuswandi, "Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Stres Kerja," *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik* 2, no. 4 (2025): 637.

¹⁷Husen Waedoloh, Hieronymus Purwanta, and Suryo Ediyono, "Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Yang Efektif," in *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*, vol. 5, 2022, 147.(2022): 147

2. Ciri-ciri Kepemimpinan Otoriter

Menurut Kurt Lewin, Lippitt & White yang dikutip dalam Elih¹⁸ kepemimpinan otoriter memiliki ciri utama, yaitu :

a. Keputusan terpusat pada pemimpin

Dalam kepemimpinan otoriter, pengambilan keputusan sangat terpusat pada pemimpin sebagai figur tunggal dan kepala organisasi. Dalam hal ini, pemimpin memiliki diskresi penuh untuk menentukan kebijakan, rencana, jalur organisasi dan tidak meminta masukan dari anggota lain. Pengambilan keputusan bersifat sepihak, sehingga peluang bagi anggota untuk menyampaikan ide atau berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan sangat dibatasi.

b. Kontrol Ketat

Kepemimpinan otoritas ditandai dengan kontrol yang berlebihan dalam aspek pengawasan, yang lingkupnya berada pada diskresi pemimpin. Pemimpin bertanggung jawab atas pengawasan langsung dan terus menerus terhadap semua tugas bawahan yang telah diselesaikan untuk memastikan bahwa semua instruksi, protocol, dan standar kerja dipatuhi. Ruang untuk kesalahan sangat kecil dan penyimpangan dalam pekerjaan tidak ditoleransi.

c. Memprioritaskan kepatuhan dan disiplin tinggi

¹⁸Nur Elih, "PERSEPSI DAN DAMPAK KEPEMIMPINAN OTORITER DALAM PENDIDIKAN: STUDI TINJAUAN LITERATUR," *Jurnal Pendidikan Indonesia* 1, no. 3 (2025): 90.

Dalam kepemimpinan otoriter, perilaku kepemimpinan menekankan kepatuhan terhadap pekerjaan dan disiplin. Pemimpin mendefinisikan kultur dan nilai-nilai organisasi dengan seperangkat panduan yang ketat, dan menekankan bahwa semua bawahan harus mematuhi semua instruksi tanpa pengecualian. Anggota organisasi diharapkan untuk tidak mempertanyakan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan mencapainya dengan melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan cara yang ditentukan. Keberhasilan pekerjaan dinilai berdasarkan tingkat kepatuhan dan disiplin karyawan, serta sejauh mana instruksi pemimpin diikuti.

Sedangkan menurut Pramesthi, Windra dan Hannan kepemimpinan otoriter biasanya memiliki sifat-sifat sebagai berikut :

a. Instruksi jelas

Kepemimpinan otoriter ditandai dengan instruksi yang sangat spesifik, di mana alokasi tugas, tenggat waktu, dan metode pengerjaannya telah diatur secara ketat oleh pemimpin.

b. Penggunaan Sanksi dan Hukuman

Kepemimpinan otoriter sering kali menggunakan ancaman sanksi untuk menjamin ketaatan staf, di mana setiap kesalahan ditanggapi dengan hukuman tanpa adanya arahan tambahan untuk

perbaikan.¹⁹ Pemimpin menetapkan konsekuensi yang jelas terhadap setiap bentuk teguran, peringatan maupun tindakan disipliner.

Kepemimpinan otoriter ditandai oleh dominasi pemimpin dalam pengambilan keputusan berpusat pada pemimpin, kontrol ketat, memprioritaskan kepatuhan dan disiplin tinggi, instruksi jelas dan penggunaan sanksi dan hukuman. Gaya kepemimpinan ini menekankan kepatuhan, disiplin dan kontrol penuh dari pemimpin terhadap bawahan.

3. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan otoriter

Dijelaskan oleh Rizqiyahratna jika kekurangan serta kelebihan dari kepemimpinan otoriter seperti yang dikutip dalam Yahya²⁰, yaitu

a. Kelebihan

- 1) Pengambilan keputusan berlangsung secara cepat sebagai hak prerogatif pemimpin, yang mewajibkan kepatuhan mutlak bagi bawahan tanpa peluang untuk melakukan penolakan.
- 2) Pemimpin yang otoriter biasanya bersikap keras, jadi jika ada kesalahan dari bawahan, pemimpin tidak ragu untuk memperingatkan atau menyampaikan teguran.

¹⁹Riska Ayu Pramesthi et al., "KAJIAN LITERATUR EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN OTORITER SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Growth* 23, no. 2 (2026): 593.

²⁰Muhammad Yahya, Nurul Annisa, and others, "GAYA KEPEMIMPINAN MAHASISWA: Studi Kasus Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Alauddin Makassar," *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 01 (2022): 115–116.

3) Mengurus detail jauh lebih mudah

b. Kekurangan

- 1) Karena sikap keras dari pemimpin menyebabkan suasana menjadi mencekam dan menakutkan
- 2) Intimidasi dari pemimpin membuat lingkungan menjadi tidak aman
- 3) Pegawai bawah menanggung tekanan karena jika terjadi perbedaan pendapat, atasan akan menganggapnya sebagai tindakan melawan perintah.
- 4) Kreativitas di tingkat anggota sangat terbatas karena absennya kesempatan bagi mereka untuk mengomunikasikan opini secara terbuka. Kebijakan yang tidak akomodatif terhadap masukan bawahan ini secara langsung menghambat perkembangan ide-ide baru yang inovatif dalam organisasi.
- 5) Disiplin timbul karena ketakutan terhadap hukuman atau pemecatan yang diberikan oleh atasan.
- 6) Pengawasan pimpinan berfokus secara eksklusif pada pengendalian operasional untuk memastikan bahwa seluruh perintah dilaksanakan tepat sesuai dengan instruksi yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan otoriter efektif dalam situasi tertentu seperti kondisi krisis atau mendesak, namun dalam penerapan jangka panjang dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan dan menimbulkan stres.

B. Stres Kerja

1. Teori Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge, stres adalah kondisi ketika individu menghadapi tuntutan, sumber daya, dan peluang mengenai sesuatu yang penting bagi dirinya, dimana hasilnya tidak pasti dan berpotensi konstruktif atau destruktif. Stres didefinisikan berdasarkan sumber daya dan tuntutan. Dalam konteks organisasi, tuntutan merupakan sebuah kewajiban, tekanan, tanggung jawab serta ketidakpastian yang muncul dan wajib dituntaskan oleh karyawan. Sumber daya adalah aspek-aspek yang dapat digunakan karyawan untuk menangani tuntutan yang berada dalam kendali mereka. Robbins dan Judge menyatakan stres kerja adalah keadaan dimana masalah terkait pekerjaan karyawan (individu) yang menyebabkan ketidakseimbangan antara kepribadian individu dan masalah terkait pekerjaan tersebut memanifestasikan dalam masalah yang menyebabkan gangguan psikologis atau fisik pada karyawan (individu) dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dampak muncul dari adanya stres tidak senantiasa berbentuk negatif, sebab pada level tertentu menjadikan stres sebagai pendorong bagi individu dalam meningkatkan kinerja serta motivasinya. Robbins & Judge menjelaskan bahwa faktor yang memiliki dampak terhadap stres kerja diantaranya tekanan yang berupa tuntutan peran, tugas, relasi interpersonal di lingkungan kerja, kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, dan struktur organisasi. Selain itu, karakteristik individu, pengalaman kerja, dan kemampuan dalam mengelola tekanan menentukan bagaimana seseorang merespons situasi yang menimbulkan stres.²¹

Stres kerja adalah kondisi dimana seorang pekerja merasakan emosional yang tidak menyenangkan seperti merasa tegang, cemas, takut, gugup atau tidak tenang dalam bekerja, yang bisa berdampak pada pikiran dan tubuh seseorang. Stres kerja menjadikan keseimbangan antara fisik dan mental terganggu, sehingga menghambat kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif di lingkungan kerja.²² Sehingga keadaan ini kadang kala menghambat jalannya pekerjaan.

Menurut Zainal & Ashar, Ketegangan kerja terjadi saat seseorang terpapar tekanan fisik dan emosional yang berlebihan akibat tuntutan profesional yang tidak proporsional. Masalah ini berakar pada

²¹Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2017).

²²Dewi Sartika, "Stres Kerja" CV Widina (2023): 53.

kesenjangan antara beratnya beban tugas dengan kompetensi serta keterbatasan sumber daya yang dimiliki untuk menuntaskan pekerjaan tersebut.²³ Menurut Sartika, stres kerja mencerminkan kondisi psikologis individu yang tidak stabil, seperti rasa cemas dan gugup akibat tuntutan pekerjaan yang melampaui batas kemampuan. Ketidaksesuaian antara lingkungan kerja dengan daya adaptasi karyawan menjadi faktor fundamental yang memicu ketegangan emosional tersebut. Sedangkan Lazarus dan Folkman menyimpulkan stres adalah kondisi atau keadaan dimana seseorang merasa lingkungan menuntut melebihi kemampuan individu sehingga mengakibatkan merasa terancam.²⁴ Maka bisa ditarik kesimpulan jika stres kerja merupakan situasi yang terjadi antara hubungan individu dan lingkungan kerjanya.

Stres kerja dimaknai sebagai hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang timbul akibat beban tugas melampaui batas kemampuan individu.²⁵ Stres kerja muncul karena adanya pikiran negatif seperti perasaan bahwa karyawan merasa memiliki kewajiban, beban pekerjaan dan jam kerja yang terlalu berat. Stres kerja harus dihindari karena bisa menyebabkan berbagai masalah negatif, seperti menurunnya daya

²³Henni Zainal and Andi Idham Danal Ashar, *Stres Kerja*, ed. Efitra (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023).1

²⁴Richard s. Lazarus and Susan Folkman, *Stress, Appraisal, And Coping* (New York: Spring Publishing, 1984). 21

²⁵Yohanes B Windo Thalibana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)," *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 1, no. 4 (2022): 2.

produksi, rasa puas dalam bekerja menjadi semakin buruk, serta menurunnya kreativitas dan terganggunya kesehatan para karyawan.²⁶

Kemampuan mental dan fisik yang tidak seimbang saat menuntaskan tugas yang diemban dari perusahaan bisa berdampak terhadap beragam bagian diantaranya perasaan, pikiran dan tindakan.²⁷ Stres kerja dapat memberikan dampak negatif yang besar terhadap kesejahteraan seseorang. Secara fisik, stres kerja bisa mengakibatkan masalah tidur, penurunan energi, sakit kepala, gangguan pada pencernaan dan melemahnya system kekebalan tubuh. Sementara secara mental stress dapat mempengaruhi hubungan antar manusia, baik ditempat kerja maupun diluar tempat kerja.²⁸ Beban stres akan meningkat secara progresif saat seseorang dihadapkan pada rangkaian permasalahan yang terjadi secara terus-menerus dan berulang. Tetapi stres tersebut apabila dapat dikelola dengan baik, maka stres bisa dikurangi ataupun dicegah.²⁹ Stres kerja kronis berdampak buruk pada kesehatan individu sekaligus menurunkan efisiensi organisasi jika terjadi secara berkelanjutan.

²⁶Inna Nisawati Mardiani and Nur Khamdanah, "Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11, no. 03 (2022): 749.

²⁷Zikry Indra Zikry Saba, "Pentingnya Kesehatan Mental Karyawan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *JBK Jurnal Bimbingan Konseling* 2, no. 02 (2024): 39.

²⁸Lisneri Dewi, "Analisis Hubungan Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja," *Babul Ilmi Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan* 16, no. 2 (2024): 108.

²⁹Candra Pranata Manihuruk and Satria Tirtayasa, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 298.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres kerja

Munculnya stres kerja yaitu karena dorongan kerja yang tidak bisa lagi ditangani melalui kemampuan individu. Ada banyak faktor yang menyebabkan seringnya terjadi stres kerja. Menurut Robbin dan Judge³⁰ ada sejumlah poin yang dapat menimbulkan stress, yaitu:

- a. Faktor organisasi, banyak hal yang mengakibatkan stres bisa terjadi ditempat kerja. Beban dan tuntutan kerja, tekanan dari rekan kerja ataupun peraturan yang ketat menjadi faktor yang sering ditemukan dalam suatu organisasi. Pimpinan memberikan beban kerja tinggi pada waktu yang terbatas dan tanpa arahan akhirnya menyebabkan karyawan merasa stres. Minimnya dukungan dan rasa hormat dari rekan kerja menciptakan ketidaknyamanan dalam lingkungan tugas, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan stres kerja. Selain ini, peraturan ketat yang diterapkan perusahaan yang dimana pengungkapan pendapat yang tidak dihargaidan pengambilan keputusan yang hanya terjadi sepihak juga menyebabkan karyawan merasa tertekan.
- b. Faktor individu yang meliputi persoalan keluarga, kondisi ekonomi, serta karakteristik kepribadian merupakan pemicu utama timbulnya tekanan stres pada diri karyawan. Masalah dalam keluarga seperti masalah pernikahan atau urusan anak ataupun masalah keuangan

³⁰Robbins and Judge, *Perilaku Organisasi*.

yang terjadi akibat tidak bisa mengatur pengelolaan uang yang merambat ke pekerjaan dapat menimbulkan stress. Individu dengan karakter atau kepribadian yang cenderung mudah memiliki emosi negatif seperti cemas, mudah tersinggung ataupun khawatir rentan mengalami stress kerja saat menghadapi situasi dimana tekanan seperti tuntutan pekerjaan atau evaluasi dari atasan. Sebaliknya, individu dengan stabilitas emosi yang baik cenderung lebih mampu dalam mengatasi masalah dan mengambil keputusan.

- c. Faktor lingkungan, faktor lingkungan dapat mempengaruhi stress kerja melalui interaksi antara kondisi fisik, hubungan sosial dan sistem organisasi. Iklim kerja yang positif dan dukungan sosial yang kuat terbukti meminimalisir stres, sedangkan lingkungan yang sarat konflik dan tekanan akan memperbesar peluang timbulnya stres kerja bagi pegawai.

3. Aspek Stres Kerja

Stres kerja biasanya menimbulkan tanda-tanda atau gejala yang disadari ataupun tidak disadari. Dalam Sitanggang mengemukakan 3 aspek stres kerja menurut Robbins dan Judge³¹, antara lain:

- a. Kondisi fisiologis, gejala fisiologis adalah gejala yang berhubungan dengan fisik, ini merupakan respon atau keluhan nyata akibat reaksi

³¹Mery Yosepha Sitanggang and others, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Sari Mutiara Lubuk Pakam" (Universitas Medan Area, 2020). 20

tubuh terhadap stres. Gejala ini biasanya ditandai dengan, sakit kepala atau pusing, meningkatnya tekanan darah, nafsu makan hilang, dan lain sebagainya.

- b. Kondisi psikologis, ini meliputi perubahan emosi dan mental seseorang, seperti mudah marah, , cemas, dan sulit berkonsentrasi. Kondisi ini sering muncul akibat tekanan yang melampaui kemampuan individu dalam lingkungan kerja.
- c. Kondisi perilaku, perubahan negatif pada perilaku inividu biasanya didasari akibat stress. Perilaku ini sering kali di tandai dengan menunda pekerjaan, ketidak teraturan waktu tidur dan suka berkeliaran di jam kerja. Juga ditandai dengan kebiasaan peningkatan konsumsi rokok dan alkohol, yang mana semakin sering kebiasaan ini dilakukan maka kemungkinan stress timbul juga semakin meningkat.

C. Pengaruh Kepemimpinan Otoriter terhadap Stres Kerja

Kepemimpinan otoriter merupakan sebuah gaya kepemimpinan dengan ciri dominasi kekuasaan di tangan pemimpin. Pengambilan keputusan secara sepihak, kontrol yang ketat terhadap bawahan, serta minimnya partisipasi karyawan dalam proses organisasi. Pemimpin otoriter cenderung menekankan kepatuhan, disiplin tinggi serta pemberian instruksi

secara satu arah tanpa berdiskusi dengan bawahannya.³² Kondisi ini dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan, khususnya untuk meningkatkan timbulnya stres kerja.

Definisi dari stres kerja yaitu reaksi fisik dan psikologis yang timbul saat tuntutan tugas dirasa melampaui kemampuan serta sumber daya yang dimiliki individu.³³ Dalam Teori *Conservation of Resources* (COS) yang dikemukakan oleh Stevan E. Hobfoll, menyatakan bahwa setiap individu secara aktif berupaya mendapatkan, menjaga, dan mengamankan sumber daya yang mereka miliki sebagai bentuk pertahanan terhadap stres.³⁴ Teori COR menjelaskan bahwa stres muncul saat individu merasa sumber dayanya terancam, di mana kondisi tersebut pada akhirnya memperburuk sikap kerja dan menurunkan tingkat kepuasan karyawan.³⁵ Ketika karyawan tidak mampu mempertahankan atau menggantikan sumber daya maka saat itulah stres rentan terjadi.

Kepemimpinan otoriter dapat mengurangi sumber daya individu karyawan sehingga menyebabkan terjadinya stres kerja. Minimnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta

³²Hadiyanto Zulbasri, Kasful Anwar, and others, "Pengertian, Teori Dan Tipe Kepemimpinan," *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi* 2, no. 5 (2025): 265–266.

³³I Komang Budiasa and others, "Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia," *Jawa Tengah: CV. Pena Persada* 100 (2021): 54.

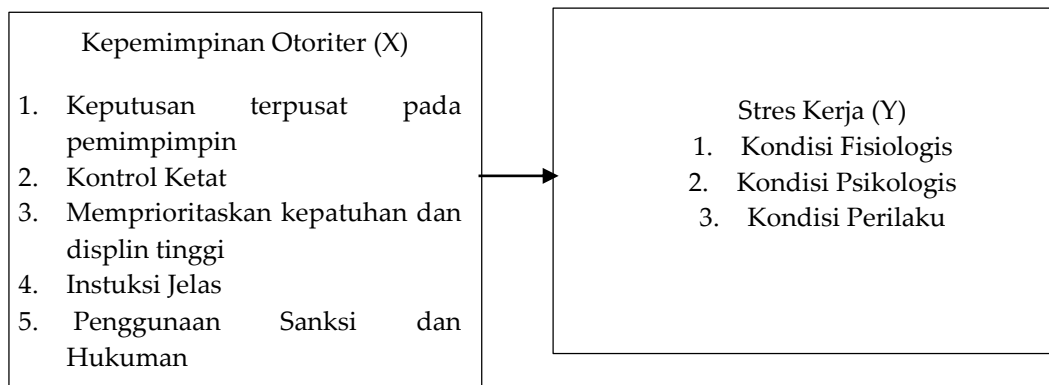
³⁴Lutfi Syahwa Syahrani, "Job Insecurity Akibat Pandemi Covid-19: Studi Kasus Anggota Komunitas Lava Tour Kelurahan Umbulharjo," *Gajah Mada Journal of Tourism Studies* 6, no. 1 (2024): 41.

³⁵Marcel Samallo and Fenika Wulani, "Model Hubungan Kompleksitas Pekerjaan, Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Guru Sma Pada Yayasan Pendidikan Xyz Di Surabaya" (Udayana University, 2022):616

kontrol yang ketat dari atasan dapat menurunkan rasa otonomi diri karyawan. Hubungan kerja yang bersifat otoriter atau satu arah dan cenderung kaku dapat menghambat terbentuknya dukungan emosional dari atasan. Ketika dukungan tersebut kurang atau tidak tersedia, maka karyawan menjadi lebih rentan terhadap tekanan kerja. Dalam kepemimpinan otoriter sering kali terjadi peningkatan tuntutan kerja tanpa diimbangi dengan penghargaan atau pengakuan. Karyawan menginvestasikan lebih banyak energi, waktu, dan usaha untuk memenuhi ekspektasi pimpinan. Pola komunikasi yang keras, kritik berlebihan, atau ancaman sanksi dapat menimbulkan ketidakpastian dalam lingkungan kerja. Ancaman terhadap sumber daya dalam organisasi akan meningkatkan kecemasan serta tekanan psikologis karyawan.

Dalam perspektif *Teori Conservation of Resources* (COR), kepemimpinan otoriter memiliki hubungan positif dengan stres karyawan. Semakin kuat karakteristik otoriter yang ditampilkan pemimpin, semakin besar potensi terjadinya kehilangan atau ancaman terhadap kehilangan sumber daya pada karyawan. Kehilangan sumber daya tersebut dapat menjadi pemicu utama munculnya stress kerja.

D. Kerangka Berpikir



Kepemimpinan otoriter merupakan sebuah gaya kepemimpinan dengan penekanan terhadap kontrol penuh dari pemimpin, pengambilan keputusan terpusat serta tuntutan ketaatan dari karyawan. Kondisi tersebut membatasi partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Pembatasan tersebut berpotensi menimbulkan tekanan yang dapat berkembang menjadi stres kerja, yang tercermin dalam aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku.

E. Hipotesis

Pada penelitian ini diajukan hipotesis berikut :

1. H_0 : Tidak ada pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap stress kerja karyawan di sekretariat daerah Tana Toraja
2. H_1 : Ada pengaruh kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja karyawan di sekretariat daerah Tana Toraja