



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur

Anjeli¹, Azhar², Yusniar³, Em Yusuf Is⁴

¹²³⁴Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh

Email: anjeli.200410077@mhs.unimal.ac.id

Article Info

Article history:

Received October 26, 2024

Revised November 05, 2024

Accepted November 10, 2024

Keywords:

Authoritarian Leadership Style, Job Satisfaction, Job Stress and Employee Loyalty

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of Authoritarian Leadership Style, Job Satisfaction and Job Stress on Employee Loyalty at PT Perkebunan Nusantara I, East Aceh Regency. With the independent variables in this study are Authoritarian Leadership Style (X1), Job Satisfaction (X2) and Job Stress (X3). While the dependent variable is Employee Loyalty (Y). This type of research uses quantitative methods and data collection using questionnaires containing statements by distributing them to the employees concerned at PT Perkebunan Nusantara I, East Aceh Regency. With scoring using a Likert scale. The population in the study was 179 people, while the sampling technique used the Simple random sampling technique of 64 employees. This study uses multiple linear regression analysis with the SPSS (Statistical Program For Social Science) program. The results of this study indicate that Authoritarian Leadership Style has a significant effect on Employee Loyalty of PT Perkebunan Nusantara I, East Aceh Regency, Job Satisfaction has no effect on Employee Loyalty of PT Perkebunan Nusantara I, East Aceh Regency, Job stress has a negative and significant effect on Employee Loyalty of PT Perkebunan Nusantara I, East Aceh Regency. The company must pay more attention and manage well the Authoritarian Leadership Style, Job Satisfaction and Job Stress of employees so that employee loyalty to the Company can be increased.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received October 26, 2024

Revised November 05, 2024

Accepted November 10, 2024

Keywords:

Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur. Dengan variabel bebas pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Otoriter (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah Loyalitas Karyawan (Y). Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan dengan membagikan kepada karyawan yang bersangkutan di PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur. Dengan pemberian skor menggunakan skala likert. Jumlah populasi dalam penelitian 179 orang, adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple random sampling* sebanyak 64 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*). Hasil penelitian ini



menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur, Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas Karyaawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan mengelola dengan baik Gaya Kepemimpinan otoriter, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja karyawan agar loyalitas karyawan pada Perusahaan dapat ditingkatkan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Nama penulis: Anjeli
Universitas Malikussaleh
Email: anjeli.200410077@mhs.unimal.ac.id

Pendahuluan

Saat ini, semakin banyak perusahaan yang tumbuh pesat di Indonesia. Sebuah perusahaan yang didirikan membutuhkan berbagai elemen untuk mencapai tujuan dan meraih keuntungan yang optimal. Salah satu elemen penting tersebut adalah sumber daya manusia yang berperan sebagai pengelola dan pelaku utama dalam menjalankan usaha. Sumber daya manusia di perusahaan terdiri dari karyawan yang memiliki tanggung jawab untuk memajukan perusahaan. Dengan menumbuhkan rasa loyalitas pada diri karyawan dapat menciptakan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinannya, serta meningkatkan kualitas kerja.

Menurut Hasibuan (2017) Loyalitas karyawan adalah bentuk kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi nya. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan itu sendiri. Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan tingkat setres kerja karyawannya.

Dalam menjalankan aktivitasnya, Perusahaan disyaratkan memiliki pemimpin yang handal yang mampu mengantisipasi masa depan serta dapat memanfaatkan peluang dari perubahan yang ada. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, dan mengarahkan perilaku mereka (Triana, 2017) . Dalam melaksanakan pekerjaan diperlukan keterampilan dan gaya kepemimpinan untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan seluruh karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah seperangkat sifat yang di gunakan untuk membujuk bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Batubara, 2020) Ada beberapa jenis model gaya kepemimpinan, diantaranya adalah model demokratis, model otokratis (otoriter), dan model Laissezer (liberal). Gaya kepemimpinan otokratis cenderung melibatkan pengambilan keputusan yang dikendalikan oleh pemimpin tanpa banyak keterlibatan atau



partisipasi bawahan. Pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan bisa bersifat negatif, karena kurangnya ruang untuk mengekspresikan diri dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menimbulkan perasaan tidak dihargai dan kurangnya motivasi.

kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap pekerjaan yang mencakup banyak faktor, seperti situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan aspek fisik serta psikologis lainnya (Pratama & Saputro, 2024). Mengidentifikasi dan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat membantu perusahaan merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menjaga loyalitas karyawan, ketika karyawan puas dengan pekerjaannya mereka cenderung lebih loyal kepada organisasi.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja juga merupakan salah satu permasalahan serius yang dapat menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara pekerja dengan lingkungannya (Santoso & Rijanti, 2022). Stres yang berlebihan di tempat kerja dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) atau dikenal dengan PTPN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) *Holding* Perkebunan yang bergerak di bidang pengelolaan, pengolahan dan pemasaran hasil komoditi perkebunan. Salah satu anak perusahaan PTPN III adalah PT Perkebunan Nusantara I atau disingkat PTPN I yang bergerak di bidang agroindustri kelapa sawit. Kebun Julok Rayeuk Utara merupakan salah satu unit perkebunan PT Perkebunan Nusantara I. Awalnya seluruh perkebunan Julok Rayeuk Utara merupakan pabrik karet, namun sejak tahun 2000, sejumlah pabrik karet telah beralih fungsi menjadi perkebunan kelapa sawit dengan luas tanam 4.668 hektar.

Sebagai perusahaan yang mengandalkan hasil alam, pekerja lapangan menjadi garda terdepan yang diharapkan mampu menjaga kestabilan produk baik kuantitas maupun kualitas. Perusahaan mengharapkan jumlah produk per tahun dapat tercapai jika target harian terpenuhi. Selain itu, Kualitas produk yang dihasilkan juga harus memenuhi kriteria kematangan. Setiap pekerja harus mampu memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan lokasi yang telah diberikan pimpinan lapangan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan Karena adanya tuntutan yang mengharuskan karyawan untuk memenuhi jumlah target pekerjaan per harinya karyawan pemanen sawit seringkali mengalami stres kerja dan merasa kewalahan dengan beban pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada mereka. Pimpinan tidak menerima alasan jika pemanen tidak memenuhi target mereka, namun hanya memberikan arahan, pengawasan, dan menghitung jumlah dari hasil produksi buah yang dihasilkan pemanen. Pemimpin menegaskan kepada setiap karyawan agar memenuhi target mereka demi memenuhi tujuan perusahaan. Selain itu, Kepuasan kerja karyawan di perusahaan belum terpenuhi karena adanya ketidaksesuaian kompensasi yang diterima karyawan selama bekerja sehingga menyebabkan loyalitas karyawan dalam perusahaan menurun yang mengakibatkan karyawan tidak maksimal untuk melakukan pekerjaan mereka kedepannya.



Metode

penelitian dilakukan di salah satu unit perkebunan PT Perkebunan Nusantara 1 yaitu Kebun Julok Rayeuk Utara yang berlokasi di Kabupaten Aceh Timur, Desa Julok Rayeuk Utara (JRU). Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pemanen sawit di PTPN 1 Kabupaten Aceh Timur. populasi pada penelitian berjumlah 179 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 64 orang dihitung berdasarkan rumus slovin dengan batas toleransi 10%. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket/kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. penelitian ini mengolah data dari hasil penelitian menggunakan analisis regresi ller berganda menggunakan program SPSS.

Hasil

Uji Regresi Linier Berganda

Perhitungan pengolahan data menggunakan SPSS dengan jumlah responden 64 responden ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	30.008	1.476			20.332	.000		
Gaya Kepemimpinan Otoriter	-.436	.071	-.536		-6.144	.000	.970	1.031
Kepuasan Kerja	.100	.055	.158		1.810	.075	.972	1.029
Stres Kerja	-.365	.067	-.475		-5.473	.000	.978	1.023

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = 30,008 - 0,436X_1 + 0,100X_2 - 0,365X_3$. Dari hasil persamaan regresi linier berganda dapat diinterpretasikan konstanta sebesar -0,436 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter mempunyai pengaruh yang negatif terhadap loyalitas karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satu variabel gaya kepemimpinan otoriter maka akan menurunkan loyalitas karyawan sebesar (-0,436). 0,100 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter mempunyai pengaruh yang negatif terhadap loyalitas karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satu variabel gaya kepemimpinan otoriter maka akan menurunkan loyalitas karyawan sebesar (0,100). -0,365 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan otoriter mempunyai pengaruh yang negatif terhadap loyalitas karyawan yang berarti setiap kenaikan 1 satu variabel gaya kepemimpinan otoriter maka akan menurunkan loyalitas karyawan sebesar (-0,365).



Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					Change Statistics				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.747 ^a	.558	1.397	.558	25.213	3	60	.000	

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui nilai *R square* 0,558 hal ini berarti bahwa pengaruh X1 (gaya kepemimpinan otoriter), X2 (kepuasan kerja) dan X3 (stres kerja) terhadap Y (loyalitas karyawan) adalah sebesar 55,8% sedangkan sisanya 44,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji F (Anova)

Tabel 3 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.641	3	49.214	25.213	.000 ^b
	Residual	117.116	60	1.952		
	Total	264.757	63			

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan otoriter (X1), kepuasan kerja (X2) dan stres kerja (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{estimasi} 25,213 > F_{tabel} 2,758$. Artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara gaya kepemimpinan otoriter (X1), kepuasan kerja (X2) dan stres kerja (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y) dan signifikan.

Uji Parsial (t)

Uji statistika digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan uji t dilakukan dengan melakukan banding antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan nilai alpha sebesar 5%. Dengan ketentuan untuk mendapatkan $df = n - k - 1 (64 - 3 - 1 = 60)$ dan alpha 5%. Maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,00030. Berdasarkan tabel 1.1 nilai t_{hitung} dari variabel gaya kepemimpinan otoriter sebesar -6,144 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas karyawan secara signifikan. Nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 1,810 dengan nilai signifikan $0,075 > 0,05$ maka H_2 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan secara signifikan. Nilai t_{hitung} dari variabel stres kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar -5,473 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh stres kerja terhadap loyalitas karyawan secara signifikan.



Pembahasan

Berdasarkan tabel hasil estimasi linier berganda dapat dilihat hasil penelitian dalam pengujian hipotesis (H_1) menemukan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya apabila gaya kepemimpinan otoriter meningkat maka loyalitas karyawan akan menurun sebesar (-0,436). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Purnami & Indayani, 2023) dan (Pudjowati et al., 2023) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dengan loyalitas karyawan. Dari hasil ini dapat diambil kesimpulan bahwasanya semakin meningkat gaya kepemimpinan otoriter pada PTPN I Kabupaten Aceh Timur maka akan menurunkan loyalitas karyawan pada perusahaan, sehingga akan mempengaruhi pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan tabel hasil estimasi linier berganda dapat dilihat hasil penelitian dalam pengujian hipotesis (H_2) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Citra & Fahmi, 2019) dan (Sopali et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian dapat dianalisis bahwa faktor pekerjaan yang menjadi indikator kepuasan kerja karyawan tidak memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Karayawan merasa bahwa kepuasan kerja mereka tidak ditentukan oleh jenis pekerjaan dan karyawan-karyawan lain tetapi berdasarkan besar jumlah target pekerjaan yang harus mereka capai sehingga dapat mempengaruhi kompensasi yang akan mereka terima jika mereka tidak dapat mencapai jumlah target yang telah ditetapkan pimpinan

Berdasarkan tabel hasil estimasi linier berganda dapat dilihat hasil penelitian dalam pengujian hipotesis (H_2) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anjani & Supartha, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian (Zein & Nirawati, 2023) menyatakan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa stres kerja yang tinggi akibat beban kerja dan tuntutan kerja yang berlebihan dapat menurunkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan sebaliknya jika stres kerja rendah maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kesimpulan

Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur. Artinya apabila gaya kepemimpinan otoriter meningkat dan tidak diterapkan dengan baik kepada karyawan, loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menurun. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur. Artinya apabila stres kerja meningkat maka loyalitas karyawan akan menurun pada perusahaan.



Daftar Pustaka

- Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2496. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p02>.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. 2(2), 214–225.
- Frizky Pratama, M., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 314–325. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1876>
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pudjowati, J., Wahyuni, S. T., Pujiastuti, N., & Wicaksono, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Otoriter, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Loyalitas Guru di SMK Senopati Sedati Sidoarjo. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(2), 51–57. <https://doi.org/10.46821/ijms.v1i2.296>
- Purnami, C. L., & Indayani, L. (2023). The Effect of Authoritarian Leadership Style, Work Motivation, and Discipline on Employee Loyalty. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1). <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.848>
- Pudjowati, J., Wahyuni, S. T., Pujiastuti, N., & Wicaksono, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Otoriter, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Loyalitas Guru di SMK Senopati Sedati Sidoarjo. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(2), 51–57. <https://doi.org/10.46821/ijms.v1i2.296>
- Purnami, C. L., & Indayani, L. (2023). The Effect of Authoritarian Leadership Style, Work Motivation, and Discipline on Employee Loyalty. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1). <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.848>
- Triana, A. F. dan E. shyta. (2017). *Pengantar Manajemen (3 in 1) untuk mahasiswa dan umum (Jaerwanto (ed.); 1st ed.)*. MEDIATERA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Zein, S. A., & Nirawati, L. (2023). Pengaruh Reward Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Divisi Marketing pada PT Pilar Bangun Kencana Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3176–3190. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5048>