

Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Stress Pegawai

Muhammad Mulyadi Pane¹, Susanne Dida², Diah Fatma Sjoraida³

^{1,2,3} Universitas Padjadjaran, Jatinangor, Jawa Barat, Indonesia

E-mail: m.adhiep@gmail.com¹, susanne.dida@unpad.ac.id²
diah.fatma@unpad.ac.id³

Abstrak

Abstrak - Pemimpin adalah orang yang menentukan bagaimana menggerakkan unsur-unsur dalam organisasi untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satunya. Gaya yang digunakan merupakan cara komunikasi pemimpin dalam mengambil keputusan yang harapannya adalah mencapai hasil yang diinginkan. Para pemimpin memiliki cara kerja atau gaya komunikasinya masing-masing. Penerapannya pun dapat memicu berbagai reaksi dari bawahan, termasuk salah satunya adalah stres kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya otoriter, controlling, partisipatif dan kolaboratif terhadap stres kerja pegawai Badan Pusat Statistik di lingkungan Provinsi Maluku. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menggambarkan sekitar 71,1 persen responden mengalami stres sedang, sisanya mengalami stres ringan dan juga stres berat. Persepsi pegawai pun beragam mengenai gaya komunikasi pemimpinnya, dimana terlihat bawah seluruh gaya kepemimpinan yang disebutkan oleh Likert digunakan oleh pemimpin. Namun dari hasil uji analisis regresi ternyata dari keempat gaya yang diterapkan hanya tiga gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap stres kerja yaitu gaya otoriter, gaya partisipatif, dan gaya kolaboratif. Semakin otoriter aka pegawai akan semakin stres sedangkan semakin kolaboratif atau partisipatif seorang pemimpin maka stres pegawai akan semakin rendah.

Kata Kunci : *Pemimpin, Gaya Komunikasi, Stres Kerja*

Abstract

The leader is the person who determines how to mobilize the elements in the organization to be able to achieve the desired results. Leadership style is one of them. The style used is the leader's way of communicating in making decisions whose hope is to achieve the desired results. Leaders have their own way of working or communication style. Its application can also trigger various reactions from subordinates, including one of them is work stress. Therefore, this study aims to see the influence of leadership styles consisting of authoritarian, controlling, participatory and collaborative styles on the work stress of employees of the Central Statistics Agency in the environment of Maluku Province. This research was conducted with a quantitative approach. The results described about 71.1 percent of respondents experiencing moderate stress, the rest experienced mild stress and also severe stress. Employee perceptions also vary about the leader's communication style, which can be seen under all leadership styles mentioned by Likert used by leaders. However, from the results of the regression analysis test, it turns out that of the four styles applied, only three leadership styles affect work stress, namely authoritarian style, participatory style, and collaborative style. The more authoritarian the employee will be, the more stressed the more collaborative, while the more collaborative or participatory a leader is, the lower the employee stress will be.

Keywords: *Leader, Communication Style, Work Stress*

PENDAHULUAN

Stres dapat berarti sebagai sebuah respon manusia dalam beradaptasi dengan tuntutan-tuntutan yang ada. Tuntutan yang dimaksud dapat berupa hal yang sedang terjadi atau hal yang belum terjadi namun dipersepsikan secara aktual. Jika tuntutan-tuntutan yang ada tidak dapat diatasi secara baik, maka timbullah gangguan-gangguan pada tubuh (Muslim, 2020). Stres juga dapat diartikan sebagai gangguan fisik, mental atau emosional yang disebabkan oleh interpretasi atas suatu kejadian yang dipersepsikan sebagai ancaman oleh seorang individu (Pace & Faules, 2013). Stres dapat terjadi dalam tiga ruang lingkup, yaitu akademik, kerja dan keluarga (Muslim, 2020). Stres karena pekerjaan akan menyebabkan masalah terutama pada organisasi. Stres dapat menyebabkan turunnya produktivitas pegawai akibat dari menurunnya gairah kerja, kecemasan frustrasi dan lain sebagainya (Tumarni, et. al., 2022)

Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Salah satunya adalah datang dari organisasi itu sendiri, yaitu pemimpin. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi sangat bergantung kepada pemimpin organisasi. Setiap pemimpin memiliki gayanya masing-masing dalam mengelola organisasi. Perilaku pemimpin dalam memimpin bawahannya dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengkategorikan tipe-tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan pola kumulatif dari aksi seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak oleh bawahannya (Heriyanti & Putri, 2021).

Stres dapat didefinisikan sebagai sebuah penderitaan fisik, mental atau emosional yang disebabkan interpretasi atas suatu peristiwa sebagai suatu ancaman oleh seorang individu (Pace & Faules, 2013). Asih, et. al (2018) menyimpulkan bahwa gejala stres kerja meliputi gejala perilaku, gejala psikis dan fisik. Menurut Beehr dan Newman (1978) gejala psikologis stres kerja adalah kecemasan, ketegangan, kebingungan dan lekas marah, perasaan frustrasi, marah dan dendam, pengasingan, penarikan diri dan depresi, komunikasi yang tidak efektif, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan konsentrasi, hilangnya spontanitas dan kreativitas, serta penurunan kepercayaan diri. Kemudian ada gejala fisiologis yaitu peningkatan sekresi hormon stres, gangguan pencernaan, peningkatan frekuensi cedera fisik dan kecelakaan, gangguan pernapasan, termasuk kondisi kulit, sakit kepala, nyeri punggung bawah, ketegangan otot, gangguan tidur dan gangguan fungsi kekebalan tubuh. Gejala perilaku stres kerja antara lain penundaan, penghindaran dan ketidakhadiran, penurunan kinerja dan produktivitas, perilaku di tempat kerja yang merusak, dan perilaku makan yang tidak teratur, dan penurunan berat badan secara tiba-tiba, mungkin terkait dengan tanda-tanda depresi, peningkatan kecenderungan perilaku berisiko tinggi, seperti mengemudi dan berjudi secara sembrono, peningkatan agresi, vandalisme dan kejahatan, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, dan keinginan untuk bunuh diri

Mc Gregor (1967) dalam Pace & Faules (2013) mengasumsikan dua cara pandang pemimpin terhadap orang lain, yang dikenal dengan teori X dan teori Y. Asumsi teori Y diturunkan dari pendapat manusia sebagai suatu mesin yang memerlukan pengendalian dari luar. Dilain sisi, teori Y memandang manusia sebagai makhluk biologis yang tumbuh, berkembang, dan melakukan pengendalian terhadap diri mereka sendiri. Pemimpin yang bertindak didasari pada teori Y menganggap bahwa pegawainya memiliki kebutuhan yang beragam. Pemimpin memiliki keyakinan bahwa tugas utamanya adalah mengatur dan mengelola organisasi secara baik sehingga pegawai dapat memenuhi kebutuhannya.

Salah satu gaya teori gaya kepemimpinan diperkenalkan oleh Likert. Teori empat sistem juga dikenal dengan teori Likert. Likert (1967) dalam Pace dan Faules (2013) membagi gaya manajerial yaitu mutlak/authoritarian/otoriter, dimana pemimpin menggunakan cara untuk memotivasi pegawai adalah dengan memberi rasa takut, ancaman, dan hukuman. Interaksi antara pimpinan dan bawahan sangat sedikit, semua keputusan hanya berasal dari atasan yang berisikan perintah-perintah. Semi-mutlak/Controlling, pada dasarnya bersifat otoriter, namun masih memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan komunikasi ke atas dalam memberikan pendapat. Meskipun harus dilakukan melalui jalur

formal. Penasihat/Kolaboratif, gaya ini melibatkan komunikasi yang cukup sering antara pemimpin dan bawahan dalam organisasi. Informasi berjalan baik ke atas maupun ke bawah, tetapi masih terdapat penekanan pada gagasan yang berasal dari atas. Pengajak serta/Partisipatif, gaya ini amat sportif yang berfungsi agar organisasi berjalan baik melalui partisipasi aktif dari pegawai. Informasi mengalir ke segala arah, dan kontrol dilakukan di setiap tingkatan. Orang berkomunikasi dengan bebas, terbuka, dan berterus terang, hampir tanpa rasa takut terhadap hukuman.

Beberapa penelitian telah mengemukakan bagaimana gaya manajerial pimpinan dapat memengaruhi stres dari pegawai. Heriyanti & Putri (2021) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap stres pegawai. Hal yang sama juga ditemukan oleh Cahyani, et. al., (2019) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai rumah sakit memiliki hubungan dengan stres yang dialami.

Badan Pusat Statistik merupakan lembaga pemerintah vertikal non-kementerian yang memiliki tugas sebagai penyedia data dasar memiliki satuan kerja yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia, termasuk di wilayah Provinsi Maluku. Badan Pusat Statistik di wilayah Provinsi Maluku terdiri dari 11 satuan kerja, satu di level provinsi dan sepuluh satuan kerja untuk menangani sebelas kabupaten/kota. Setiap satuan kerja dipimpin oleh seorang kepala (eselon II untuk provinsi dan eselon III untuk Kabupaten. Hal ini menarik untuk dikaji mengingat Pegawai Negeri Sipil di lingkungan BPS Provinsi Maluku memiliki pemimpin dengan beragam gaya manajerial.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang ada di lingkungan BPS Provinsi Maluku, tingkatan stres pegawai serta melihat hubungan antara gaya komunikasi pemimpin dengan stres pegawai. Penelitian ini selain diharapkan mampu menjawab tujuan dari penelitian ini, namun diharapkan juga mampu memberikan sumbangsih bagi ilmu pengetahuan dan saran-saran kebijakan bagi lembaga Badan Pusat Statistik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 5 (lima) variabel yaitu satu variabel terikat dan empat variabel bebas. Variabel bebas terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan controlling, gaya kepemimpinan kolaboratif, dan gaya kepemimpinan partisipatif. Sedangkan variabel terikat yaitu stres kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statistik di lingkungan Provinsi Maluku. Kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data ini disebar kepada seluruh pegawai BPS di 11 satuan kerja yang ada di Provinsi Maluku. Setaiap pegawai yang berstatus sebagai pegawai pemerintah baik pegawai negeri maupun non-pegawai negeri diminta untuk merespon pada kuesioner yang disebar. Dalam waktu satu minggu terdapat 83 responden yang merespon penelitian ini. Sampel inilah yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini

Analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana digunakan untuk menggambarkan karakteristik informan serta menguji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres pegawai. Untuk kebutuhan analisis deskriptif variabel Y dalam penelitian ini dibagi kedalam kategori-kategori agar lebih mudah dipahami. Variabel stres kerja dibagi menjadi level stres rendah, sedang dan tinggi. Uji pengaruh atau analisis dengan menggunakan regresi linear sederhana dilakukan untuk setiap variabel X terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk melihat seberapa tepat instrumen mengukur variabel yang digunakan (Puspasari & Puspita, 2022). Untuk menggunakan kuesioner yang dibentuk dalam penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan uji validitas, Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson antara item pertanyaan dengan total item pertanyaan. Hasil penghitungan nilai r kemudian dibandingkan dengan nilai pada r tabel dengan derajat bebas

n-2. Hasil dari pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner adalah valid. Adapun hasil ujinya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Otoriter

Butir	r_{hitung}
1	0,502
2	0,813
3	0,526
4	0,744
5	0,857

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Controlling

Butir	r_{hitung}
1	0,747
2	0,655
3	0,804
4	0,768

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kolaboratif

Butir	r_{hitung}
1	0,860
2	0,929
3	0,789

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Partisipatif

Butir	r_{hitung}
1	0,490
2	0,820
3	0,942
4	0,870

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Butir	r_{hitung}
1	0,650
2	0,589
3	0,800
4	0,621
5	0,711
6	0,715
7	0,635
8	0,550
9	0,730
10	0,640
11	0,748
12	0,876
13	0,919
14	0,767
15	0,648

Butir	r _{hitung}
16	0,571
17	0,587
18	0,503
19	0,801
20	0,792
21	0,844
22	0,857
23	0,620
24	0,766

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

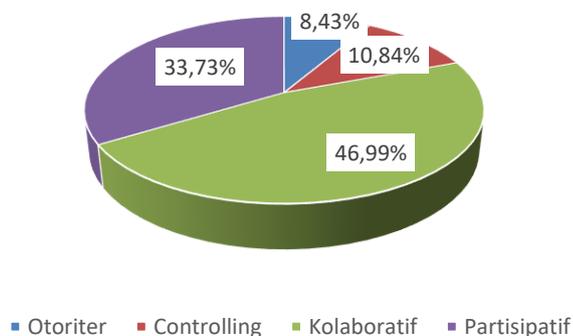
Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan tes Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Cronbach's Alpha

Butir	Cronbach's Alpha	Banyak Item	Keterangan
Variabel Gaya Otoriter	0,710	5	Reliabel
Variabel Gaya Controlling	0,726	4	Reliabel
Variabel Gaya Kolaboratif	0,816	3	Reliabel
Variabel Gaya Partisipatif	0,802	4	Reliabel
Variabel Stres Kerja	0,955	24	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

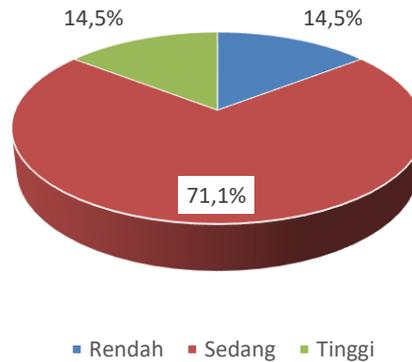
Gambar 1 menunjukkan padangan responden terhadap gaya kepemimpinan yang terakhir diterimanya. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kolaboratif adalah gaya kepemimpinan yang paling banyak diterimanya, diikuti gaya partisipatif. Sedangkan gaya controlling dan otoriter dipandang sebagai gaya yang paling sedikit diterapkan oleh pimpinan.



Gambar 1. Persentase Persepsi Responden terhadap Gaya Komunikasi Pimpinan

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Pada gambar 2 memperlihatkan tingkatan stres yang sedang dialami oleh responden sebagian besar responden mengalami stres pada level sedang sedangkan sedikit responden yang merasakan stres tinggi. Namun, hanya sedikit pula dari responden yang mengalami stres rendah. Hal ini dapat memberikan isyarat bahwa masalah stres kerja perlu menjadi perhatian.



Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Gambar 2. Level Stres Reponden

Tabel 7. Persentase tingkatan stres yang dialami menurut jenis kelamin responden

Level Stres	Jenis Kelamin (%)	
	Laki-Laki	Perempuan
Stres Rendah	4,8	9,6
Stres Sedang	34,9	36,1
Stres Tinggi	6,0	8,4

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 7 memberikan gambaran bahwa stres rendah lebih banyak dialami oleh pegawai perempuan, stres sedang juga lebih banyak dialami oleh perempuan. Stres tinggi pun lebih banyak dialami oleh pegawai perempuan.

Tabel 8. Persentase tingkatan stres yang dialami menurut tingkat pendidikan responden

Level Stres	Tingkat Pendidikan (%)			
	SMA kebawah	Diploma I/II/III	D4/S1	S2 ke atas
Stres Rendah	7,2	-	4,8	2,4
Stres Sedang	12,0	2,40	51,8	4,8
Stres Tinggi	2,4	1,2	10,8	-

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Dari tingkat pendidikan responden, terlihat bahwa pada level stres yang rendah lebih didominasi oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA ke bawah. Sedangkan pada stres sedang didominasi oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan D4/S1, hal yang sama pun tergambar pada level stres tinggi. Responden yang memiliki level stres tinggi sebagian besar memiliki pendidikan D4/S1.

Tabel 9. Tingkatan stres yang dialami menurut lama bekerja responden

Level Stres	Lama Kerja (%)			
	< 1 tahun	1 - 4 tahun	5 - 10 tahun	> 10 tahun
Stres Rendah	1,2	-	1,2	12,0
Stres Sedang	7,2	20,5	19,3	24,1
Stres Tinggi	1,2	8,4	1,2	3,6

Sumber : Data primeryang diolah (2023)

Berdasarkan lama kerja, responden yang memiliki stres rendah lebih banyak telah bekerja lebih dari 10 tahun di BPS. Pada tingkatan stres sedang pun didominasi oleh responden yang telah mengabdikan selama lebih dari sepuluh tahun. Hal berbeda ditunjukkan

pada level stres yang tinggi. Terlihat bahwa responden yang telah bekerja lebih dari 10 tahun ada di urutan kedua terbanyak, justru responden yang baru bekerja selama 1 – 4 tahun mengalami stres tinggi.

Tabel 10. Persentase Persepsi Gaya Kepemimpinan Menurut Level Stres Responden

Gaya kepemimpinan	Level Stres		
	Stres Rendah	Stres Sedang	Stres Tinggi
Gaya Otoriter	-	2,40	6,00
Gaya <i>Controlling</i>	-	9,64	1,20
Gaya Kolaboratif	7,20	36,10	3,60
Gaya Partisipatif	7,20	22,90	3,60

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Penelitian ini mencoba mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh responden menurut level stres yang dialami. Dari tabel x terlihat dengan gaya kepemimpinan, terdapat 6% persen responden dengan stres tinggi merasakan gaya kepemimpinan otoriter dan 2,4 persen responden dengan level stres rendah. Gaya *controlling* yang diterima responden juga mengalami stres tinggi namun sangat rendah hanya sebesar 1,20 persen responden. Gaya kolaboratif yang merupakan gaya kepemimpinan yang paling banyak dirasakan oleh responden ternyata merasakan stres sedang yang paling banyak namun hanya sedikit yang merasakan stres tinggi.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Gaya Otoriter terhadap Stres Kerja

Model	Coefficients		Sig.
	β	Std. Error	
(Constant)	35,995	4,941	0,000
Gaya Otoriter	1,878	0,381	0,000

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Gaya *Controlling* terhadap Stres Kerja

Model	Coefficients		Sig.
	β	Std. Error	
(Constant)	46,535	7,977	0,000
Gaya <i>Controlling</i>	1,003	0,631	0,116

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Gaya Kolaboratif terhadap Stres Kerja

Model	Coefficients		Sig.
	β	Std. Error	
(Constant)	82,210	9,306	0,000
Gaya Kolaboratif	-1,969	0,768	0,012

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Gaya Partisipatif terhadap Stres Kerja

Model	Coefficients		Sig.
	β	Std. Error	
(Constant)	80,640	8,408	0,000
Gaya Partisipatif	-1,439	0,541	0,009

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Dari hasil pengujian regresi linear sederhana setiap variabel X terhadap variabel Y (stres kerja), terlihat dari tabel-tabel diatas dari keempat gaya kepemimpinan menurut teori empat sistem dari Likert, terdapat tiga gaya komunikasi kepemimpinan yang berpengaruh terhadap

stres kerja responden, yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan kolaboratif dan gaya kepemimpinan partisipatif. Sedangkan gaya kepemimpinan controlling tidak berpengaruh terhadap stres kerja responden.

Gaya otoriter

Gaya otoriter memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja responden. Hasil uji menunjukkan bahwa gaya otoriter akan memberikan dampak kenaikan stres kerja sebesar 1,878 kali setiap kali terdapat peningkatan gaya otoriter yang diterapkan oleh pimpinan. Hal ini berarti bahwa semakin otoriter pimpinan, maka semakin stres responden.

Gaya kolaboratif

Hasil uji menunjukkan bahwa gaya kolaboratif berpengaruh signifikan terhadap stres kerja responden. Berbeda dengan gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan kolaboratif memengaruhi secara negatif terhadap stres kerja. Nilai koefisien regresi $\beta = -1,969$ berarti bahwa setiap terjadi satu unit kenaikan gaya kepemimpinan kolaboratif yang diterapkan oleh pimpinan, akan menurunkan stres kerja responden sebesar 1,969 kali. Dapat dikatakan bahwa semakin kolaboratif seorang pimpinan maka semakin rendah pula stres kerja yang dirasakan oleh responden.

Gaya partisipatif

Nilai β sebesar -1,439 dengan nilai signifikansi 0,009 menunjukkan bahwa gaya partisipatif berpengaruh signifikan secara negatif terhadap variabel stres kerja. Setiap satu unit peningkatan gaya kepemimpinan partisipatif akan menurunkan stres kerja sebesar 1,439 kali. Dapat disimpulkan bahwa semakin partisipatif seorang pimpinan maka responden atau pegawai di lingkungan BPS se-Provinsi Maluku semakin kecil stres kerja yang dialaminya.

SIMPULAN

Aparatur Sipil Negara Badan Pusat Statistik di Lingkungan Provinsi Maluku memiliki latar belakang yang berbeda-beda, tidak hanya dari sisi pendidikan namun juga latar belakang budaya, suku, agama dan banyak lainnya. Ragam latar belakang memberikan pengaruh terhadap beragam juga cara seseorang berperilaku termasuk dalam memimpin dan bereaksi terhadap gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ASN BPS di Provinsi Maluku mengalami stres kerja. Sebagian besar responden mengalami stres sedang. Hanya sebagian kecil yang mengalami stres rendah dan ternyata ada yang mengalami stres berat.

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan BPS di Provinsi Maluku Baik Kepala Kabupaten maupun Kepala Provinsi dipandang oleh sebagian besar responden menerapkan gaya kepemimpinan kolaboratif. Yaitu, gaya kepemimpinan yang menunjukkan kerja bersama antara pegawai dan pimpinan dengan pola komunikasi yang terbuka dari atas ke bawah maupun dari bawah ke atas. Selain gaya kolaboratif, responden juga melihat adanya gaya partisipatif yang diterapkan oleh pimpinan. Selain dua gaya itu ternyata terdapat juga pimpinan yang menerapkan gaya controlling dan otoriter.

Gaya kepemimpinan otoriter, kolaboratif dan partisipatif memiliki pengaruh terhadap stres pegawai. Gaya otoriter akan memberikan pengaruh positif terhadap stres pegawai. Semakin otoriter seorang pemimpin maka akan semakin stres pegawai. Sebaliknya gaya otoriter dan gaya partisipatif memengaruhi secara negatif terhadap stres pegawai. Semakin partisipatif atau kolaboratif pegawai, maka semakin rendah stres yang dialami oleh pegawai.

Oleh karena itu, dari hasil penelitian ini dapat peneliti sarankan bahwa untuk menjaga kesehatan mental pegawai gaya kepemimpinan yang baiknya diterapkan adalah gaya komunikasi pemimpin yang kolaboratif atau partisipatif. Dengan gaya ini berarti pemimpin memberikan kepercayaan kepada bawahan, menyelesaikan tugas secara bersama-sama, melakukan pengambilan keputusan bersama dan membina komunikasi yang baik antara bawahan dan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiasturi, H., & Dewi, R. (2018). *STRES KERJA* (1st ed.). Semarang University, Press.
- BEEHR, T. A., & NEWMAN, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: a Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Cahyani, L. G., Kustriyani, M., & M. (2019). Gaya Kepemimpinan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ners Widya Husada*, 6(3), 97–102.
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.459>
- Moh Muslim. (2020). Manajemen Stres pada Masa Pandemi Covid-19, 193. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2013). *KOMUNIKASI ORGANISASI: STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN* (D. Mulyana (ed.); 27th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Puspasari, H., & Puspita, W. (2022). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Tingkat Pengetahuan dan Sikap Mahasiswa terhadap Pemilihan Suplemen Kesehatan dalam Menghadapi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 13(1), 65. <https://doi.org/10.26630/jk.v13i1.2814>
- Sangal, R. B., Bray, A., Reid, E., Ulrich, A., Liebhardt, B., Venkatesh, A. K., & King, M. (2021). Leadership communication, stres, and burnout among frontline emergency department staff amid the COVID-19 pandemic: A mixed methods approach. *Healthcare*, 9(4), 100577. <https://doi.org/10.1016/j.hjdsi.2021.100577>
- Siswoyo, A. H. E., & Sulistyani, L. (2020). Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi. *Jurnal of Marketing and Commerce*, 5(1), 25–38.
- Tumarni, Wening, N., Junaidi, & Sujoko. (2022). Stres Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19: Suatu Tinjauan Literatur Atas Penyebab Dan Dampaknya Di Berbagai Negara. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 56–73. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.811>