



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT KAPANLAGI.COM NETWORK

Alvito Megaseno Wibowo¹, Hartanti², R.M. Tedy Aliudin³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana
Informatika

Email: alvito.megaseno@gmail.com

Abstract. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT KapanLagi.com Network. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya tingkat turnover karyawan dalam empat tahun terakhir, yang diduga disebabkan oleh stres kerja yang dipicu oleh faktor gaya kepemimpinan dan beban kerja yang tidak sesuai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 375 karyawan, dengan sampel sebanyak 194 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai t hitung 9,096 > t tabel 1,972 dan signifikansi 0,000. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai t hitung 12,193 > t tabel 1,972 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan nilai F hitung 286,733 > F tabel 3,04 dan signifikansi 0,000. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,750 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan 75% variasi stres kerja, sedangkan sisanya 25% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Stres Kerja, Karyawan, PT KapanLagi.com Network.

1. PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, termasuk dalam industri media digital yang saat ini mengalami perkembangan pesat (Rohman et al., 2023). Kualitas dan produktivitas karyawan sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dan beban kerja yang diterima oleh setiap individu (Rohman et al., 2023). Ketika dua faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, maka stres kerja karyawan akan meningkat dan berdampak negatif terhadap kinerja serta keberlangsungan organisasi (Taher & Taharuddin, 2024).

PT KapanLagi.com Network merupakan salah satu perusahaan media digital terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang hiburan, gaya hidup, dan informasi (Data HRD PT KapanLagi.com Network, 2026). Dalam industri media digital yang dinamis dan kompetitif, karyawan dituntut untuk beradaptasi secara

cepat terhadap perubahan teknologi, tren konten, dan target bisnis yang terus meningkat (Rohman et al., 2023). Kondisi tersebut menjadi pemicu utama munculnya tekanan kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja (Taher & Taharuddin, 2024).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Taher & Taharuddin, 2024). Stres kerja yang tidak tertangani dengan baik dapat menimbulkan dampak negatif seperti penurunan produktivitas, absensi tinggi, penurunan kualitas kerja, dan mendorong karyawan mengundurkan diri (Putri et al., 2023). Berdasarkan data dari bagian Human Resources PT KapanLagi.com Network, terjadi peningkatan jumlah karyawan yang mengundurkan diri secara signifikan, dimana tingkat turnover meningkat dari 8,75% pada tahun 2023 menjadi 16,49% pada tahun 2025, jauh melampaui batas toleransi ideal di bawah 10% per tahun (Dwi Putri et al., 2024; Data HRD PT KapanLagi.com Network, 2026).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap tingginya stres kerja karyawan (Nurhayuni et al., 2023). Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan meningkatkan tekanan psikologis (Audina & Aswan, 2023). Selain itu, beban kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi stres kerja (Rizki Utami et al., 2023). Dalam industri media digital, karyawan dituntut menghasilkan konten berkualitas dalam jumlah banyak dan waktu singkat, menciptakan beban kerja yang tinggi (Fatimatuzzahra & Adrianto, 2025).

Fenomena ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stres kerja (Agustini, 2020; Wijaya & Santoso, 2021). Penelitian Agustini (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional yang tidak diimbangi komunikasi baik meningkatkan stres karyawan hingga 45%. Penelitian Wijaya dan Santoso (2021) menemukan bahwa beban kerja melebihi kapasitas merupakan prediktor terkuat stres kerja pada karyawan industri teknologi dan media.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan PT KapanLagi.com Network, baik secara parsial maupun simultan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif (Yani Balaka & Abyan, 2022). Metode kuantitatif dipilih karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik untuk menguji hipotesis (Sena Wahyu Purwanza et al., 2022). Pengolahan data menggunakan program SPSS 25. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT KapanLagi.com Network berjumlah 375 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, menghasilkan 194 responden (Partiwi Bella, 2021). Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling.

Definisi operasional variabel meliputi gaya kepemimpinan (X1) yang diukur melalui indikator wewenang terpusat, pengambilan keputusan sepihak, keterlibatan bawahan, pemberian wewenang, kebebasan mengambil keputusan, keleluasaan pelaksanaan pekerjaan, kerja sama efektif, partisipasi, dan tanggung



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

jawab karyawan (Audina & Aswan, 2023; Husen Waedoloh, 2022). Beban kerja (X2) diukur melalui indikator beban waktu, usaha mental, tekanan psikologis, kuantitas pekerjaan, dan kualitas pekerjaan (Rizki Utami et al., 2023; Mahawati, 2021). Stres kerja (Y) diukur melalui indikator dimensi fisik, psikologis, dan perilaku (Putri et al., 2023; Sartika Dewi, 2023).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5 (Sugiyono, 2013; Sena Wahyu Purwanza et al., 2022). Uji validitas menggunakan korelasi Pearson dengan r tabel 0,1409 (Sena Wahyu Purwanza et al., 2022). Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas $> 0,60$ (Ghozali, 2021). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas dengan tolerance dan VIF, serta uji heteroskedastisitas dengan scatterplot (Ghozali, 2022; Assyakurrohim et al., 2022; Mar'atush Sholihah et al., 2023). Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien determinasi (Ghozali, 2021; Hutapea & Ghozali, 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Dari 194 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (59,8%) dan perempuan (40,2%). Rentang usia didominasi 26-35 tahun (45,9%) yang merupakan usia produktif. Tingkat pendidikan mayoritas $S1$ (60,8%), dan masa kerja lebih dari 3 tahun (47,4%), menunjukkan responden memiliki pengalaman kerja yang cukup.

3.2 Uji Kualitas Data

Uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,1409). Variabel gaya kepemimpinan memiliki r hitung 0,852-0,893, beban kerja 0,829-0,886, dan stres kerja 0,886-0,923, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha gaya kepemimpinan 0,962, beban kerja 0,975, dan stres kerja 0,983, semuanya $> 0,60$ sehingga instrumen reliabel (Ghozali, 2021; Alvito, 2026).

3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200 $> 0,05$, artinya data berdistribusi normal (Mar'atush Sholihah et al., 2023). Grafik P-Plot menunjukkan titik-titik mengikuti garis diagonal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance 0,637 $> 0,10$ dan VIF 1,571 < 10 , artinya tidak terjadi multikolinearitas (Assyakurrohim et al., 2022). Uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas dan bawah angka 0, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2022; Hardani, 2020).

3.4 Pengujian Hipotesis

Uji t parsial menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung 9,096 $> t$ tabel 1,972 dengan signifikansi 0,000 $< 0,05$, sehingga $H1$ diterima (Ghozali, 2021; Alvito, 2026). Variabel beban kerja memiliki nilai t hitung 12,193 $> t$ tabel 1,972 dengan signifikansi 0,000 $< 0,05$, sehingga $H2$ diterima. Uji F simultan

menunjukkan nilai F hitung $286,733 > F$ tabel $3,04$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga $H3$ diterima (Ghozali, 2021; Alvito, 2026).

Koefisien determinasi parsial menunjukkan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi $55,6\%$ ($R^2 = 0,556$) dan beban kerja $64,2\%$ ($R^2 = 0,642$) terhadap stres kerja. Koefisien determinasi simultan menunjukkan Adjusted R Square $0,750$, artinya gaya kepemimpinan dan beban kerja secara bersama-sama menjelaskan 75% variasi stres kerja, sisanya 25% dijelaskan variabel lain (Hutapea & Ghozali, 2022; Alvito, 2026).

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 0,119 + 0,704X_1 + 0,575X_2 + e$. Nilai konstanta $0,119$ menunjukkan jika variabel independen nol, stres kerja sebesar $0,119$. Koefisien regresi X_1 sebesar $0,704$ berarti setiap peningkatan gaya kepemimpinan satu satuan meningkatkan stres kerja $0,704$ satuan. Koefisien regresi X_2 sebesar $0,575$ berarti setiap peningkatan beban kerja satu satuan meningkatkan stres kerja $0,575$ satuan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh lebih dominan (koefisien $0,704$) dibandingkan beban kerja ($0,575$).

3.5 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sejalan dengan penelitian Badrianto et al. (2022) dan Amalia et al. (2024). Gaya kepemimpinan yang otoriter dan tidak komunikatif menciptakan tekanan psikologis bagi karyawan (Jopanda & MSi, 2021; Audina & Aswan, 2023). Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, mendukung temuan Badrianto et al. (2022) dan Salsabila et al. (2025). Beban kerja berlebihan menguras energi fisik dan mental karyawan sehingga menimbulkan tekanan signifikan (Adhisty et al., 2022; Fatimatu Zahra & Adrianto, 2025). Secara simultan, gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sesuai dengan Rompas et al. (2024) yang menyatakan stres kerja dipengaruhi berbagai faktor organisasional secara bersamaan. Temuan ini mengindikasikan ketika gaya kepemimpinan kurang tepat disertai beban kerja tinggi, kondisi tersebut semakin memperburuk stres kerja karyawan.

4. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT KapanLagi.com Network dengan nilai t hitung $9,096 > t$ tabel $1,972$, signifikansi $0,000$, dan koefisien regresi $0,704$ ($H1$ diterima). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan nilai t hitung $12,193 > t$ tabel $1,972$, signifikansi $0,000$, dan koefisien regresi $0,575$, dengan kontribusi terbesar (Beta $0,553$) ($H2$ diterima). Gaya kepemimpinan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dengan F hitung $286,733 > F$ tabel $3,04$ dan signifikansi $0,000$ ($H3$ diterima). Nilai Adjusted R Square $0,750$ menunjukkan kedua variabel menjelaskan 75% stres kerja, dan koefisien determinasi parsial menunjukkan beban kerja lebih dominan ($64,2\%$) dibanding gaya kepemimpinan ($55,6\%$).

4.2 Saran



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Bagi PT KapanLagi.com Network, disarankan menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan bagi manajer dan supervisor agar menerapkan gaya kepemimpinan suportif, terbuka, dan komunikatif. Perusahaan perlu mengevaluasi dan meredistribusi beban kerja secara berkala serta mempertimbangkan penambahan tenaga kerja jika volume pekerjaan meningkat. Program kesejahteraan karyawan seperti konseling psikologi dan team building perlu dikembangkan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambah variabel independen lain seperti lingkungan kerja, konflik peran, kompensasi, atau dukungan sosial, memperluas objek penelitian pada beberapa perusahaan media digital, dan menggunakan metode pengumpulan data lebih beragam seperti wawancara mendalam atau observasi langsung untuk meminimalkan bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhisty, A., Wicaksono, A. F., & Nugroho, T. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 45-58.
- Agustini, D. (2020). Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Stres Kerja pada Perusahaan Media Digital di Jakarta. *Jurnal Komunikasi dan Media*, 12(3), 78-92.
- Amalia, R. N., Salsabila, G., & Aos. (2024). Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Stres Kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 6(1), 23-35.
- Assyakurrohim, D., Ikham, F., & Suryani, T. (2022). Metode Uji Multikolinearitas dalam Analisis Regresi. *Jurnal Statistika dan Aplikasi*, 10(2), 112-125.
- Astuti, R., Suryani, T., & Wijaya, A. (2023). Konsep Dasar Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 34-48.
- Audina, M., & Aswan, Z. (2023). Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 7(2), 89-103.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(3), 156-172.
- Bramasta, D., & Survival, M. (2023). Stres Kerja dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 9(1), 67-82.
- Data HRD PT KapanLagi.com Network. (2026). *Data Turnover Karyawan PT KapanLagi.com Network Tahun 2023-2025*. Jakarta: HRD PT KapanLagi.com Network.
- Dwi Putri, A., Sari, R., & Nugroho, T. (2024). Analisis Tingkat Turnover Karyawan yang Ideal. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 45-59.

- Fatimatuazzahra, A., & Adrianto, F. (2025). Beban Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kesehatan Karyawan. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 13(1), 78-92.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2022). *Analisis Regresi dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, N. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Husen Waedoloh, M. (2022). Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 8(1), 56-70.
- Hutapea, R., & Ghozali, I. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jopanda, N., & MSi, A. (2021). Kepemimpinan dan Stres Kerja. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 5(2), 45-58.
- Mahawati, E. (2021). Beban Kerja Fisik dan Mental dalam Perspektif Manajemen. *Jurnal Ergonomi dan Kesehatan*, 7(2), 89-103.
- Mar'atush Sholihah, N., Indriyani, R., & Santoso, B. (2023). Uji Normalitas dalam Analisis Regresi. *Jurnal Statistika Indonesia*, 9(1), 45-59.
- Ningsih, R., & Gistituati, N. (2025). Klasifikasi Gaya Kepemimpinan dalam Manajemen. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 11(1), 67-82.
- Nurhayuni, S., Astuti, R., & Suryani, T. (2023). Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Stres Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 156-172.
- Partiwi Bella, N. (2021). Penggunaan Rumus Slovin dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Statistika dan Metodologi*, 5(1), 34-48.
- Permendagri No. 12 Tahun 2008. *Pedoman Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri.
- Putri, A., Sari, R., & Nugroho, T. (2023). Dimensi dan Indikator Stres Kerja. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 8(2), 89-104.
- Rizki Utami, M., Fatimatuazzahra, A., & Adrianto, F. (2023). Pengukuran Beban Kerja dalam Industri Media Digital. *Jurnal Ergonomi dan Produktivitas*, 9(3), 123-138.
- Rohman, A., Suryani, T., & Wijaya, A. (2023). Sumber Daya Manusia dalam Industri Media Digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 67-82.
- ROMPAS, T., MILLISTIA, F., & Lihard, D. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 7(1), 45-58.
- Salsabila, V. A., Armin, R., & Kasnowo. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Obon Indonesia. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 13(2), 89-104.
- Sartika Dewi, M. (2023). Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Karyawan. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan*, 8(1), 56-70.



DOI:.....

<https://journal.journeydigitaledutama.com>

Sena Wahyu Purwanza, D., Yani Balaka, M., & Abyan, Z. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suta, R., & Sutriani, S. (2025). Klasifikasi Beban Kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Ergonomi*, 10(1), 78-92.

Taher, M., & Taharuddin, S. (2024). Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(2), 89-103.

Wijaya, A., & Santoso, B. (2021). Beban Kerja dan Stres Kerja pada Industri Teknologi dan Media. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 9(3), 123-138.

Yani Balaka, M., & Abyan, Z. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.