

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi “X” Di Kediri

Herlinda Maya Kumala Sari

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Jl. Raya Gelam 250 Sidoarjo, Jawa Timur*

E-mail : herlindamayakumala@umsida.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dan stres kerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah 82 karyawan institusi “X” di Kediri. Data berasal dari kuesioner yang dibagikan secara acak. Analisis data menggunakan Smart Partial Least Square 2.0 (SmartPLS 2.0). Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif maupun negatif terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja karyawan institusi X. Budaya organisasi juga tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap loyalitas melalui stres kerja karyawan institusi X, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan institusi X. Gaya kepemimpinan otoriter tidak memiliki efek negatif yang signifikan terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja karyawan institusi X, dan gaya kepemimpinan otoriter tidak memiliki efek negatif yang signifikan terhadap loyalitas melalui stres kerja karyawan institusi X.

Kata kunci :budaya organisasi, gaya kepemimpinan otoriter, kepuasan kerja, stres kerja, loyalitas.

Abstract

The purpose of this research to examine the influence of organizational culture and authoritarian leadership style on loyalty through job satisfaction and job stress. Respondents in this study are 82 employees of “X” bureau in Kediri. Data is taken from questionnaires which were distributed to the employees randomly. The analysis applied Smart Partial Least Square 2.0 (smarPLS 2.0). The results showed that organizational culture has neither significant positive effect nor the negative on loyalty through job satisfaction. Organizational culture also has no significant negative effect on loyalty through the job stress, while authoritarian leadership style has a significant positive effect on loyalty. Authoritarian leadership style has no significant negative effect on loyalty through job satisfaction, and authoritarian leadership style has no significant negative effect on loyalty through the job stress.

Keywords : *organizational culture, authoritarian leadership style, job satisfaction, job stress, loyalty.*

Pendahuluan

Ketidakprofesionalan karyawan tercermin pada peta permasalahan penyalahgunaan kewenangan yang dilakukan oleh karyawan antara lain adalah korupsi dan aksi suap, Indisipliner, pelanggaran HAM, dan *illegal logging* (Chakim, 2012). Penelitian lain yang dilakukan oleh Bhagat dan Allie (dalam Ridya, 2012) menggunakan variabel *moderating sense of competence* untuk menguji hubungan antara stres dan kepuasan kerja dengan menggunakan sampel 276 orang guru sekolah dasar menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Nurwati dkk (2012) menemukan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai selain kepemimpinan faktor yang penting untuk diperhatikan dan menjadi pertimbangan adalah budaya organisasi, komitmen kerja dan perilaku kerja.

Loyalitas Karyawan Institusi X di Kediri dari luar terlihat tidak mengalami masalah yang berarti, banyak karyawan yang tidak jujur kepada institusinya atau bahkan pada atasannya lantaran loyalitasnya. Namun tidak dapat dipungkiri berkaitan dengan kepuasan karyawan secara individual yang diantaranya di akibatkan kurangnya waktu libur dan padatnya kegiatan yang terarah, teratur dan mengikat ini pula yang membuat karyawan merasa loyalitasnya tidak sebanding dengan hak yang mereka dapatkan. Ketidakpuasan ini bisa jadi akan mengakibatkan Polisi secara emosional maupun fisik tertekan.

Semangat dan kedisiplinan karyawan yang masih sangat kurang dapat mempengaruhi budaya kerja di suatu organisasi. Hal ini dapat berpengaruh pada karyawan dalam memberikan pelayanan yang kurang memuaskan, tugas dari pimpinan banyak yang tidak selesai sesuai harapan karena bisa jadi hanya berfokus pada deadline dari pimpinan. Bahkan lebih mengkhawatirkan lagi berakibat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja hanya karena ingin terlihat sempurna di depan pimpinan.

Permasalahan kompleks yang timbul pada suatu organisasi merupakan akibat permasalahan yang awalnya di anggap wajar dan sepele. Berdasarkan permasalahan yang terjadi dan dengan beberapa uraian tersebut di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Loyalitas melalui Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Institusi X Di

Kediri". Penelitian ini bertujuan untuk menguji 1) pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas; 2) pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja; 3) pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas melalui stres kerja; 4) pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas; 5) pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja; 6) pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui stres kerja karyawan Institusi X di Kediri.

Landasan Teori

Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Coulter (2012) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut Sutikno (2014) mengatakan gaya kepemimpinan otoriter ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

Kepuasan Kerja

Menurut Ricahard, Robert dan Gordon (2012) kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Stres Kerja

Menurut Mc. Shane dan Von Glinow (2010) stres dipandang sebagai suatu proses adaptasi seseorang terhadap suatu situasi yang dianggap menantang atau

menghambatnya. Stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi- kondisi yang mempengaruhi dirinya.

Loyalitas

Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melenggangkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Jaya, 2011). Menurut Soegandhi (2013) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas

Chen (dalam Sudarmadi, 2007) menyatakan Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan menilai organisasi di mana mereka bekerja, tanggung jawab dan komitmen mereka. Menurut Robbins dan Judge (2007) budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2009) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja Sikap positif inilah yang sering dikenal dengan loyalitas. Sedangkan menurut Brahmasari & Suprayetno (2008) untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah, karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi/ perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas melalui stres kerja

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya (Tunjungsari, 2011). Sedangkan menurut Singh dan Mishra (2011) stres anggota organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dikembangkan didalam sebuah perusahaan, sebagian besar anggota organisasi yang baru tentu akan melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang

dikembangkan, proses penyesuaian terhadap budaya organisasi yang baru tentu menciptakan stres atau kadar stres tertentu.

Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas

Menurut House dalam Gary Yukl, (2009) kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Kemampuan orang untuk loyal atau tidak terhadap organisasi tempat bekerjanya. Salah satunya gaya kepemimpinan otoriter yang orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja

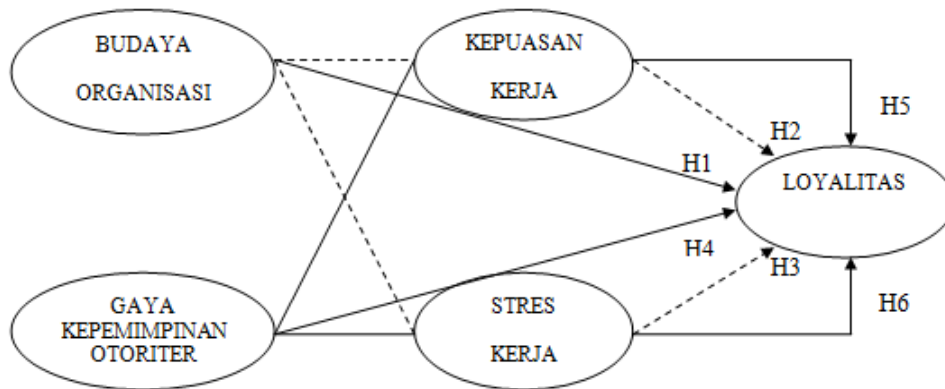
Menurut Mosedeghard dan Yannoamma (dalam Gustomo & Silvianita, 2009) kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang mengenai profesi mereka, berdasarkan faktor-faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat meliputi di antaranya adalah seperti gaya atasan, aturan dan prosedur kerja, rekan kerja, kondisi kerja dan tingkat kompensasi yang diterima. Jika lingkungan kerja yang mereka harapkan dapat terpenuhi maka mereka akan loyal.

Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas melalui stres kerja

Pimpinan yang otoriter akan memusatkan segala keputusan dan kebijakan pada dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Menurut Widiyanti (2008) hal tersebut akan mengakibatkan interaksi antara karakter lingkungan, dengan perubahan psikologis dan fisiologis yang menyebabkan penyimpangan dari performa normal mereka dan disebut stress kerja.

Berdasarkan hipotesis diatas maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran penelitian seperti pada gambar 1, sebagai berikut :

Gambar 1.
Kerangka Pikir



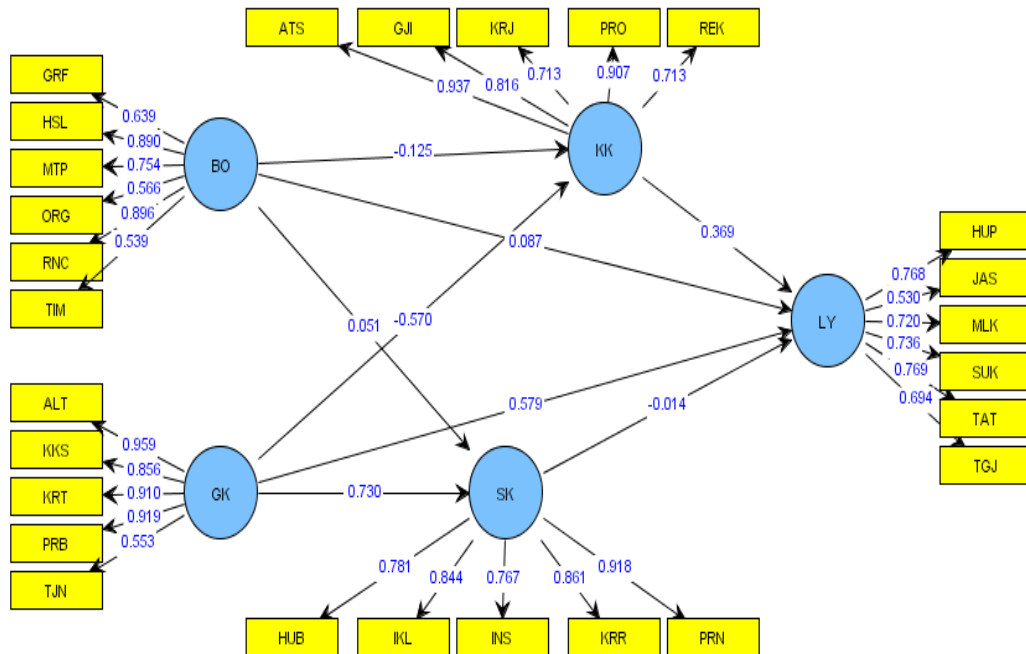
Metode Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Institusi X di Kediri sejumlah 82 responden. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*, sedangkan untuk pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah daftar pertanyaan/angket melalui kuisisioner kemudian dianalisis dengan menggunakan *Smart Partial Least Square 2.0* (SmartPLS 2.0). Variabel budaya organisasi dengan enam indikator, variabel gaya kepemimpinan otoriter dengan lima indikator, variabel kepuasan kerja dengan lima indikator, variabel stres kerja dengan lima indikator, dan variabel loyalitas dengan enam indikator.

Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data untuk analisis SmartPLS 2.0 ditampilkan pada gambar 2 sebagai berikut :

Gambar 2.
Hasil Analisis *Partial Least Square* 2.0



R-Square

Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai besarnya kontribusi variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen.

Nilai *R-square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1.
Nilai *R-square* Pada Setiap Variabel Penelitian

Variabel	<i>R-square</i>
Kepuasan Kerja	0,363
Stres Kerja	0,548
Loyalitas	0,222

Sumber : data diolah

Nilai *R-square* pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,363, nilai ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan variabel gaya kepemimpinan otoriter sebesar 36% sedangkan 64% dijelaskan oleh variabel lain

yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Nilai *R-square* pada variabel stress kerja sebesar 0,548, nilai ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dijelaskan oleh variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan otoriter sebesar 55% sedangkan 45% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Nilai *R-square* pada variabel loyalitas sebesar 0,222, nilai ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, variabel gaya kepemimpinan otoriter, variabel kepuasan kerja dan variabel stres kerja sebesar 22% sedangkan 78% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Koefisien Parameter

Berdasarkan gambar 2 koefisien parameter digunakan untuk menentukan arah hubungan antara variabel laten independen dengan laten dependennya. Secara lengkap nilai koefisien parameter dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2.
Nilai Koefisien Parameter Setiap Jalur Hubungan Variabel Penelitian

Jalur Hubungan	Koefisien
Budaya organisasi terhadap loyalitas (BO → LY)	0,087
Gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas (GK → LY)	0,579
Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (BO → KK)	-0,125
Budaya organisasi terhadap stres kerja (BO → SK)	0,051
Gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja (GK → KK)	-0,570
Gaya kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja (GK → SK)	0,730
Kepuasan kerja terhadap loyalitas (KK → LY)	0,369
Stres kerja terhadap loyalitas (SK → LY)	-0,014

Sumber : data diolah

Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa semakin positif nilai variabel eksogen akan berpengaruh negatif terhadap variabel endogen. Dalam penelitian ini terdapat variabel endogen yang apabila nilai koefisiennya tinggi justru akan menggambarkan keadaan yang buruk dan begitu pula sebaliknya. Variabel tersebut di antaranya adalah variabel kepuasan kerja dan stres kerja.

Evaluasi Hubungan Antar Variabel

Evaluasi ini digunakan untuk mengetahui hubungan secara langsung maupun tidak langsung antar laten variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan gambar 2 terdapat pengaruh langsung yang pertama adalah budaya organisasi terhadap loyalitas dengan nilai koefisien 0,087. Pengaruh langsung yang kedua adalah gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas dengan nilai koefisien 0,579. Sedangkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja yaitu nilai koefisien budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar -0,125, dan nilai koefisien kepuasan kerja terhadap loyalitas sebesar 0,369, maka total sebesar 0,244. Kemudian nilai pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap loyalitas melalui stres kerja yaitu nilai koefisien budaya organisasi terhadap stres kerja sebesar 0,051, dan nilai koefisien stres kerja terhadap loyalitas sebesar 0,014, maka total sebesar 0,065.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien maka hubungan pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui kepuasan kerja lebih efektif (0,244), jika dibandingkan dengan hubungan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap loyalitas (0,087) dan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap loyalitas melalui stres kerja (0,065). Namun hubungan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap loyalitas (0,087) lebih efektif jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap loyalitas melalui stres kerja (0,065).

Kemudian nilai koefisien pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja yaitu nilai koefisien gaya kepemimpinan otoriter terhadap kepuasan kerja sebesar -0,570, dan nilai koefisien kepuasan kerja terhadap loyalitas sebesar 0,369, maka total sebesar -0,201. Kemudian nilai pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui stres kerja yaitu nilai koefisien gaya kepemimpinan otoriter terhadap stres kerja sebesar 0,730, dan nilai koefisien stres kerja terhadap loyalitas sebesar -0,014, maka total sebesar 0,716.

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien maka hubungan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui stres kerja (0,716) lebih efektif, jika dibandingkan dengan hubungan pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan otoriter melalui kepuasan kerja (-0,201) dan pengaruh langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas (0,579). Namun hubungan pengaruh langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas (0,579) lebih efektif dibandingkan

dengan hubungan pengaruh tidak langsung langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja (-0,201).

Uji Hipotesis(Resampling Bootstraping)

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai t-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian kemudian membandingkan nilai t-statistik dengan nilai t-tabel signifikansi pada 5% (nilai t-hitung > t-tabel 1,96). Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 3, sebagai berikut :

Tabel 3.
Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample Estimate	Mean Of Subsamples	Standard Deviation	T-Statistic	Hasil
BO → KK	-0,125	-0,179	0,130	0,965	Ditolak
GK → KK	-0,570	-0,557	0,108	5,251	Diterima
BO → SK	0,051	0,110	0,094	0,545	Ditolak
GK → SK	0,730	0,737	0,057	12,874	Diterima
BO → LY	0,087	0,050	0,202	0,433	Ditolak
GK → LY	0,579	0,534	0,245	2,365	Diterima
KK → LY	0,369	0,277	0,249	1,483	Ditolak
SK → LY	-0,014	-0,010	0,249	0,058	Ditolak

Sumber : data diolah

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas (BO → LY)

Hasil pengujian hipotesis diketahui nilai koefisien parameter variabel budaya organisasi 0,087 dan nilai t-statistiknya 0,433 lebih kecil dari t-tabel (signifikan pada 0,05). Maka H1 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja (BO → KK → LY)

Untuk mengetahui nilai t-statistik hipotesis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dapat menggunakan perhitungan *indirect effect* sebagai berikut :

$$\text{Direct effect : BO} \rightarrow \text{LY} = 0,087$$

$$\text{Indirect effect : BO} \rightarrow \text{KK} \rightarrow \text{LY} = (-0,125 \times 0,369) = - 0,046$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, hipotesis budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja ditolak, karena nilai t-statistik pengaruh langsung lebih besar daripada nilai t-statistik pengaruh tidak langsung. Maka H2 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Melalui Stres Kerja (BO → SK → LY)

Untuk mengetahui nilai t-statistik hipotesis pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap loyalitas melalui stres kerja dapat menggunakan perhitungan *indirect effect* sebagai berikut :

$$\text{Direct effect : BO} \rightarrow \text{LY} = 0,087$$

$$\text{Indirect effect : BO} \rightarrow \text{SK} \rightarrow \text{LY} = (0,051 \times -0,014) = - 0,0007$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, hipotesis budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas melalui stres kerja ditolak, karena nilai t-statistik pengaruh langsung lebih besar daripada nilai t-statistik pengaruh tidak langsung. Maka H3 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas melalui stres kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas (GK → LY)

Hasil pengujian hipotesis diketahui nilai koefisien parameter variabel gaya kepemimpinan otoriter 0,579 dan nilai t-statistiknya 2,365 lebih besar dari t-tabel (signifikan pada 0,05). Maka H4 diterima sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja (GK → KK → LY)

Untuk mengetahui nilai t-statistik hipotesis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dapat menggunakan perhitungan *indirect effect* sebagai berikut :

$$\text{Direct effect : GK} \rightarrow \text{LY} = 0,579$$

$$\text{Indirect effect : GK} \rightarrow \text{KK} \rightarrow \text{LY} = (-0,570 \times 0,369) = - 0,210$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, hipotesis gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja ditolak, karena nilai t-statistik pengaruh langsung lebih besar daripada nilai t-statistik pengaruh tidak langsung. Maka H5 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas melalui Stres Kerja (GK → SK → LY)

Untuk mengetahui nilai t-statistik hipotesis pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui stres kerja dapat menggunakan perhitungan *indirect effect* sebagai berikut :

$$\text{Direct effect : GK} \rightarrow \text{LY} = 0,579$$

$$\text{Indirect effect : GK} \rightarrow \text{SK} \rightarrow \text{LY} = (0,730 \times -0,014) = - 0,010$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, hipotesis gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas melalui stres kerja ditolak, karena nilai t-statistik pengaruh langsung lebih besar daripada nilai t-statistik pengaruh tidak langsung. Maka H6 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh terhadap loyalitas melalui stres kerja.

Pembahasan

Gaya kepemimpinan otoriter di dalam penelitian ini dianggap sebagai variabel yang paling dapat mempengaruhi loyalitas. Aspek kepemimpinan merupakan inti dari organisasi yang memegang peranan sangat penting, karena pemimpin adalah orang utama yang menentukan hitam putihnya organisasi yang dibawahinya. Menurut Yudhaningsih (2010) masyarakat Indonesia adalah masyarakat yang bersifat paternalistik, sehingga dalam hal ini kontribusi pemimpin adalah sebagai bapak yang mengayomi dan membina anak buahnya. Variabel budaya organisasi di anggap hanya akan menjadi sebuah wacana jika tidak ada tindakan yang nyata dalam merealisasikan. Variabel kepuasan kerja dan stres kerja di penelitian ini juga tidak berpengaruh terhadap loyalitas Karyawan Institusi X di Kediri ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini didukung oleh penelitian Djumlani (2014) menyatakan bahwa hubungan budaya kerja dengan komitmen kerja merupakan hubungan yang tidak signifikan dan bersifat negatif.

Variabel kepuasan kerja di penelitian ini juga tidak berpengaruh terhadap loyalitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan Variabel stres kerja di penelitian ini juga tidak berpengaruh terhadap loyalitas baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini didukung oleh penelitian Mardalis (2012) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh tekanan kerja terhadap loyalitas karyawan. Ermansyah (2013) mengemukakan bahwa tingkat stres tinggi akibat disiplin kerja akan mampu berimbas

positif kepada kinerja karyawan apabila pimpinan mampu memimpin dan membina anggota nya dengan baik.

Simpulan

Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas baik secara langsung dan melalui kepuasan kerja serta stress kerja. Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap loyalitas, tetapi tidak berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja serta stress kerja karyawan Institusi X di Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan hanya dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan otoriter. Tanpa seorang pimpinan yang disegani dan mampu mempengaruhi bawahannya, mereka akan menganggap bahwa peraturan hanya sebuah wacana tanpa ada tindakan yang nyata dalam mewujudkannya.

Saran

1. Institusi akan dapat memilih seorang pimpinan yang seyogyanya terlebih dahulu dilakukan uji kepatutan dan kelayakan serta uji kompetensi terlebih dahulu sehingga nantinya diperoleh seorang pemimpin yang memiliki integritas, kapabilitas, dan kompetensi sesuai yang diharapkan oleh organisasi dan anggota.
2. Karyawan menjalankan budaya organisasi bukan karena diawasi tetapi karena kesadaran setiap karyawan untuk menjadikan budaya organisasi sebagai pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal.
3. Perlunya rencana mutasi dalam rangka rotasi atau pertukaran antar bidang tugas secara periodik yang benar-benar didasarkan pada kualitas kinerja, disiplin dan prestasi anggota serta sebagai wujud penghargaan (*reward*) yang diberikan oleh organisasi untuk memaksimalkan kepuasan kerja dan meminimalkan stress kerja.

Daftar Pustaka

- Chakim Lutfi .2012. *Meningkatkan Integritas Moral dan Keprofesionalan sebagai Paradigma Baru untuk Mengangkat Citra Polri*. Di akses 25 Agustus 2014 dari <http://lutfichakim.blogspot.com>
- Djumlani. 2014. Hubungan Budaya Kerja Dengan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Rumah Sakit Jiwa Daerah Atma Husada Mahakam. *E-Journal Administrative Reform* Vol. 2. No. 2. 1316-1327
- Ermansyah. 2013. Dampak Stres Kerja terhadap Disiplin Anggota Polri Sektor Belakang Padang (BLP) Wilayah Perbatasan Perairan Indonesia - Singapura Polresta Bareleng Kepulauan Riau. *Jurnal Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau* Vol. 13. No. 3. 1 - 11
- Gustomo & Silvianita. 2009. Pengaruh Nilai-Nilai Personal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kelompok Keahlian Manajemen Manusia dan Kewirausahaan Sekolah Bisnis dan Manajemen Institut Teknologi Bandung* Vol. 8. No. 1. 1-6
- Jaya, U. 2011. *Arti Loyalitas dan Implementasinya Dalam Suatu Organisasi*, diakses 25 Agustus 2014 dari <http://dumbsource.blogspot.com>
- Mardalis. 2012. Faktor-Faktor penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan, *Jurnal Daya Saing Ekonomi Sumber Daya* Vol. 13. No. 1. 44-52
- McShane, Steven L dan Von Glinow, Mary A. 2010. *Organizational Behaviour Emerging Knowledge and Practice For The Real World 5th Edition*. New York : McGraw-Hill
- Nurwati, Nimran, U. dan Setiawan, M. S. 2012. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai : Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Propinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang* Vol. 10. No. 1. 1-11
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ridya, B, P. 2012. Pengaruh *Job Stressor* Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret* Vol. 1. No. 2. 72-81
- Robbins, S.P., & Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Singh, A., & Mishra, A. K. 2011. A Study on Organizational Climate & Occupational Stress Of Indian It Executives : Biographical Perspectives. *International Journal Multidisciplinary Research* Vol. 1. No. 7. 279-293
- Soegandhi, Vannecia M. et al. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra* Vol. 1 No. 1. 1-12
- Sudarmadi. 2007. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan : Studi Empiris pada Karyawan Administratif Universitas Semarang. *Tesis. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro*
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok : Holistica Lombok
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Tunjungsari. 2011. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Fakultas Ekonomi Komputer Indonesia* Vol. 1. No. 1. 1-14
- Widiyanti, Anik. 2008. Analisis Pengaruh Work-Family Conflict dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Polwan Kantor Polisi Daerah Jawa Tengah). *Tesis*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Yudhaningsih. 2010. Kontribusi Pemimpin dalam Pembentukan Budaya Organisasi, *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora* Vol. 10. No. 2. 85-90
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta : PT. Indeks

