

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA PADA PRAJURIT DETASEMEN POLISI MILITER (DENPOM)

Dedy Wahyu Siswanto
dedypolisimiliter2006@gmail.com
Universitas Gunadarma

ABSTRAK

Perkembangan dan kemajuan teknologi sudah sangat pesat pada saat ini, pertukaran informasi dan data juga sudah amat sangat mudah dilakukan begitupun juga dengan kegiatan lainnya, termasuk dunia aparatur negara seperti DENPOM. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini bersifat kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem skala gaya kepemimpinan otoriter yang berjumlah 66 item, diketahui terdapat 66 item yang baik dan tidak ada item yang gugur. Kemudian hasil uji daya diskriminasi aitem skala beban kerja yang berjumlah 6 item, diketahui terdapat 6 item yang baik dan 0 item yang gugur dan hasil uji daya diskriminasi item skala kebiasaan berubah yang berjumlah 37 item, diketahui terdapat 37 item yang baik dan tidak ada aitem yang gugur. Berdasarkan hasil uji hipotesis minor diketahui variabel gaya kepemimpinan otoriter nilai koefisien korelasi positive sebesar 1,049 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0.05$), maka artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan stress kerja. Variabel beban kerja dengan nilai koefisien korelasi negative sebesar -0,063 dengan nilai signifikansi sebesar 0,040 ($p \leq 0,05$), maka artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa ada hubungan negative yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Dari hasil uji hipotesis mayor menunjukkan bahwa nilai R-Squares adalah 0,984 nilai tersebut menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan otoriter dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel stress kerja sebesar 98,4%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Otoriter, Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan teknologi sudah sangat pesat pada saat ini, pertukaran informasi dan data juga sudah amat sangat mudah dilakukan begitupun juga dengan kegiatan lainnya, termasuk dunia aparatur negara seperti DENPOM. Oleh sebab itu tujuan suatu industri atau organisasi dapat diraih dengan visi misi yang jelas dan juga dukungan berbagai sumber daya. Kemajuan teknologi mempermudah hampir semua aspek kehidupan, meskipun sekarang sudah mulai banyak kantor atau perusahaan perusahaan yang menggunakan teknologi untuk menggantikan peran manusia, tidak dapat dipungkiri bahwa peran manusia dalam suatu organisasi tidak akan tergantikan. Sebagai atau secanggih apapun teknologi tersebut, tetap tidak akan berhasil jika tidak memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan terampil dalam bidangnya. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Untuk itu perusahaan mempunyai standarnya sendiri untuk menentukan individu-individu yang cocok untuk menjadi karyawannya, agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan sumberdaya manusia juga ikut berkembang sejalan dengan kemajuan teknologi, hal ini dituntut karena manusia harus menjadi serba bisa dalam segala hal dan agar eksistensinya dalam organisasi tidak dapat digantikan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan yang dilakukan oleh mandiri atau dengan perusahaan tempat dia bekerja, tentunya

agar mengoptimalkan bakat serta kemampuan individu untuk memperoleh tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Menjadi personil polisi militer dituntut harus bisa terampil dan kompeten dalam setiap kondisi. Beban kerja yang berat, tanggung jawab yang besar harus tetap sejalan dengan hasil kerja yang baik. selain itu juga tuntutan didalam dan diluar pekerjaan seperti tanggung jawab, beban kerja, hubungan dengan rekan kerja atau pimpinan, biaya hidup, masalah pribadi, atau hubungan dengan keinginan dan kemauan tentunya hal ini sangat mempengaruhi stres kerja dan juga kinerja para personil di DENPOM.

Stres kerja adalah kondisi dimana individu dihadapkan pada suatu tuntutan, peluang, serta tantangan yang berbeda dengan kondisi yang diharapkan. Apabila stress masih dalam tahap kewajaran maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya, namun jika sebaliknya maka akan mengakibatkan kepuasan kerja menurun dan dampak negative bagi personel denpom. Tuntutan kerja bagi personel di denpom cukup besar dimana anggota denpom disamping dituntut tugas sehari hari yang sudah menjadikan rutinitas dan tanggung jawab juga dituntut untuk melaksanakan tugas yang sifatnya mendadak/tidak terprogram misalnya seperti ada kegiatan latihan ke luar kota untuk melaksanakan pengawalan serta pengamanan yang memerlukan waktu dan meninggalkan keluarga cukup lama belum lagi tidak sedikit permasalahan keluarga yang dihadapi oleh Prajurit. Adapun faktor yang dapat mendorong munculnya stress kerja yaitu faktor internal (keluarga, ekonomi, karakter/sifat) dan faktor external (organisasi beban kerja yang tinggi. konflik dengan rekan kerja) Gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh atasan juga dapat mempengaruhi kinerja dari personil. Untuk itu pemilihan gaya kepemimpinan sangat penting agar dapat di gunakan sesuai tempat dan situasi. Jika salah memilih gaya kepemimpinan dapat menyebabkan kinerja personil menurun karena merasa tertekan dan tidak nyaman sehingga menghasilkan stres. Kepemimpinan menjadi faktor penting untuk memberikan instruksi kepada personil karena mampu menumbuhkan motivasi serta inspirasi dan rasa percaya diri personil untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Menurut Sutikno (2014) gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menganggap memimpin adalah hak pribadinya, sehingga tidak perlu dilakukannya konsultasi atau adanya campur tangan dari orang lain. Dalam gaya kepemimpinan otoriter pemimpin sangat memaksakan kehendaknya kepada bawahan, semua keputusan adalah mutlak. Sehingga para bawahan tidak memiliki kekuatan untuk ikut andil dalam menentukan arah dan tujuan. Menurut Walgito (2002) gaya kepemimpinan otoriter akan memunculkan persepsi yang berbeda-beda. Hal ini tentu akan menciptakan kepuasan kerja karyawan juga berbeda-beda ada yang positif dan negatif, kepuasan kerja positif tentu akan berperan aktif dalam melaksanakan tugasnya dan mencapai tujuan dengan baik. sedangkan bagi yang negatif tentu akan menciptakan kepatuhan yang palsu, sehingga dirinya merasa tidak cocok dan akan menyebabkan stres dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Stres kerja adalah hal umum yang dirasakan oleh personil DENPOM. Stres tingkat tinggi sangat mempengaruhi kinerja karena dapat menyebabkan ketidaknyamanan hingga tidak mampu lagi melaksanakan tugas. Tentunya hasil kinerja yang buruk ini juga sangat berpengaruh terhadap hasil kerja personil DENPOM. Stres kerja apabila tidak ditanggulangi dengan baik akan berdampak kepada psikis dan fisik. Terwujudnya visi misi dari suatu organisasi sangat bergantung terhadap kinerja para personilnya. Stres kerja menjadikan personil mengalami kondisi kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat mengganggu pelaksanaan tugas yang diberikan oleh Komandan/Atasan dan menjadikan kinerja personil menjadi buruk yang tentunya berpengaruh terhadap satuan DENPOM secara umum. Untuk menanggulangi stres kerja biasanya dilakukan refreshing seperti outbound, rekreasi hingga pemberian intensif. Hal ini berupaya untuk menghasilkan

motivasi kerja para pegawai atau personil untuk mencapai tujuan bersama. Karena jika beban kerja terlalu berat tentu stres kerja juga akan tinggi sehingga kinerja para Personel yang mendapatkan dampak negatif stres kerja maka akan berdampak negatif juga kepada Satuan DENPOM. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2019), tentang pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aver Asia Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pada Prajurit Detasemen Polisi Militer” untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan otoriter dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja pada prajurit Detasemen Polisi Militer.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu prajurit DENPOM TNI AD. Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu purposive sampling. Alasan menggunakan teknik purposive sampling adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik purposive sampling yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini bersifat kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis korelasi Product Moment Pearson, yaitu. digunakan untuk mengukur hubungan linier antara dua variabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS version 25 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas, Daya Diskriminasi Aitem, dan Reliabilitas skala gaya kepemimpinan otoriter, beban kerja dan stress kerja

a. Uji Validitas Skala

Dengan dilakukannya pengujian validitas ini agar dapat mengetahui nilai akurasi yang berdasarkan dari beberapa jumlah instrumen penelitian, pada penelitian ini terdapat 105 responden yang merupakan prajurit DENPOM TNI AD. Hasil perhitungan r dihitung dengan r tabel dengan taraf signifikan 5% maka r tabel = 0.195. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Namun, jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka instrumen tidak valid. Dibawah ini adalah tabel dari pengolahan uji validitas dengan menggunakan aplikasi SPSS.

b. Uji Daya Diskriminasi Aitem

Menurut Azwar (2012) penerimaan aitem diterima atau gugur dalam penelitian dilihat dari koefisien korelasi dengan batasan lebih besar sama dengan 0,30. Aitem dengan nilai koefisien korelasi lebih besar sama dengan 0,30 dianggap memuaskan dan bisa digunakan untuk alat ukur penelitian sedangkan aitem yang berada di bawah koefisien korelasi tersebut dianggap gugur. Tetapi selain itu Azwar (2012) juga menyebutkan apabila aitem yang diterima ternyata masih tidak bisa memenuhi jumlah yang diinginkan, ketentuan koefisien korelasi aitem yang diterima dapat diturunkan menjadi 0,25.

1) Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem skala gaya kepemimpinan otoriter yang berjumlah 66 aitem, diketahui terdapat 66 aitem yang baik dan tidak ada aitem yang gugur.

Adapun sebaran aitem skala gaya kepemimpinan otoriter yang memiliki aitem baik dan tidak ada aitem gugur dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Sebaran Aitem Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter

No.	Aspek-aspek	Nomer Aitem		Jumlah Aitem	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Aitem awal	Aitem yang memiliki daya diskriminasi baik
1.	Kognitif	2,4,7,9,10,15,17,19,20,24,25,27,29,30,33	1,3,5,5,8,11,12,13,14,16,18,21,23,26,28,31,32	33	33
2	Afektif	36,37,38,41,42,43,45,46,50,53,55,57,60,62,63,66	34,35,39,40,47,48,49,51,52,54,56,58,59,61,64,65	33	33
Total		32	34	66	66

Keterangan : (*) aitem yang gugur

2) Skala Beban Kerja

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem skala beban kerja yang berjumlah 6 aitem, diketahui terdapat 6 aitem yang baik dan 0 aitem yang gugur. Adapun sebaran aitem skala beban kerja yang memiliki 6 aitem baik dan 0 aitem gugur dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Sebaran Aitem Skala Beban Kerja

No.	Aspek-aspek	Nomer Aitem		Jumlah Aitem	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Aitem awal	Aitem yang memiliki daya diskriminasi baik
1.	Beban kerja fisik	1, 2,	0	2	2
2	Beban kerja psikis	3,4	0	2	2
3	Pemanfaatan waktu	5,6	0	2	2
Total		6	0	6	6

Keterangan : (*) aitem yang gugur

3) Skala Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem skala kebiasaan berubah yang berjumlah 37 aitem, diketahui terdapat 37 aitem yang baik dan tidak ada aitem yang gugur dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Sebaran Aitem Skala Stres Kerja

No.	Aspek-aspek	Nomer Aitem	Jumlah Aitem
-----	-------------	-------------	--------------

	Kesiapan Berubah	<i>Favorabl e</i>	<i>Unfavora ble</i>	Aitem awal	Aitem yang memiliki daya diskrimina si baik
1.	Persepsi terhadap tekanan	18,19,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37	20	15	15
2	Sikap terhadap organisasi	1, 2, 3, 4,5,6,7,8,9	0	9	9
3	Kesehatan (fisik dan psikis)	10,11,12,13,14,15, 16,17	0	8	8
Total		36	1	32	32

Keterangan : (*) aitem yang gugur

c. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas alat ukur dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitasnya lebih dari atau sama dengan 0,7. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai yang mendekati angka 1. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji Alpha Cronbach dengan menggunakan bantuan SPSS.

1) Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter

Setelah melakukan uji validitas dan daya diskriminasi aitem, selanjutnya peneliti melakukan uji reliabilitas pada skala gaya kepemimpinan otoriter dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Hasil pengujian reliabilitas yang pertama diperoleh angka koefisien reliabilitasnya sebesar 0.806. Hal ini menunjukkan bahwa skala gaya kepemimpinan otoriter reliabel. Adapun rincian hasil uji reliabilitas dijelaskan pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,866	66

2) Skala Beban Kerja

Selanjutnya, peneliti melakukan uji reliabilitas pada skala beban kerja dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Hasil pengujian reliabilitas yang pertama diperoleh angka koefisien reliabilitasnya sebesar 0.727. Hal ini menunjukkan bahwa variabel skala beban kerja reliabel. Adapun rincian hasil uji reliabilitas dijelaskan pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Skala Beban Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,727	6

3) Skala Stress Kerja

Selanjutnya, peneliti melakukan uji reliabilitas yang terakhir pada skala stres kerja dengan menggunakan teknik Alpha Cronbach. Hasil pengujian reliabilitas yang pertama diperoleh angka koefisien reliabilitasnya sebesar 0.969. Nilai Alpha Cronbach tidak berubah

dikarenakan tidak ada aitem yang gugur. Hal ini menunjukkan bahwa variabel skala stress kerja reliabel. Adapun rincian hasil uji reliabilitas dijelaskan pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,969	37

d. Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi bivariate dan diuji dengan menggunakan korelasi product moment pearson. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson (2-tailed), diketahui variabel gaya kepemimpinan otoriter nilai koefisien korelasi positive sebesar 1,049 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0.05$), maka artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa ada hubungan positive yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan stress kerja. Variabel beban kerja dengan nilai koefisien korelasi negative sebesar -0,063 dengan nilai signifikansi sebesar 0,040 ($p \leq 0,05$), maka artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa ada hubungan negative yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Adapun perincian hasil uji hipotesis minor yang digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Hipotesis Minor

Variabel	<i>R</i>	<i>Sig</i>	<i>P</i>
Gaya Kepemimpinan Otoriter	1,049	0,000	$\leq 0,05$
Beban Kerja	-0,063	0,040	$\leq 0,05$

Dari hasil uji hipotesis mayor pada Tabel 8. di bawah menunjukkan bahwa nilai R-Squares adalah 0,984 nilai tersebut menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan otoriter dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel stress kerja sebesar 98,4%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Tabel 8. Uji Hipotesis Mayor

Model	<i>R</i>	<i>R-Square</i>
Gaya Kepemimpinan Otoriter & Beban Kerja	0,992	0,984

e. Perhitungan Mean Empirik, Mean Hipotetik, dan Standar Deviasi

Hasil perhitungan kategorisasi mean empirik dan mean hipotetik variabel yang digunakan dalam penelitian ini mengenai kategori responden yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai. Perhitungan mean empirik dan mean hipotetik pada skala gaya kepemimpinan otoriter dan skala beban kerja akan dijelaskan dibawah ini :

1) Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter

Dalam penelitian ini mean empirik pada skala gaya kepemimpinan otoriter yang sebesar 28.776 hal ini dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{ME} &= \text{Total skor aitem baik : jumlah responden} \\ &= 28.776 : 105 \end{aligned}$$

$$= 274,1$$

Jumlah aitem pada skala gaya kepemimpinan otoriter yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik adalah 66 aitem dengan menggunakan kriteria 1 sampai 4. Nilai skala terkecil adalah 1, sedangkan nilai skala terbesar adalah 4. Untuk mengetahui rentang maksimum dan rentang minimum yang dimiliki skala gaya kepemimpinan otoriter adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R_{\max} &= \text{Nilai skala terbesar} \times \text{jumlah aitem baik} \\ &= 4 \times 66 \\ &= 264 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} R_{\min} &= \text{Nilai skala terkecil} \times \text{jumlah aitem baik} \\ &= 1 \times 66 \\ &= 66 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui standar deviasi hipotetik dapat dilihat dengan cara sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Jarak Sebaran} &= R_{\max} - R_{\min} \\ &= 264 - 66 \\ &= 198 \text{ SD} \\ &= \text{Jarak Sebaran} : 6 \\ &= 198 : 6 \\ &= 33 \end{aligned}$$

Pada standar deviasi hipotetik, nilai 6 didapat dari kurva distribusi normal yang terbagi atas 6 wilayah yaitu 3 daerah positif dan 3 daerah negatif yang kemudian akan dilakukan kategorisasi dimulai dari sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Setelah mendapatkan nilai standar deviasi hipotetik, selanjutnya mencari nilai *mean* hipotetik dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned} MH &= \text{Nilai tengah} \times \text{jumlah aitem baik} \\ &= 2,5 \times 66 \\ &= 165 \end{aligned}$$

Nilai tengah 2,5 didapat dari nilai tengah skala yang digunakan, yaitu antara 1 sampai 4 (1 + 4) : 2 = 2,5. Adapun penggolongan skala penerimaan diri yang diperoleh dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned} MH - 2 \text{ SD} &= 165 - 2 (33) = 99 \\ MH - 1 \text{ SD} &= 165 - 1 (33) = 132 \\ MH + 1 \text{ SD} &= 165 + 1 (33) = 198 \\ MH + 2 \text{ SD} &= 165 + 2 (33) = 297 \end{aligned}$$

Secara rinci pengkategorian skala gaya kepemimpinan otoriter dapat dilihat sebagai berikut:

$$\begin{aligned} ME < MH - 2SD &= < 99 = \text{Sangat Rendah} \\ MH - 2SD \leq ME < MH - 1SD &= 99 - 132 = \text{Rendah} \\ MH - 1SD \leq ME < MH + 1SD &= 132 - 198 = \text{Sedang} \\ MH + 1SD \leq ME < MH + 2SD &= 198 - 297 = \text{Tinggi} \\ ME \geq MH + 2SD &= \geq 297 = \text{Sangat Tinggi} \end{aligned}$$

Keterangan :

ME = Mean Hipotetik

MH = Mean Empirik

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka didapatkan *mean* empirik dan *mean* hipotetik pada skala skala gaya kepemimpinan otoriter dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini :

Tabel 9. Skor *Mean* Empirik, *Mean* Hipotetik, dan Standar Deviasi Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter

Otoriter						
Skala	Mean Empirik	Mean Hipotetik	Standar Deviasi Hipotetik			
Gaya Kepemimpinan Otoriter	274,1	165	33	ME = 274,1		
Min	- 2 SDH	- 1 SDH	MH	+1 SDH	+2 SDH	Max
< 99	99	132	165	198	297	>297
Sangat Rendah		Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi	

Gambar 1. *Mean* Empirik Pada Skala Gaya Kepemimpinan Otoriter

Berdasarkan perhitungan pada gaya kepemimpinan otoriter dimana *mean* empirik memiliki skor sebesar 274,1 hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini memiliki perilaku gaya kepemimpinan otoriter yang tergolong dalam kategori sangat tinggi

2) Skala Beban Kerja

Dalam penelitian ini mean empirik pada skala beban kerja yang sebesar 23,78 hal ini dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

ME = Total skor aitem baik : jumlah responden

$$= 2497 : 105$$

$$= 23,78$$

Jumlah aitem pada skala beban kerja yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik adalah 6 aitem dengan menggunakan kriteria 1 sampai 4. Nilai skala terkecil adalah 1, sedangkan nilai skala terbesar adalah 4.

Untuk mengetahui rentang maksimum dan rentang minimum yang dimiliki skala penerimaan diri adalah sebagai berikut :

Rmax = Nilai skala terbesar X jumlah aitem baik

$$= 4 \times 6$$

$$= 24$$

Rmin = Nilai skala terkecil x jumlah aitem baik

$$= 1 \times 6$$

$$= 6$$

Untuk mengetahui standar deviasi hipotetik dapat dilihat dengan cara sebagai berikut:

Jarak Sebaran =

$$R_{\max} - R_{\min}$$

$$= 24 - 6 = 18$$

SD = Jarak Sebaran : 6

$$= 18 : 6$$

$$= 3$$

Pada standar deviasi hipotetik, nilai 6 didapat dari kurva distribusi normal yang terbagi atas 6 wilayah yaitu 3 daerah positif dan 3 daerah negatif yang kemudian akan dilakukan

kategorisasi dimulai dari sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Setelah mendapatkan nilai standar deviasi hipotetik, selanjutnya mencari nilai *mean* hipotetik dengan cara sebagai berikut :

MH = Nilai tengah x jumlah aitem baik

$$= 2,5 \times 6$$

$$= 15$$

Nilai tengah 2,5 didapat dari nilai tengah skala yang digunakan, yaitu antara 1 sampai 4 (1 + 4) : 2 = 2,5. Adapun penggolongan skala beban kerja yang diperoleh dengan cara sebagai berikut :

$$MH - 2 SD = 15 - 2 (3) = 9$$

$$MH - 1 SD = 15 - 1 (3) = 12$$

$$MH + 1 SD = 15 + 1 (3) = 18$$

$$MH + 2 SD = 15 + 2 (3) = 21$$

Secara rinci pengkategorian skala beban kerja dapat dilihat sebagai berikut:

$$ME < MH - 2SD = < 9 = \text{Sangat Rendah}$$

$$MH - 2SD \leq ME < MH - 1SD = 9 - 12 = \text{Rendah}$$

$$MH - 1SD \leq ME < MH + 1SD = 12 - 18 = \text{Sedang}$$

$$MH + 1SD \leq ME < MH + 2SD = 18 - 21 = \text{Tinggi}$$

$$ME \geq MH + 2SD = \geq 21 = \text{Sangat Tinggi}$$

Keterangan :

ME = Mean Empirik

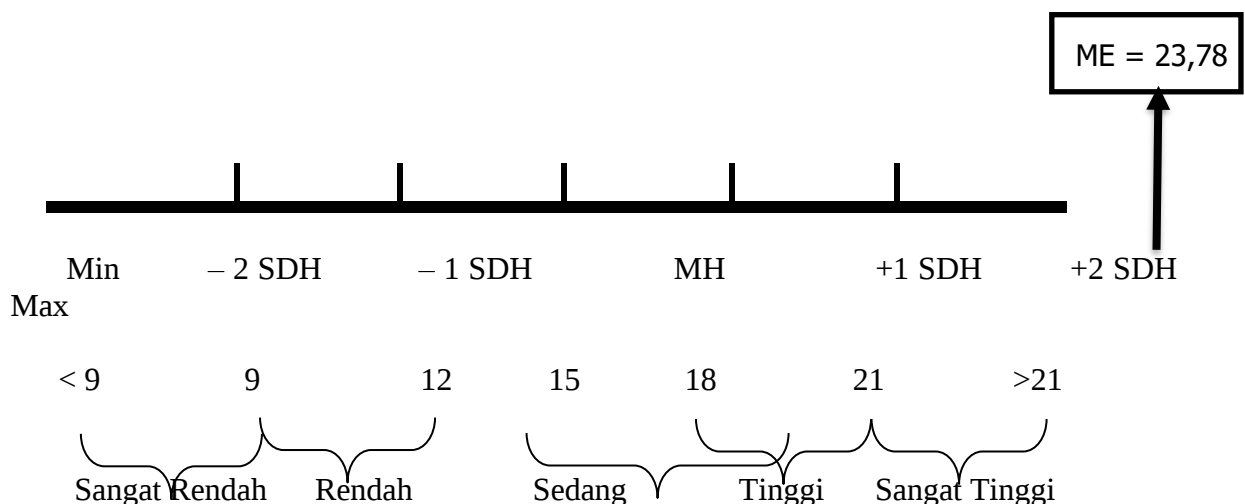
MH = Mean Hipotetik

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka didapatkan *mean* empirik dan *mean* hipotetik pada skala skala beban kerja dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini :

Tabel 10. Skor *Mean* Empirik, *Mean* Hipotetik, dan Standar Deviasi Skala Skala Beban Kerja

Skala	<i>Mean</i> Empirik	<i>Mean</i> Hipotetik	Standar Deviasi Hipotetik
Beban Kerja	23,78	15	3



Gambar 2. *Mean* Empirik Pada Skala Beban Kerja

Berdasarkan perhitungan pada Skala beban kerja dimana *mean* empirik memiliki skor sebesar 23,78 hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini memiliki perilaku yang tergolong dalam kategori sangat tinggi.

3) Skala Stress Kerja

Dalam penelitian ini mean empirik pada skala kebiasaan berubah yang sebesar 16.143 hal ini dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{ME} &= \text{Total skor aitem baik} : \text{jumlah responden} \\ &= 16.143 : 105 \\ &= 153,7 \end{aligned}$$

Jumlah aitem pada skala kebiasaan berubah yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik adalah 37 aitem dengan menggunakan kriteria 1 sampai 4. Nilai skala terkecil adalah 1, sedangkan nilai skala terbesar adalah 4.

Untuk mengetahui rentang maksimum dan rentang minimum yang dimiliki skala penerimaan diri adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R_{\max} &= \text{Nilai skala terbesar} \times \text{jumlah aitem baik} \\ &= 4 \times 37 \\ &= 148 \\ R_{\min} &= \text{Nilai skala terkecil} \times \text{jumlah aitem baik} \\ &= 1 \times 37 \\ &= 37 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui standar deviasi hipotetik dapat dilihat dengan cara sebagai berikut:

Jarak Sebaran =

$$\begin{aligned} R_{\max} - R_{\min} \\ &= 148 - 37 = 111 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SD} &= \text{Jarak Sebaran} : 6 \\ &= 111 : 6 \\ &= 18,5 \end{aligned}$$

Pada standar deviasi hipotetik, nilai 6 didapat dari kurva distribusi normal yang terbagi atas 6 wilayah yaitu 3 daerah positif dan 3 daerah negatif yang kemudian akan dilakukan kategorisasi dimulai dari sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Setelah mendapatkan nilai standar deviasi hipotetik, selanjutnya mencari nilai *mean* hipotetik dengan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{MH} &= \text{Nilai tengah} \times \text{jumlah aitem baik} \\ &= 2,5 \times 37 \\ &= 92,5 \end{aligned}$$

Nilai tengah 2,5 didapat dari nilai tengah skala yang digunakan, yaitu antara 1 sampai 4 (1 + 4) : 2 = 2,5. Adapun penggolongan skala penerimaan diri yang diperoleh dengan cara sebagai berikut :

$$\text{MH} - 2 \text{ SD} = 92,5 - 2 (18,5) = 55,5$$

$$\text{MH} - 1 \text{ SD} = 92,5 - 1 (18,5) = 74$$

$$\text{MH} + 1 \text{ SD} = 92,5 + 1 (18,5) = 111$$

$$\text{MH} + 2 \text{ SD} = 92,5 + 2 (18,5) = 129,5$$

Secara rinci pengkategorian skala kebiasaan berubah dapat dilihat sebagai berikut:

$$\text{ME} < \text{MH} - 2\text{SD} \quad = < 55,5 \quad = \text{Sangat Rendah}$$

$$\text{MH} - 2\text{SD} \leq \text{ME} < \text{MH} - 1\text{SD} = 55,5 - 74 = \text{Rendah}$$

$$\text{MH} - 1\text{SD} \leq \text{ME} < \text{MH} + 1\text{SD} = 74 - 111 = \text{Sedang}$$

$$\text{MH} + 1\text{SD} \leq \text{ME} < \text{MH} + 2\text{SD} = 111 - 129,5 = \text{Tinggi}$$

$$ME \geq MH + 2SD = \geq 129,5 = \text{Sangat Tinggi}$$

Keterangan :

ME = Mean Hipotetik

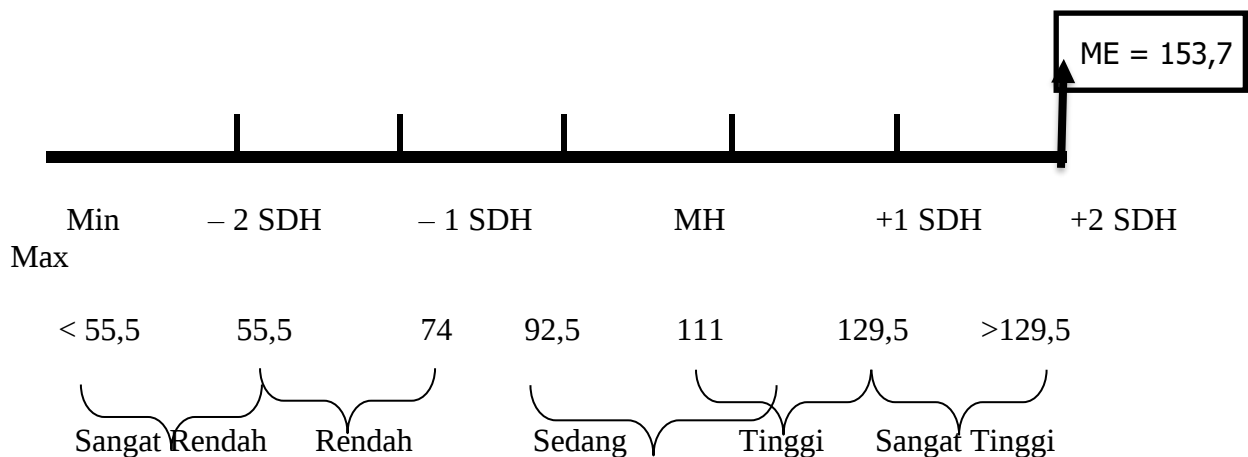
MH = Mean Empirik

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka didapatkan *mean* empirik dan *mean* hipotetik pada skala skala kebiasaan berubah dapat dilihat pada tabel 11. di bawah ini :

Tabel 11. Skor *Mean* Empirik, *Mean* Hipotetik, dan Standar Deviasi Skala *Mean* Empirik Skala Stres Kerja

Skala	Mean Empirik	Mean Hipotetik	Standar Deviasi Hipotetik
Kebiasaan Berubah	153,7	92,5	18,5



Gambar 3. *Mean* Empirik Pada Skala Stres Kerja

Berdasarkan perhitungan pada stres kerja dimana *mean* empirik memiliki skor sebesar 153,7 hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini memiliki perilaku yang tergolong dalam kategori sangat tinggi.

f. Kategorisasi Responden

Tabel 12. Kategorisasi Demografi Karakteristik Responden

No. Kelompok	Presentase	ME	Kategori	
1. Jenis Kelamin				
Laki – Laki	52	52%	64,72	Sangat Tinggi
Perempuan	48	48%	45,19	Sangat Tinggi
2. Usia				
20 Tahun - 3030	30%	35,98	Tinggi	
31 Tahun - 4126	26%	24,33	Rendah	

> 41 Tahun	34	34%	52,11	Sangat Tinggi
3. Masa Kerja				
1 Tahun – 5 Tahun	523	23%	38,76	Sangat Tinggi
6 Tahun – 10 Tahun	1014	14%	30,89	Tinggi
>10 Tahun	66	66%	54,39	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden di tinjau dari jenis kelamin, yaitu laki - laki berada pada kategori sangat tinggi dengan mean empirik 64,72, untuk jenis kelamin perempuan berada pada kategori sangat tinggi dengan mean empirik 45,19. Selanjutnya ditinjau berdasarkan usia, yaitu 20 Tahun – 30 Tahun berada pada kategori tinggi dengan mean empirik 35,98 lalu usia 31 Tahun – 41 Tahun berada pada kategori rendah dengan mean empirik 24,33 dan untuk usia >41 Tahun berada pada kategori sangat tinggi dengan mean 52,11. Yang terakhir berdasarkan masa kerja, yaitu 1 Tahun – 5 Tahun berada pada kategori sangat tinggi dengan mean empirik 38,76 lalu untuk usia 6 Tahun – 10 Tahun berada pada kategori tinggi dengan mean empirik 30,89 dan di usia >10 Tahun berada pada kategori tinggi dengan mean 54,39.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan maka pembahasan pada penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem skala gaya kepemimpinan otoriter yang berjumlah 66 aitem, diketahui terdapat 66 aitem yang baik dan tidak ada aitem yang gugur. Kemudian hasil uji daya diskriminasi aitem skala beban kerja yang berjumlah 6 aitem, diketahui terdapat 6 aitem yang baik dan 0 aitem yang gugur dan hasil uji daya diskriminasi aitem skala kebiasaan berubah yang berjumlah 37 aitem, diketahui terdapat 37 aitem yang baik dan tidak ada aitem yang gugur.

Berdasarkan hasil uji hipotesis minor diketahui variabel gaya kepemimpinan otoriter nilai koefisien korelasi positive sebesar 1,049 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$), maka artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa ada hubungan positive yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan stress kerja. Variabel beban kerja dengan nilai koefisien korelasi negative sebesar -0,063 dengan nilai signifikansi sebesar 0,040 ($p \leq 0,05$), maka artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa ada hubungan negative yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

Dari hasil uji hipotesis mayor menunjukkan bahwa nilai R-Squares adalah 0,984 nilai tersebut menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan otoriter dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel stress kerja sebesar 98,4%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden di tinjau dari jenis kelamin, yaitu laki - laki berada pada kategori sangat tinggi dengan mean empirik 64,72, untuk jenis kelamin perempuan berada pada kategori sangat tinggi dengan mean empirik 45,19.

Selanjutnya ditinjau berdasarkan usia, yaitu 20 Tahun – 30 Tahun berada pada kategori tinggi dengan mean empirik 35,98 lalu usia 31 Tahun – 41 Tahun berada pada kategori rendah dengan mean empirik 24,33 dan untuk usia >41 Tahun berada pada kategori sangat tinggi dengan mean 52,11. Yang terakhir berdasarkan masa kerja, yaitu 1 Tahun – 5 Tahun berada pada kategori sangat tinggi dengan mean empirik 38,76 lalu untuk usia 6 Tahun – 10 Tahun berada pada kategori tinggi dengan mean empirik 30,89 dan di usia >10 Tahun berada pada kategori tinggi dengan mean 54,39.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dengan adanya hubungan gaya kepemimpinan otoriter dan beban kerja pada stres kerja Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis minor diketahui variabel gaya kepemimpinan otoriter nilai koefisien korelasi positive sebesar 1,049 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0.05$), maka artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa ada hubungan positive yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan stress kerja. Variabel beban kerja dengan nilai koefisien korelasi negative sebesar -0,063 dengan nilai signifikansi sebesar 0,040 ($p \leq 0,05$), maka artinya hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa ada hubungan negative yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja
2. Dari hasil uji hipotesis mayor menunjukkan bahwa nilai R-Squares adalah 0,984 nilai tersebut menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan otoriter dan beban kerja berpengaruh terhadap variabel stress kerja sebesar 98,4%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe, S. C. (2000). *The Art And Science Of Business Management Performance*. Jakarta: PT. Elex Media Komputind.
- Apriyani, Y., Dkk (2021). *Manajemen Pembelajaran Daring pada Masa Pandemi Covid-19 di SD IT Lombok Tengah*. Jurnal Ilmiah Mandala Education. DOI: <http://dx.doi.org/10.36312/jime.v7i2.2056>.
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bordens, K. S., & Horowitz, I. A. (2008). *Social psychology* (third edition). FreeLoad Press.
- Guse, T., Vescovelli, F., & Croxford, S. A. (2019). Subjective well-being and gratitude among South African adolescents: Exploring gender and cultural differences. *Youth & Society*, 51(5), 591-615. DOI: 10.1177/0044118X17697237.
- Keith Davis & John W. Newstrom. (1993). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Korenman, J., & Wyatt, N. (1996). Group dynamics in a e-mail forum. Dalam S. C. Herring (Ed.), *Computer-mediated communication: Linguistic, social and cross-cultural perspectives*, (pp. 225-242). Amsterdam: John Benjamins Publishing, Co.
- Monika, S. 2018. *Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*. Sereal Untuk, 51(1), 51..
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins (2004). *Perilaku Organisasi; Edisi Indonesia, Jilid 1*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia Grup.
- Sari, L. (2010). *Implementasi Rekonsiliasi Bank Terhadap UKM di Pontianak*. Skripsi (tidak dipublikasikan). Pontianak: Universitas Terbuka.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok.