

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan

Shinta Noratta, Imas Masriah, Budhi Prabowo

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan – Indonesia  
Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Tangerang Selatan, Banten 15417

### Info Artikel

**Kata Kunci:**  
Gaya Kepemimpinan Otoriter; Kompensasi; Stres Kerja; Kinerja Karyawan.

ISSN (print): 1978-6387  
ISSN (online): 2623-050X

**Keywords:**  
Authoritarian Leadership Style; Compensation; Job Stress; Employee performance.

**Korespondensi Penulis:**  
Shinta Noratta  
Email:  
[shinta\\_noratta@yahoo.com](mailto:shinta_noratta@yahoo.com)



### Abstraksi

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan usaha. Agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya, banyak faktor yang berperan. Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi parsial terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT Armaz Insan Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja yaitu sebanyak 104 orang, dan seluruh populasi ditentukan sebagai sampel dengan teknik total sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka dan penelitian survei menggunakan data primer dengan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis multivariat dengan uji hipotesis statistik. Hasil penelitian menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja secara simultan. Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi secara parsial berdampak besar terhadap Stres Kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.

### Abstract

Employees are one of the most critical assets for a company. Therefore, employee performance is very influential on business success. For employees to give their best performance, many factors come into play. This research is specifically intended to examine the effect of authoritarian leadership style and partial compensation on job stress and its impact on employee performance at PT Armaz Insan Mandiri. The population in this study were all employees who worked, i.e., 104 people, and the entire population was determined as a sample with a total sampling technique. The data collection method was carried out by library research and survey research using primary data with a questionnaire. The data analysis technique in this study used multivariate analysis with statistical hypothesis testing. The results of the study state that Authoritarian Leadership Style and Compensation partially have a significant effect on work stress simultaneously. Authoritarian Leadership Style and Compensation partially have a substantial impact on Job Stress and impact employee performance.

## 1. Pendahuluan

Seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, maka setiap perusahaan harus mampu menerapkan, memanfaatkan dan mengelola ilmu pengetahuan dan kemajuan di bidang teknologi sebagai salah satu pijakan utama dalam mengembangkan perusahaan. Tingkat kebutuhan dan persaingan usaha yang semakin kompetitif, efektifitas dan efisiensi menuntut setiap perusahaan untuk mengadopsi dan adanya kesiapan untuk menggunakan teknologi (Sani, et al., 2020). Perusahaan diharuskan untuk mencari cara usaha yang lebih efektif dan efisien guna memenuhi tuntutan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan teknologi tersebut.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat ini akan membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Menurut Dave Stewart dan Mark Simmons (2010:14), bahwa kreativitas akan mengendalikan bisnis di masa depan berdasarkan hasil dari banyak studi atau penelitian (Saragih & Husain, 2012). Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka (Wijaya, 2017, hal. 2). Kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari para karyawannya itu sendiri. Apabila kinerja karyawan meningkat atau membaik, maka secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan juga tidak hanya terbatas pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial sehingga karyawan bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai.

Karyawan adalah salah satu aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Performa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan bisnis, agar karyawan dapat memberikan performa terbaiknya, terdapat banyak faktor yang berperan (Human Resources (HR), 2018). Salah satu yang terpenting adalah gaya kepemimpinan dalam organisasi. Sebagai apa

pun kualitas kemampuan karyawan, hal tersebut akan percuma apabila pemimpin di perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi mereka untuk ngeksplornya. Seorang pemimpin tentunya harus memiliki jiwa kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan seseorang yang dapat mengarahkan dan membimbing bawahannya dalam meningkatkan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Suatu perusahaan membutuhkan pemimpin yang efektif dan mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku karyawannya (Daswati, 2012). Gaya kepemimpinan merupakan perwujudan tingkah laku yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin bagi seorang pemimpin (Fahmi, Agung, & Rinda, 2018). Seorang pemimpin atau kepala suatu bagian organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin jika dia dapat mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap organisasi memiliki tujuan suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para karyawan untuk mencapai tujuan tersebut (Purnama, 2013). Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Ketidakpuasan para karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari organisasi dimana mereka bekerja akan menimbulkan dampak yang tidak baik tersebut antara lain karyawan banyak keluhan yang cenderung negatif, produktivitas karyawan dan lain sebagainya (Sunyoto, 2015, hal. 29-30). Pimpinan perlu memberikan insentif dan kompensasi dan mengadakan rapat evaluasi kerja dalam pentingnya memotivasi karyawan (Nurjanah, Supramono, & Rinda, 2018).

Dalam kehidupan sehari-hari, hampir setiap orang mengalami keadaan yang dinamakan stres walaupun itu berada di tingkatan atau kadarnya yang berbeda-beda. Keadaan stres dapat disebabkan oleh berbagai persoalan yang dialami oleh individu dalam kehidupan keluarga, masyarakat maupun di tempat kerja.

Pengelolaan stres kerja ini sangat penting mengingat stres kerja memiliki dampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Beberapa masalah penelitian yang diidentifikasi dari PT. Armaz Insan Mandiri yang berpengaruh dan berdampak pada kinerja karyawan diantaranya: (1) belum diketahui sejauh mana gaya kepemimpinan otoriter akan mempengaruhi stres kerja; (2) belum diketahui berapa besar kompensasi yang juga akan mempengaruhi stres kerja; (3) belum diketahui sejauh mana gaya kepemimpinan secara spesifik dengan otoriter dan kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan; dan (4) belum diketahui sejauh mana stres kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan di PT. Armaz Insan Mandiri. Oleh karena itu, penelitian ini secara spesifik ditujukan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi secara parsial terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Armaz Insan Mandiri.

Pentingnya memahami faktor gaya kepemimpinan, kompensasi, stres kerja yang tertuang dalam kajian ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen itu sendiri dapat didefinisikan sebagai proses untuk mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain (Assauri, 2012, hal. 8). Definisi lain dari manajemen yaitu suatu ilmu (sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan diterima secara umum dengan suatu obyek atau obyek tertentu) dan seni (suatu kreativitas, pribadi yang kuat dan disertai keterampilan) mengatur, memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2017, hal. 50). Manajemen sumber daya manusia merupakan departemen yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi atas kegiatan seperti perekrutan, penerimaan, pendidikan, pelatihan, manajemen data, penghentian dan administrasi tunjangan (Sunyoto, 2015, hal. 151). Malayu S.P Hasibuan (2017:10) menambahkan manajemen

sumberdaya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Konsep gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (Zainal, Basri, Gunawan, & Mardiwastito, 2015, hal. 42).

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Berikut adalah beberapa pendapat para ahli mengemukakan tentang macam-macam gaya kepemimpinan (Abarina & Al-Ghoribi, 2016), diantaranya gaya kepemimpinan ekstrem diklasifikasikan sebagai (i) gaya kepemimpinan otoriter yaitu gaya kepemimpinan yang dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas; dan (ii) gaya kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Thoah, 2013, hal. 49). Indikator pengukuran gaya kepemimpinan otoriter yaitu berkaitan dengan komponen keputusan terpusat, tugas diperinci, subjektivitas pemimpin, pendapat hanya sebagai *lip service*, dan pengawasan yang ketat (Sutikno, 2014, hal. 21).

Kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) karena kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam sebuah hubungan bekerja. Kompensasi merupakan antesenden untuk mempertahankan karyawan terbaik serta menarik *talent* yang berpotensi. Wilson Bangun (2012:255) mendefinisikan sebagai balas jasa yang diterima karyawan atas sumbangsih mereka pada pekerjaan dalam

kategori finansial seperti gaji pokok; komisi, insentif, dan bonus maupun kategori non-finansial seperti penghargaan, pengembangan karir, jaminan sosial, dan lain-lain dalam suatu variabel (Sudaryana, 2020). Indikator pengukuran kompensasi yaitu berkaitan dengan komponen gaji, tunjangan, jaringan, insentif atau bonus dan fasilitas (Sutrisno, 2016, hal. 83).

Menurut Stephen P. Robbins, stres kerja merupakan keadaan yang menekan pada kondisi psikis dalam mencapai sesuatu kesempatan seseorang dimana kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang untuk dicapai (Muslim, 2020). Tujuan yang dicapai perusahaan tentu tidak akan terlepas peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya seorang pimpinan atau manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawan (Sulastri & Onsardi, 2020). Apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat hasil kerja di perusahaan maka secepatnya pimpinan dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stres kerja yang seharusnya dikelola dengan penuh berkesinambungan agar tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan.

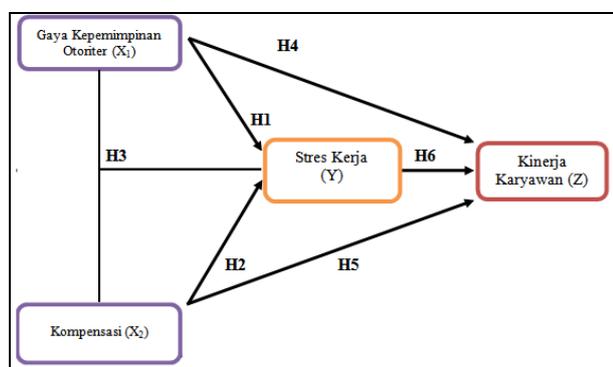
Beberapa pemicu potensi stres kerja antara lain (1) faktor-faktor lingkungan, dimana ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dalam tingkatan stres kerja para karyawan di perusahaan; (2) ketidakpastian; dan (3) perubahan teknologi juga dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru dari teknologi serupa juga menjadi ancaman bagi banyak pihak membuat mereka menjadi stres (Robbins & Judge, 2014, hal. 370). Indikator pengukuran stres kerja yaitu berkaitan dengan komponen beban kerja, wewenang, kondisi fisik atau kesehatan, ketidaknyamanan, dan tekanan kerja (Zainal, Basri, Gunawan, & Mardiwastito, 2015, hal. 62).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan

persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012, hal. 231), pelaksanaan tugas seorang karyawan dalam mencapai hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas atas dasar tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, hal. 67). Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Indikator pengukuran kinerja karyawan yaitu berkaitan dengan komponen prestasi, kedisiplinan, kreatifitas, bekerjasama, kecakapan, dan tanggungjawab (Hasibuan, 2017, hal. 95).

Beberapa dari penelitian terdahulu dengan informasi objek yang dirujuk pada penelitian ini antara lain: (1) Penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2016 menggunakan dengan subjek karyawan aktif Matahari Departement Store Tunjungan Plaza Surabaya atas pengaruh gaya kepemimpinan yang melibatkan 70 responden yang menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pemimpin hendaknya memiliki jiwa demokratis untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Abarina & Al-Ghoribi, 2016). (2) Penelitian yang juga dipublikasikan pada tahun 2016 menggunakan dengan subjek karyawan PT. Hikari atas pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan melibatkan 51 responden menggunakan teknik *total sampling*. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif sementara konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan keduanya berdampak signifikan (Julvia, 2016). (3) Penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2018 menggunakan subjek karyawan di PT. XYZ atas pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang melibatkan 100 responden yang menggunakan teknik *total sampling*. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara

parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Fahmi, Agung, & Rinda, 2018). (4) Penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2020 menggunakan subjek karyawan di PT. Benesse Indonesia atas pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang melibatkan 107 responden yang menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus perhitungan Slovinc'. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Sudaryana, 2020). (5) Penelitian yang juga dipublikasikan pada tahun 2020 menggunakan subjek karyawan di Dealer Astra Honda Motor Kota Bengkulu atas pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang melibatkan 30 responden yang menggunakan teknik *total*. Hasil penelitian menyatakan bahwa pentingnya perusahaan untuk meminimalkan stres kerja dan beban kerja yang dihadapi karyawan sehingga nantinya kinerja karyawan akan meningkat (Sulastri & Onsardi, 2020). Beberapa temuan penelitian terdahulu yang masih belum secara spesifik menetapkan gaya kepemimpinan tertentu dan faktor kompensasi yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dan peran kompensasi yang dihubungkan dengan stres kerja untuk melihat dampaknya pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, model penelitian ini dirancang sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Model adalah rencana, representasi, atau deskripsi yang menjelaskan suatu objek, sistem, atau konsep yang seringkali berupa

peyederhanaan atau idealisasi (Enjelina, 2014). Lebih lanjut, model juga dapat didefinisikan sebagai konstruk yang diukur baik dalam bentuk, struktur, isi, jumlah dan makna dengan batasan dan parameter spesifik tertentu (Husain, 2019). Model dalam penelitian sebetulnya sesuatu yang relatif berukuran kecil yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi (Supranto & Limakrisna, 2019, hal. 31). Sementara hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang masih sementara sifatnya sehingga dibutuhkan telaah pustaka yang mendalam untuk memberikan penguatan empiris (*empirical strenght*) (Sugiyono, 2017, hal. 4). Rumusan hipotesis alternatif pada penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Stres Kerja
- H<sub>2</sub>: terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Stres Kerja
- H<sub>3</sub>: terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi terhadap Stres Kerja
- H<sub>4</sub>: terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>5</sub>: terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>6</sub>: terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- H<sub>7</sub>: terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

## 2. Metode Penelitian

Kategori penelitian ini adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif yang berfungsi dalam menjelaskan hubungan sebab-akibat. Lingkup objek penelitian yang ditetapkan yaitu variabel gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi, stres kerja dan kinerja karyawan di PT. Armaz Insan Mandiri. Waktu Penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2020.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Armaz Insan Mandiri sebanyak 104 (seratus empat) orang dan keseluruhan populasi tersebut ditetapkan sebagai sampel dengan teknik total sampling. Metode pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dan penelitian survei menggunakan data primer yaitu persepsi karyawan (sebagai responden).

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis multivariat. Tahapan ini dilakukan dengan mengeksplorasi kombinasi struktur yang telah didefinisikan dalam pengukuran keterkaitan antar faktor yang memungkinkan spesifikasi sejumlah kecil dimensi (faktor) yang menggambarkan bagian dari variabel asli (Husain, Ardhiansyah, & Fathudin, 2021). Uji validitas diawali untuk mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Kemudian, dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian, pengujian asumsi model, uji linieritas dan uji hipotesis statistik penelitian yang mensyaratkan (*t-value*) atau dengan *p-value*  $\leq 0,05$  (pada alpha 5 persen), maka disimpulkan hasilnya adalah signifikan, atau sebaliknya.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Berdasarkan 104 (seratus empat) responden yang diteliti memiliki kriteria dengan mayoritas adalah Pria sebesar 64,4 persen dengan mayoritas memiliki rentang usia 36-40 tahun sebesar 54 persen dan 25-35 tahun sebesar 31 persen. Mayoritas responden berpendidikan SMA sebesar 47,1 persen dan berpendidikan SMP dengan sebesar 38,5 persen.

#### Uji Asumsi Model

Uji asumsi model diawali dengan pengujian normalitas data. Penelitian ini menggunakan teknik uji *kolmogorov-smirnov* (K-S) yang mensyaratkan bahwa nilai residual harus memiliki signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Model Regresi	Probabilitas Signifikansi	Kesimpulan
$X_1; X_2; Y \Rightarrow Z$	0,200	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Diolah Penulis dengan Program SPSS (2021)

Hasil uji normalitas pada Tabel 1 di atas menyimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang dapat diartikan bahwa berdistribusi normal dan memenuhi asumsi klasik pertama.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	Skor <i>Tolerance</i>	Skor VIF
X1	0,628	1,592
X2	0,289	3,456
Y	0,240	4,171

Sumber: Diolah Penulis dengan Program SPSS (2021)

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa variabel independen menghasilkan skor *tolerance* lebih dari 0,1 dan skor VIF yang kurang dari 10 yang dapat diartikan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas yang tinggi antar variabel independen.

Tabel 3. Hasil Uji *Glejser*

Variabel Penelitian	Probabilitas Signifikansi	Kesimpulan
$X_1$	0,465	masing-masing
$X_2$	0,092	non-
Y	0,729	heteroskedastisitas

Sumber: Diolah Penulis dengan Program SPSS (2021)

Hasil uji heteroskedastisitas dengan teknik uji *glejser* pada Tabel 3 di atas menyimpulkan bahwa probabilitas signifikansi pada hasil transformasi yang diregresikan ke dalam nilai *absolute* residual masing-masing yaitu 0,465 ( $X_1$ ), 0,092 ( $X_2$ ), dan 0,729 (Y) memiliki skor yang lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

## Uji Linieritas

Uji selanjutnya dilakukan pengujian linieritas dilakukan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel Penelitian	Probabilitas Signifikansi	Kesimpulan
X <sub>1</sub>	0,167	linier
X <sub>2</sub>	0,652	linier
Y	0,883	linier

Sumber: Diolah Penulis dengan Program SPSS (2021)

Hasil uji linieritas pada Tabel 4 di atas menyimpulkan bahwa probabilitas signifikansi masing-masing yaitu 0,167 (X<sub>1</sub>), 0,652 (X<sub>2</sub>), dan 0,883 (Y) menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi yang dibangun melalui variabel independen terhadap variabel dependennya adalah linier.

## Uji Hipotesis Statistik

Setelah memenuhi uji asumsi dan spesifikasi model, maka tahap selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian secara statistik.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Hubungan	Skor		Kesimpulan
	Koefisien Regresi   Koef. Determinasi	Probabilitas Signifikansi	
X <sub>1</sub> → Y	0,301	0,000	H <sub>1</sub> diterima
X <sub>2</sub> → Y	0,301	0,000	H <sub>2</sub> diterima
X <sub>1</sub> ; X <sub>2</sub> → Y	0,760	0,000	H <sub>3</sub> diterima
X <sub>1</sub> → Z	0,152	0,001	H <sub>4</sub> diterima
X <sub>2</sub> → Z	0,316	0,000	H <sub>5</sub> diterima
Y → Z	0,289	0,000	H <sub>6</sub> diterima
X <sub>1</sub> ; X <sub>2</sub> ; Y → Z	0,837	0,000	H <sub>7</sub> diterima

Sumber: Diolah Penulis dengan Program SPSS (2021)

Hasil uji hipotesis statistik yang dirangkum pada pada Tabel 5 menghasilkan keseluruhan hipotesis alternatif yang diusulkan diterima (H<sub>1</sub> s.d. H<sub>7</sub>), dimana menghasilkan probabilitas signifikansi yang kurang dari 0,05 sehingga model regresi yang dirumuskan yaitu (1) terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kompensasi terhadap

Stres Kerja baik secara parsial maupun simultan, kemudian (2) terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

## Pembahasan

Rangkuman uji hipotesis statistik atas masing-masing pengaruh yang diuji. Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Stres Kerja, dengan koefisien regresi masing-masing senilai 0,301, artinya stres kerja akan meningkat sebesar 0,301 satuan pada setiap satuan atas peningkatan dari gaya kepemimpinan otoriter dan kompensasi (H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> diterima). Gaya kepemimpinan otoriter dalam penelitian ini yang dirumuskan dalam komponen keputusan terpusat, tugas diperinci, subjektifitas pemimpin, pendapat hanya sebagai *lip service*, dan pengawasan yang ketat memiliki dampak pada stres kerja begitupun kompensasi yang dirumuskan dengan komponen komponen gaji, tunjangan, jaringan, insentif atau bonus dan fasilitas berpengaruh terhadap stres kerja dengan kontribusi yang sangat signifikan yaitu 0,76 satuan (H<sub>3</sub> diterima).

Rangkuman uji hipotesis statistik atas masing-masing pengaruh yang diuji. Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kompensasi dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan koefisien regresi masing-masing senilai 0,152, 0,316, 0,289, artinya kinerja karyawan akan meningkat masing-masing 0,152, 0,316, 0,289 satuan pada setiap satuan atas peningkatan dari gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi, dan stres kerja (H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub>, H<sub>6</sub> diterima). Temuan ini sesuai dengan bukti empiris penelitian terdahulu yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Abarina & Al-Ghoribi, 2016; Fahmi, Agung, & Rinda, 2018), kemudian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sudaryana, 2020) serta stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Julvia,

2016) dan pentingnya meminimalkan stres kerja yang dihadapi karyawan (Sulastri & Onsardi, 2020). Gaya kepemimpinan otoriter, kompensasi dan stres kerja yang secara spesifik dirumuskan dalam komponen beban kerja, wewenang, kondisi fisik atau kesehatan, ketidaknyamanan, dan tekanan kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan PT. Armaz Insan Mandiri dalam penelitian ini dengan kontribusi yang sangat signifikan yaitu 0,837 satuan ( $H_7$  diterima).

#### 4. Simpulan dan Saran

##### Simpulan

Simpulan penelitian ini yaitu: (1) Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja di PT. Armaz Insan Mandiri dan juga secara simultan, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter dan besarnya kompensasi maka stres kerja juga akan semakin meningkat dengan kontribusi sebesar 76 persen. (2) Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja dan memiliki dampak pada kinerja karyawan di PT. Armaz Insan Mandiri, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan otoriter, besarnya kompensasi maka stres kerja akan semakin meningkat yang juga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

##### Saran

Bagi pimpinan PT Armaz Insan Mandiri agar lebih memperhatikan aspek pada gaya kepemimpinan yang diterapkan dan lebih mengontrol karyawannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta memberikan dorongan kepada masing-masing divisi agar mampu bekerja sama dengan baik. Program rekreasi kepada karyawan hendaknya dilaksanakan secara berkala dan konsisten pada setiap periode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan dan persahabatan. Perusahaan dapat memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai targetnya

dan menyediakan serta mendukung kelengkapan alat berupa fasilitas kerja bagi karyawan agar mendapatkan hasil kerja yang lebih maksimal.

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkomparasi subjek penelitian dengan bidang usaha sejenis, serta melibatkan faktor-faktor lainnya yang berpengaruh terhadap stres kerja dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan transaksional, pengembangan karir, beban kerja, budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja, turnover karyawan, sehingga dapat lebih memperkaya khasanah keilmuan dalam bidang manajemen sumberdaya manusia (MSDM).

##### Daftar Pustaka

- Abarina, D. H., & Al-Ghoribi, A. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departemen Store Tunjungan Plaza Surabaya. *Economy Management*. doi:10.31219/osf.io/z5g6f
- Assauri, S. (2012). *Manajemen Produksi Dan Operasional*. Jakarta: LPFEUI.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daswati. (2012). Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal ACADEMICA*, 04(01), 783-798.
- Enjelina. (2014, Agustus 31). *apa pengertian model*. Retrieved Oktober 2021, from <https://brainly.co.id/tugas/506594>
- Fahmi, M., Agung, S., & Rinda, . T. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90-109. doi:10.32832/inovator.v7i1.1462
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Human Resources (HR). (2018, Mei 6). 6 Gaya

- Kepemimpinan untuk Maksimalkan Performa Karyawan. Unsplash. Retrieved Oktober 2021, from <https://sleekr.co/blog/6-gaya-kepemimpinan-untuk-maksimalkan-kinerja-karyawan/>
- Husain, T. (2019). An Analysis of Modeling Audit Quality Measurement Based on Decision Support Systems (DSS). *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Husain, T., Ardiansyah, M., & Fathudin, D. (2021). Confirmatory factor analysis: Model testing of financial ratio's with decision support systems approach. *International Journal of Advances in Applied Sciences (IJAAS)*, 10(2), 115-121. doi:10.11591/ijaas.v10.i2.pp115-121
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muslim, M. (2020). Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192-201.
- Nurjanah, L., Supramono, & Rinda, R. T. (2018). Rekrutmen Dan Pengelolaan Tim Kerja Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(2), 125-143. doi:10.32832/inovator.v7i2.1464
- Purnama, A. (2013). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Keluarga PT. SUS Surabaya. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya (Maret)*, 2(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior* (12<sup>th</sup> Ed.). (D. Angelica, R. Cahyani, & A. Rosyid, Trans.) Jakarta: Erlangga.
- Sani, A., Budiyantra, A., Haryanto, T., Wiliani, N., Manaf, K., & Firmansyah, E. (2020, May-June). Influences of the Environmental Context on the Acceptance and Adoption Technology among SMEs in Indonesia. *Test Engineering & Management*, 83, 22283-22293.
- Saragih, H., & Husain, T. (2012). Pengaruh Fitur-Fitur Blog terhadap Continuance Intention to Visit Blogs pada Toko Online Multiply. *Journal of Computer Information*, 1(1), 5-18.
- Stewart, D., & Simmons, M. (2010). *The Business Playground: Where Creativity And Commerce Collide (voices That Matter)* (1<sup>st</sup> Ed.). New Riders.
- Sudaryana, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Benesse Indonesia). *Journal of Management Review*, 4(2), 491-500. doi:10.25157/mr.v4i2.3470
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulastrri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98. doi:10.31539/jomb.v2i1.1215
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi* (5<sup>th</sup> Ed.). Bogor: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-8). Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen* (1<sup>st</sup> Ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wijaya, M. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Zainal, V. R., Basri, Y. Z., Gunawan, I. D., & Mardiwasiso, G. (2015). *Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan Dan Organisasi (Cara Tepat Dan Mudah Menilai Kinerja Dari Teori Ke Praktik)*.

*Efficiency and Rentability of Islamic Banks in Indonesia*  
Sugeng Haryanto, Yanuar Bachtiar, and Wildani Khotami

Yogyakarta: BPFÉ.