

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Xyz Di Kecamatan Pomalaa

Fani Dwi Fatikasari^a, Niar Astaginy^b, Hendrik^c,

^{a,b,c} **Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sembilanbelas November Kolaka**

Corresponding author e-mail: ghanysdwi@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine: (1) the influence of authoritarian leadership style on employee job satisfaction at PT. XYZ This research uses a quantitative method approach. Data collection in this research used observation, literature study, questionnaires. The population of this research is employees of PT XYZ in Kolaka Regency. Meanwhile, the sample in this study amounted to 120 people. Research instrument testing uses validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used in this research is instrument model testing (outer model) and structural model testing (Inner model) with Smart PLS 3.0. Based on the research results, it is known that there is a negative and significant influence between the authoritarian leadership style variable on job satisfaction as shown by the T-statistic value of (7.096) with a P-value of (0.000). Meanwhile, the workload variable also has a negative and significant effect on job satisfaction as shown by the T-statistic value of (3.928) with a P-value of (0.000).

Keywords: *authoritarian leadership style, workload, job satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.XYZ Kecamatan Pomalaa (2) pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.XYZ Kecamatan Pomalaa. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, studi pustaka, kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT XYZ di Kabupaten Kolaka. Sedangkan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 120 orang. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen model (outer model) dan pengujian model structural (Inner model) dengan Smart PLS 3.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari nilai T-statistik sebesar (4.009) dengan P-value sebesar (0.000). sedangkan pada variabel beban kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari nilai T-statistik sebesar (5.447) dengan nilai P-value sebesar (0.000).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Otoriter, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kunci bagi setiap usaha, apalagi sebuah usaha pertambangan, perusahaan pertambangan merupakan salah satu usaha yang bergerak di bidang industri pengolahan sumber daya alam yang tentunya dalam setiap melakukan aktivitas produksinya yang selalu membutuhkan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola karyawan-karyawannya (Raharjo *et al.*, 2018). Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen

pengorganisasian sumber daya. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang patut menjadi perhatian industri dalam pengelolaan sumber daya manusianya apalagi industri tambang (Devi *et al.*, 2021).

Menurut Astaginy *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai evaluasi yang menggambarkan seorang individu atas perasaan dan sikapnya senang atau tidak puas atas pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Febrianti *et al.*, (2019) berpendapat bahwa ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan itu produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Jadi dapat dijelaskan bahwa jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka ia pun secara otomatis memberikan kontribusi yang terbaik.

Menurut Ruvendi (2015) perilaku pemimpin atau gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan adalah sebuah tanggung jawab seorang pimpinan perusahaan, oleh sebab itu seorang pemimpin harus mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan dalam kegiatan operasional. Menurut Soegihartono (2012) seorang pimpinan yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, bukan hanya ditunjukkan dari kekuasaan tetapi juga ditunjukkan oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan, kepuasan karyawan terhadap pemimpin. Seseorang yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut telah dikaji melalui hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Sinura 2017). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Yulia dan Mukzam (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ikut mempengaruhi kepuasan seseorang dalam bekerja.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Menurut Wonua *et al.*, (2023) beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang diberikan pada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan kerja, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan kerja lebih rendah dari pada tuntutan kerja, maka akan muncul kelelahan lebih sehingga mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Menurut Safitri (2022) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau satu kelompok yang dilakukan dalam suatu jangka waktu tertentu. Definisi lain menjelaskan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan (Paramitadewi, 2017). Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa seorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja (Sarlina *et al.*, 2018). Hasil penelitian Melati & Surya (2015) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Talo *et,al* (2020) menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan beban kerja sangat erat hubungannya dalam mengukur kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian tersebut, penulis menemukan research gap yang menarik bagi penulis untuk mengkonfirmasi ulang keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan dan beban

kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut hasil penelitian Yulia & Mukzam (2017); Melati & Surya (2015) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Prayatna & Subudi (2018) ; Fatihin *et al* (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga penulis mengidentifikasi penting untuk mengkaji ulang keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu, peneliti menemukan kebaruan penelitian dimana penelitian sebelumnya lebih terfokus pada perawat dan pegawai, masih kurang yang melakukan penelitian pada karyawan industri tambang.

Sejalan dengan kebaruan penelitian yang telah dijelaskan kemudian di perkuat dengan adanya fenomena yang terjadi dilapangan pada PT.XYZ berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang dinilai otoriter oleh karyawan misalnya tidak pernah mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan dan keputusan yang diambil mutlak tanpa melibatkan karyawannya dalam memberi saran, hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dan bawahannya misalnya dengan menurunkan jabatan karyawannya tanpa memberikan surat peringatan(SP) terlebih dahulu, beberapa karyawan yang menuntut hak mereka misalnya gaji tetapi mereka dipecat tanpa adanya diskusi terlebih dahulu.

Selain gaya kepemimpinan tersebut fenomena lain terlihat pada beban kerja yang dialihkan kepada karyawan pada ketiga devisi yang ada di PT.XYZ, keinginan pemimpin dalam mencapai target perusahaan berupa pengalihan pada tugas-tugas yang diberikan oleh karyawannya tanpa memperhatikan beban pekerjaan anggotanya dengan pemberian tugas merupakan sumber masalah utama yang dialami oleh karyawan pada PT XYZ, kurangnya kemampuan pemimpin untuk memetakan beban kerja kepada karyawannya menyebabkan tidak meratanya besaran pekerjaan yang harus dipikul misalnya pekerjaan yang diharuskan mencapai target dengan bekerja diluar jam kerja tanpa memberikan kebijakan berupa kompensasi beban pekerjaan yang cenderung tinggi jika dibandingkan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikannya tentunya akan menimbulkan kelelahan berlebihan dan rasa tidak puas dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi awal di perusahaan, permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT.XYZ dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1. 1 Beban Kerja Karyawan pada PT.XYZ Tahun 2022

Jabatan	Karyawan per Dept (orang)	Karyawan yang beban kerjanya berlebih (orang)
Supervisor	24	12
Driver	70	57
Mekanik	33	28
Jumlah	127	97

(Sumber: Data PT.XYZ, 2022)

Tabel 1.1 Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan di PT. XYZ pada tahun 2022 mengalami beban kerja yang berlebih yang dimana 12 dari 24 karyawan supervisor mengalami penambahan beban kerja dan 57 karyawan *driver* dari 70 karyawan yang bekerja sebagai *driver* mengalami penambahan kinerja yang lebih tinggi, contohnya seperti

driver pelabuhan yang sedang bekerja dipelabuhan lalu mereka dialihkan lagi ke pabrik, begitupun juga karyawan mekanik yang mengalami penambahan beban kerja yang dimana 28 dari 33 karyawan mengalami beban kerja seperti para karyawan bekerja dibengkel utama tetapi pekerjaan mereka belum selesai lalu dialihkan lagi ke bengkel kecil. Seorang pimpinan seharusnya selalu memperhatikan para anggota karyawannya, pimpinan yang memberikan pekerjaan berlebih diluar tanggung jawab para karyawannya membuat mereka kurang efektif dalam melakukan pekerjaan akibatnya menghambat kegiatan produktifitas. Seseorang akan merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka. Terutama beban pekerjaan yang berlebih jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka *turnover* karyawan rendah, sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka *turnover* karyawan menjadi lebih tinggi. Seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mencari tempat kerja lain, dengan harapan tempat kerja yang baru akan memenuhi kepuasannya. Hal ini diperkuat oleh fenomena yang terjadi pada PT.XYZ di Kecamatan Pomalaa dimana setiap tahunnya karyawan pada ketiga divisi tersebut mengalami *turnover*. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2 Turn Over

Jabatan	Jumlah Awal Karyawan (2020)	2021	2022
<i>Supervisor</i>	24	14	5
<i>Driver</i>	70	25	5
<i>Mekanik</i>	33	21	7
Jumlah	127	60	17

(Sumber: Data PT.XYZ)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa pada perusahaan PT.XYZ di Kecamatan Pomalaa pada ketiga divisi tersebut mengalami *turnover* karyawan setiap tahunnya. Terlihat pada awal tahun 2020 jumlah karyawan pada PT.XYZ pada ketiga divisi sebanyak 127 orang, kemudian pada tahun 2021 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 60 orang dan kemudian pada tahun 2022 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 17 orang. Jadi, terhitung dari awal tahun 2020 – 2022 jumlah karyawan lama dari ketiga divisi yang bertahan hingga saat ini sebanyak 50 orang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan F (43) mengatakan bahwa peraturan dari pimpinan yang selalu mengalihkan pekerjaan tanpa memperhatikan beban pekerjaan anggotanya sehingga karyawan merasa terbebani dengan jam kerja yang selalu diberikan melampaui batas yang sebelumnya ditentukan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Atas dasar inilah kajian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Perusahaan PT.XYZ penting untuk diteliti lebih mendalam melalui penelitian tentang

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.XYZ di Kecamatan Pomalaa”.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang

tidak puas. Sedangkan menurut Handoko (2014) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak untuk para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya maka timbul akan rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan tersebut. Definisi lainnya menjelaskan bahwa Kepuasan kerja adalah kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai *Jon Deesk* yang telah disepakati sebelumnya agar mencapai hasil kerja yang diinginkan (Zainal et al, 2018).

Kepuasan kerja menurut Suptriso (2017) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang ditunjukkan terhadap pekerjaannya. Sehingga seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka ia akan tetap bertahan lama di perusahaan dan akan menurunkan angka keluar masuk karyawan.

Definisi Gaya Kepemimpinan Otoriter

Pengertian gaya kepemimpinan otoriter menurut *White* dan *lippit* (2011) gaya kepemimpinan otoriter dimana pemimpin menentukan sendiri dan dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung jawab penuh, bawahan harus patuh dan mengikuti perintahnya, jadi pemimpin tersebut menentukan atau mendiktekan aktivitas dari anggotanya. Sedangkan menurut Sutikno (2014) mengatakan gaya kepemimpinan otoriter menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Definisi lainnya menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan untuk mempengaruhi orang lain. Dengan tujuan agar bisa bekerja sama, dan melakukan hal yang produktif untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Dari beberapa pengertian tersebut, maka gaya kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai suatu proses atau cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Definisi Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Siswanto (2017) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi secara sistematis dengan menggunakan teknik manajemen dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Munandar (2014) beban kerja merupakan serangkaian tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan atau potensi yang dimiliki karyawan. Definisi lainnya menjelaskan bahwa beban kerja merupakan pemanfaatan energi utama atau cadangan yang dimiliki. Pekerjaan yang dianggap berlebih dan harus diselesaikan secara total dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang ditentukan (Suwatno & Priansa, 2011).

Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas. Sedangkan menurut Handoko (2014) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak untuk para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya maka timbul

akan rasa untuk tetap tinggal lebih lama di dalam perusahaan tersebut. Definisi lainnya menjelaskan bahwa Kepuasan kerja adalah kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai *Jon Deesk* yang telah disepakati sebelumnya agar mencapai hasil kerja yang diinginkan (Zainal et al, 2018).

Kepuasan kerja menurut Suptriso (2017) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang ditunjukkan terhadap pekerjaannya. Sehingga seseorang yang merasa puas terhadap pekerjaannya maka ia akan tetap bertahan lama diperusahaan dan akan menurunkan angka keluar masuk karyawan.

Hipotesis Penelitian

Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kepuasan Kerja

Gaya Kepemimpinan Otoriter adalah gaya pimpina yang sudah mengambil keputusan secara keseluruhan dengan kuasa penuh oleh dirinya. Tanggung jawab dan semua tugas ada pada tangan pemimpin. Biasanya kepemimpinan otoriter mengarah pada tugas, bawahan hanya sebagai mesin untuk mengerjakan tugas yang digerakan sesuai keinginan pemimpin (Mattayang 2019). Pemimpin otoriter biasanya merasa bahwa mereka mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah-perintah langsung kepada bawahan (Wahyuni *et al.*, 2022).

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan otoriter ini hanya berorientasi pada kinerja karyawan saja namun, jika seorang pemimpin memakai gaya kepemimpinan otoriter bisa dilihat tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun dan hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan juga akan menurun (Hardianti, 2017). Sejalan dengan dari berbagai penelitian Sari (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitupun peneliti yang dilakukan oleh Nirmalasari (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini di dukung oleh pernyataan

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Tingkat beban kerja ditentukan oleh kemampuan manusia dan sumber daya yang tersedia. Tugas yang terlalu berat dapat menimbulkan stress, kelelahan, dan berdampak buruk terhadap kesejahteraan karyawan, sedangkan beban yang terlalu ringan mungkin tidak sepenuhnya menggunakan sumber daya individu (Putri *et al.*, 2023). Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa seorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja (Sarlina *et al.*, 2018).

Dalam pekerjaan pasti ada para pekerja yang tidak dapat menyanggupi beban kerja yang diberikan oleh pimpinan dikarenakan beban kerja tidak sesuai di bidang dan kemampuan para pekerjanya. Sejalan dengan penelitian Prayatna dkk (2018) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan. Adapun pernyataan tersebut berkaitan dengan pernyataan Arika (2011) yang dimana para pekerja harus menyanggupi 2 faktor dalam beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Saputra (2022) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Tandi & Nur (2016) dalam penelitiannya membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa jika beban kerja menurun maka kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan.

H2: Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (*diperoleh*) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain kuantifikasi dengan menggunakan landasan filsafat positifnya (Wonua *et al.*, 2021). Pada umumnya penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan penelitian sampel besar, karena pada pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial yaitu dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan demikian melalui pendekatan ini akan diperoleh signifikan hubungan antar variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, jabatan. Berikut adalah hasil rekap data kuesioner mengenai karakteristik responden:

Tabel 1. Karakteristik Responden

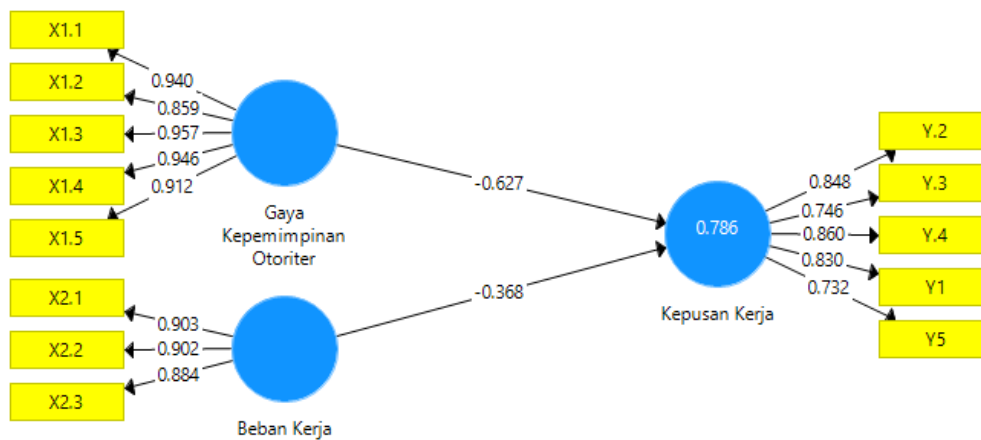
No	Variabel	Klarifikasi	Jumlah	Presentase
			(orang)	
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	118	98%
		Perempuan	2	2%
		Jumlah	120	100%
2.	Usia(tahun)	18-30 tahun	63	52%
		30-40 tahun	27	23%
		40-50 tahun	17	14%
		50-55 tahun	13	11%
		Jumlah	120	100%
3.	Jabatan	Supervisor	19	19%
		Driver	68	55%
		Mekanik	33	26%
		Jumlah	120	100%

Sumber : Data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa para karyawan berjenis kelamin laki-laki mendominasi PT XYZ dengan jumlah presentase 98% (118 orang) di bandingkan karywan berjenis kelamin perempuan hanya sebesar 2%(2 orang). Usia para karyawan rata-rata usia produktif yaitu dari usia 18-30 tahun, sekitar 63 orang atau 52% karyawan yang berada di kisaan usia ini. Jabatan para karyawan di PT XYZ di dominasi oleh Driver sebanyak 68 orang atau sebesar 55%. Kuesioner di sebar secara menyeluruh pada karyawan.

1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam model penelitian ini skala uji validitas dan reliabilitas serta analisis varian (uji determinasi) dan koefisien jalur memiliki persamaan sebagai berikut :



Convergent Validity

Convergent Validity dilakukan dengan melihat item reliability (indicator validitas) yang ditunjukkan oleh *loading factor*. Nilai *loading factor* >0,7 dikatakan valid. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala *loading* masih dapat diterima 0,5 sampai 0,6 (Ghozali dan Latan, 2015) setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan *Smart PLS 3.0*. hasil *loading factor* dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Nilai Outer Loading

	Gaya Kepemimpinan Otoriter	Beban Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
X1.1	0,940		
X1.2	0,859		
X1.3	0,957		
X1.4	0,946		
X1.5	0,912		
X2.1		0,903	
X2.2		0,902	
X2.3		0,884	
Y1			0,848
Y2			0,746
Y3			0,860
Y4			0,830
Y5			0,732

(Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variable dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor yang >0,7 dan dinyatakan valid. Setelah seluruh indikator dinyatakan valid maka langkah selanjutnya dalam pengujian *convergent validity* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dimana nilainya harus diatas 0,5 (Ghozali, 2012). Hasil perhitungan nilai AVE disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 2 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Gaya Kepemimpinan Otoriter	0,803
Beban Kerja	0,853
Kepuasan Kerja Karyawan	0,648

(Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023)

Pada Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) berada diatas 0,5 sehingga syarat pengujian *convergent validity* telah *terpenuhi*. Oleh karena itu semua item kousioner dapat digunakan untuk analisis data berikutnya.

a. Discriminant Validity

Pengujian dengan *discriminant validity* digunakan untuk mengetahui apakah indikator suatu konstrak atau variable akan mempunyai *cross loading* yang tinggi terhadap konstrak lain yang dibentuknya. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dapat diliat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan Otoriter	Beban Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan
X1.1	0,940	0.483	-0.747
X1.2	0,859	0.552	-0.740
X1.3	0,957	0.555	-0.798
X1.4	0,946	0.555	-0.758
X1.5	0,912	0.433	-0.593
X2.1	0.460	0,903	-0.593
X2.2	0.582	0,902	-0.650
X2.3	0.458	0,884	-0.682
Y1	-0.716	-0.397	0,848
Y2	-0.589	-0.830	0,746
Y3	-0.703	-0.569	0,860
Y4	-0.717	-0.489	0,830
Y5	-0.612	-0.397	0,732

(Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023)

Dari hasil *cross loading* diatas pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstrak dengan indikatornya > nilai korelasi dengan konstrak lainnya. Dengan demikian semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang lebih baik dari pada indikator di blok lainnya. Kemudian yaitu membandingkan nilai akar kuadran AVE dengan korelasi antara variable laten. Apabilai nilai akar kuadran AVE > korelasi antar dua variabel laten maka dinyatakan baik. Adapun hasil akar kuadran AVE dan korelasi variable laten sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Akar Kuadran AVE dan Korelasi Variabel Laten

(Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas maka dapat disimpulkan nilai akar AVE untuk tiap variable laten > dibandingkan nilai korelasinya. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa korelasi antar konstruk baik

b. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Selain dilakukan uji validitas konstruk, juga dilakukan uji reabilitas Konstruk yang dimana diukur dengan melihat nilai *Composite Reliability* dan nilai *Cronbach's Alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dan variable laten. Adapun output pengujian *composite reability* dan *cronbach's alpha* sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

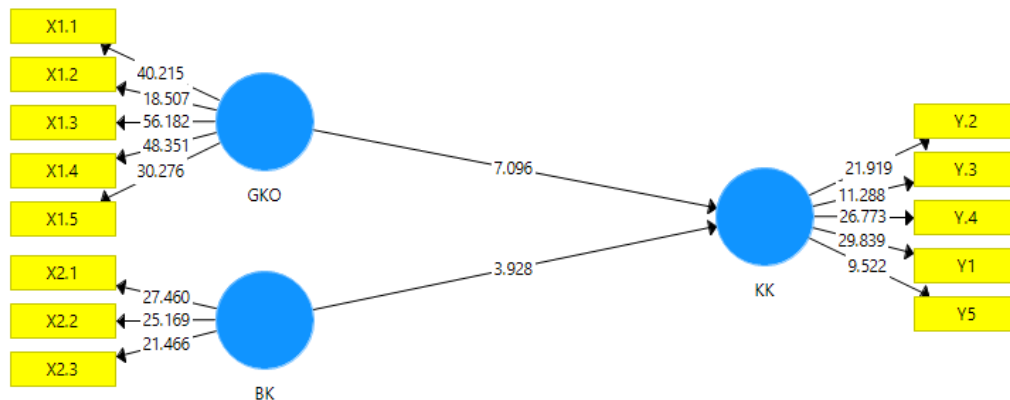
Konstruk	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan Otoriter	0,967	0,956
Beban Kerja	0,925	0,878
Kepuasan Kerja Karyawan	0,902	0,863

(Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023)

Dari nilai output pada Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai variable yang baik. Dimana suatu konstruk dinyatakan baik apabila memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.7 dan nilai *cronbach's alpha* diatas 0.5.

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model ini dievaluasi dengan melihat *r-square* (reliabilitas indikator) untuk konstruk endogen dan nilai *t-statistic* dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*) untuk uji signifikan antar konstruk. Jika nila *r-square* semakin tinggi maka dapat dikatakan semakin baik pula model penelitian yang diajukan. Tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis adalah nilai *path coefficient*. Model struktural (*inner model*) dapat dilihat pada gambar berikut:



Analisis Varian (R²) atau Uji Determinasi

Analisis model ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, adapun nilai dari analisi varian (R²) atau uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Nilai R-square

	R-square
Kepuasan Kerja Karyawan	0.786

(Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023)

Berdasarkan nilai R-Square yang ditunjukkan pada Tabel 4.14 bahwa konstruk Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ dapat dijelaskan sebesar 0.786 atau 78,6% oleh variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Beban Kerja sedangkan untuk sisanya sebesar 21,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Beban Kerja memiliki kategori tinggi. Dapat diartikan bahwa kedua variabel ini mampu menjadi *predictor dominant* dari konstruk Kepuasan Kerja Karyawan Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan Gaya Kepemimpinan Otoriter dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini dilihat berdasarkan hasil pengujian inner model yang meliputi R-Square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan memperhatikan pengukuran *path coefficient* antar konstruk untuk melihat signifikansi dari t-statistik. *Path coefficient* dilakukan pengujian antar konstruk dalam setiap hipotesis. *Path coefficient* dilakukan pengujian menggunakan PLS *Boothstrapping* dengan melihat nilai T-statistic variabel eksogen terhadap variabel endogen. Menurut Weiber dan Muhlhaus (2014) nilai signifikan yang signifikan P-value atau nilai probabilitas >5% (0,05) dan bernilai positif. Adapun output *path coefficient* sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Path Coefficient (Mean, STDEV, P-Values)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Gaya Kepemimpinan Otoriter-> Kepuasan Kerja	-0.627	-0.363	0.088	7.096	0.000
Beban Kerja-> Kepuasan Kerja	-0.368	-0.634	0.094	3.928	0.000

(Sumber: Output SmartPLS 3.0, 2023)

Hoipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah **Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja**. Tabel 4.15 menunjukkan *nilai original sample estimate* dari variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar **-0.627** dan bernilai negatif. Nilai T-hitung atau T-statistik

sebesar **7.096** dari T-tabel **1,64** dan nilai P-value sebesar **0.000** dibawah **0,05**. Nilai ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kepuasan Kerja Kerja. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini **adalah Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja**. Tabel 4.15 menunjukkan nilai *original sample estimate* dari variabel Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar **-0.368** dan bernilai negatif. Nilai T-hitung atau T-statistik sebesar **3.928** lebih besar dari T-tabel **1,64** dan nilai P-value sebesar **0.000** dibawah **0,05**. Nilai ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis pertama diterima yaitu terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT XYZ di Kecamatan Pomalaa, diterimanya hipotesis ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan yang dapat dilihat pada tabel 4.6 mengenai deskripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 4,28 dan berada pada level tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan di PT XYZ terhadap gaya kepemimpinan dianggap otoriter sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Atasan yang dianggap tidak dapat menjalankan fungsinya dengan baik seperti pengambilan keputusan mutlak dari pimpinan tanpa mengikutsertakan saran bawahannya, misalnya dengan menurunkan jabatan karyawannya tanpa memberikan surat peringatan (SP) terlebih dahulu, ketepatan pemberian gaji yang tidak sesuai, dan pemecatan karyawan tanpa adanya diskusi terlebih dahulu. Seorang pemimpin dituntut untuk menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja dan cinta akan pekerjaannya serta dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik (Sinurat, 2017). Gaya Kepemimpinan Otoriter pada PT XYZ cenderung kurang baik ditunjukkan dengan indikator dari Gaya kepemimpinan otoriter yaitu keputusan terpusat, tugas terperinci, subjektifitas pimpinan dan pendapat hanya *lip service* dan pengawasan yang ketat. Sehingga hal tersebut turut mempengaruhi bagaimana mereka berkerja.

Berdasarkan hasil analisis dengan melihat nilai *outer loading* (tabel 4.9) menunjukkan Gaya Kepemimpinan Otoriter lebih dominan dipengaruhi oleh Subjektifitas Pimpinan dan hanya *Lip Service* yang berarti Gaya Kepemimpinan Otoriter pada PT XYZ melibatkan perasaan pribadinya sehingga lebih bersikap subjektif dan pendapat hanya *lip service* yang dimana dalam ini pimpinan tidak benar-benar memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam memberikan pendapat, saran atau sejenisnya, hal ini karena semua keputusan hanya dibuat oleh pimpinan saja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulia dan Mukzam (2017) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika Gaya Kepemimpinan baik maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga baik. Sebaliknya, Semakin buruk gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan maka akan menurun pula tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.

Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan kerja, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan kerja lebih rendah daripada tuntutan kerja, maka akan muncul kelelahan lebih sehingga mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja. Dengan arti lain, semakin banyak beban pekerjaan yang diterima karyawan maka semakin kurang puas dalam bekerja. Beban pekerjaan yang diberikan diluar tanggung jawab karyawan mengharuskan karyawan bekerja melampaui jam kerjanya. Sehingga hal tersebut dapat menurunkan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Karena Beban kerja merupakan kunci yang mempengaruhi perasaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja (Sarlina *et al*, 2018).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tentang variabel Beban Kerja menunjukkan rata-rata jawaban responden pada variabel beban kerja sebesar 4,16 dalam kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT.XYZ selalu mendapat tugas-tugas/pekerjaan yang berlebih dari pimpinannya diluar dari peraturan perusahaan mengakibatkan karyawan merasa kurang puas karena adanya beban pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan. Seperti pengalihan pekerjaan diluar tanggung jawab karyawan, walaupun antara karyawan tersebut memiliki jam kerja yang berbeda.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Melati & Surya (2015) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban pekerjaan yang berlebih akan berpengaruh terhadap tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan pun akan menurun. Sejalan dengan pendapat karyawan dalam PT.XYZ yang menyatakan bahwa pimpinan yang selalu mengalihkan pekerjaan tanpa memperhatikan beban pekerjaan anggotanya sehingga karyawan merasa terbebani dengan jam kerja yang selalu diberikan melampaui batas yang sebelumnya ditentukan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Hasil Riset ini sejalan dengan penelitian Talo *et, al* (2020) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehubungan dengan penelitian ini, dijelaskan bahwa karyawan pada PT.XYZ merasa bahwa tinggi rendahnya beban pekerjaan yang diberikan diluar dari tanggung jawabnya akan mempengaruhi suasana hati dan kenyamanannya pada saat bekerja, sehingga ia merasa kurang puas dalam bekerja. Kondisi karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya akan semakin tinggi apabila beban pekerjaan yang diberikan juga tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kpeuasan Kerja diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kepuasan Kerja, menunjukan bahwa ketika seorang pimpinan selalu memberikan tugas-tugas/pekerjaan yang berlebih kepada para karyawan maka kepuasan kerja para karyawan akan menurun, dan sebaliknya ketika seorang pimpinan memberikan tugas-tugas/pekerjaan sesuai dengan kontrak perusahaan maka para karyawan cukup merasa puas karena pekerjaan yang mereka kerjakan sesuai dengan tanggung jawab mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan pada bab IV, maka dapat di tarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama di ketahui adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ. Hal ini berarti bahwa ketika Gaya Kepemimpinan baik maka Tingkat kepuasan kerja karyawan juga baik. Sebaliknya, Semakin buruk gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan maka akan menurun pula tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke dua di ketahui adanya pengaruh negatif dan signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ merasa bahwa tinggi rendahnya beban pekerjaan yang diberikan diluar dari tanggung jawabnya akan mempengaruhi suasana hati dan kenyamanannya pada saat bekerja, sehingga ia merasa kurang puas dalam bekerja. Kondisi karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya akan semakin tinggi apabila beban pekerjaan yang diberikan juga tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan pada bab IV, maka dapat di tarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama di ketahui adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ. Hal ini berarti bahwa ketika Gaya Kepemimpinan baik maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga baik. Sebaliknya, Semakin buruk gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan maka akan menurun pula tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ke dua di ketahui adanya pengaruh negatif dan signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ merasa bahwa tinggi rendahnya beban pekerjaan yang diberikan diluar dari tanggung jawabnya akan mempengaruhi suasana hati dan kenyamanannya pada saat bekerja, sehingga ia merasa kurang puas dalam bekerja. Kondisi karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya akan semakin tinggi apabila beban pekerjaan yang diberikan juga tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astaginy, N., Ismanto, I., & Resky, R. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kolaka Timur):(Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kolaka Timur). *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 112-124.
- Edison, Emron, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu April 2016 Bandung: Alfabeta
- Fatihin, M. K., Nurmayanti, S., & Rinuastuti, B. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Perum Bulog Area Kanwil NTB. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4034-4039.

- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia / T. Hani Handoko*. BPFE.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya manusia*. BPFE- Yogyakarta.
- Hardianti, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT. Citosarana Jasapratama (Cito Express) cabang Jombang)* (Doctoral dissertation, Stie PGRI Dewantara).
- Hasibuan & Malayu, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara
- Hutajulu, S. M., & Supriyanto, S. (2013). *Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan karyawan Pada PT. Inalum*. Jakarta
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. RaihAsa Sukse*
- Kuniya, K. F. (2011). *Head teachers leadership styles and teachers performance in selected public primary schools in Churo Division east Pokot District Kenya* (Doctoral dissertation. Kampala international international: College of Education, Open and distance Learning).
- Mattayang, B. (2019). *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis*. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Melani, T. (2012). *Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi” Yayasan Pharmasi” Semarang)*. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1).
- Pamungkas, A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Natural Nusantara (Nasa)* Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 44-54.

- Paramitadewi, K. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397 ISSN : 2302-8912
- Permendagri No. 12 tahun 2008 tentang *Pedoman Analisis Beban Kerja*. [http:// kemendagri.go.id](http://kemendagri.go.id) Pressindo Group.
- Putri, G. A. M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 99-110.
- Rochmatun, S. (2022). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Otoriter Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. X (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Ruvendi, R. (2015). The Influence And Leadership Style Of Its Influence On Employee Job Satisfaction At The Bogor Center for Agricultural Product Industry. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1(01), 17-26.
- Safitri, I. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Tekanan Waktu Dan Kelelahan Emosional Terhadap Work Life Balance Pada Wanita Karir (Survey Di Daerah Duren Sawit, Jakarta Timur) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68-77.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi X Di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 15-30.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar.
- Soegihartono, A. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang). *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 123-140.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2018). *Metedeologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pos Indonesia (Persero Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Tandi, T. E., & Nur, Syafei, I. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani Di Kabupaten Jayapura. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Future*. 83-97.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.) Cabang Kupang. *GLORY: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 1(2-Des), 73-91.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).

- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123-130.
- Wonua, A. R., Astagny, N., & Ismanto. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitas Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa*. Kendari. Penerbit Literacy Institute.
- Wonua, A. R., Hendrik, H., & Rahmadani, A. S. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 153-165.
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Yulia, E., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PTPN XI Unit Usaha PG Semboro). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 51, No. 2, Hal 22-31.