

Gaya Kepemimpinan Transformasional Sebagai Salah Satu Prediktor Kesejahteraan Psikologis

Intan Rizky Amalia¹, Wustari L. Mangundjaya²

^{1,2} Universitas Bhayangkara Jakarta

E-mail: wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Article History:

Received: 19 Februari 2024

Revised: 08 Maret 2024

Accepted: 10 Maret 2024

Keywords: Gaya

Kepemimpinan

Transformasional,

Kesejahteraan Psikologis

Abstract: *Karyawan yang sehat secara psikologis cenderung lebih kooperatif dan produktif di tempat kerja maka, para pemimpin harus memainkan peran penting dalam mendorong pengembangan kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kesejahteraan psikologis seorang karyawan dapat diprediksi dengan gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan melibatkan 280 karyawan swasta Perusahaan X Jakarta Utara dan Perusahaan Y Bekasi Timur sebagai responden. Convenience sampling adalah metode yang digunakan dalam pendekatan sampel jenis Non-Probability Sampling ini. Dengan menggunakan prosedur uji SPSS 25, uji regresi digunakan sebagai metode analisis untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kesehatan psikologis seorang karyawan dapat diprediksi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian ini dapat membantu organisasi dan manajemen meminta pimpinan unit kerja untuk menggunakan gaya kepemimpinan transformasional guna mendukung pengembangan kesehatan psikologis positif pada pekerja.*

PENDAHULUAN

Perusahaan yang berkembang tidak lepas dari peran karyawannya, hal ini seperti yang dijelaskan oleh Hannah (2020) bahwa organisasi yang sukses tidak hanya membangun sumber daya manusia dengan modal sosial tapi juga dengan modal psikologis yang didalamnya terdapat kesejahteraan psikologis pada karyawan. Oleh sebab itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan agar mendapatkan manfaat positif dari penguatan kesejahteraan psikologis tersebut (Cascio & Boudreau, 2011).

Metode individu untuk memuaskan tuntutan psikologisnya adalah kesejahteraan psikologisnya. Kesejahteraan psikologis, menurut Ryff dan Keyes (1995), merupakan pemenuhan peran khas psikologi positif. Selain terbebas dari masalah psikologis atau kesehatan mental, kesejahteraan psikologis adalah keadaan di mana kesehatan mental seseorang dianggap baik

ketika berfungsi dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesehatan psikologis suatu organisasi sangatlah penting sehingga diperlukan seorang pemimpin yang memiliki keterampilan manajemen personalia yang kuat.

Gaya kepemimpinan transformasional diperkenalkan pertama kali oleh Bass dan Riggio (2005), Gaya kepemimpinan ini berfokus untuk perubahan perspektif sosial individu juga keseluruhan sistem sosial agar menjadi lebih baik, dengan menggunakan teknik pemecahan masalah yang kreatif. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mendorong pengikutnya untuk berjuang serta berinovasi dan berkreativitas (Bass et al., 1999). Lebih lanjut dalam penelitian lain yang menunjukkan bagaimana lingkungan kerja yang merangsang mendorong kemandirian karyawan dalam melakukan pekerjaannya, kemandirian seorang karyawan tentu dapat berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologisnya (Wibowo, 2021).

Daripada itu, penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Palupiningdyah (2017) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan meningkat dengan gaya kepemimpinan transformasional dan sebaliknya. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa penggunaan gaya kepemimpinan transformasional oleh seorang pemimpin memungkinkan anggota timnya mencapai tingkat kesejahteraan psikologis tertinggi. Sebab, seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten mendorong dan memotivasi stafnya untuk bekerja lebih baik dan lebih mandiri dalam bekerja.

Jika penelitian sebelumnya hanya menguji hubungan antara kesejahteraan psikologis dan gaya kepemimpinan transformasional, kami juga menguji sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kesejahteraan psikologis untuk menyelidiki lebih lanjut hubungan ini.

LANDASAN TEORI

Ketika seseorang mencapai potensi penuhnya dan mencapai tujuannya, memiliki sikap yang baik terhadap kehidupan dan orang lain, mampu mengambil keputusan secara mandiri dan mengendalikan perilakunya, serta mampu membangun dan mengelola lingkungan, maka orang tersebut berada dalam kesejahteraan psikologis yang baik, lingkungan yang sesuai, dapat menopang dirinya sendiri, mempunyai tujuan hidup, dan memuaskan keinginannya. Mereka berusaha mengembangkan diri dan lebih reflektif (Ryff, 1989). Kesejahteraan psikologis memiliki enam aspek, menurut Ryff (1989): a) penerimaan diri, yaitu mengakui dan menerima aspek positif dan negatif diri sendiri, b) individu rukun satu sama lain dalam hal ini artinya memiliki hubungan positif dengan orang lain, c) individu yang memiliki tujuan hidup yang spesifik dan bertanggung jawab terhadap perkembangan dirinya, d) otonomi yaitu dimana individu memiliki kapasitas untuk membuat penilaian dan memutuskan bagaimana mengatur lingkungan sekitar agar sesuai dengan kondisi mental, e) kemampuan mengendalikan lingkungan tempat kerja seseorang dikenal dengan istilah penguasaan lingkungan.

Menurut Bass dkk. (1999), pemimpin yang mendukung keinginan anggota tim mereka untuk mengadopsi perspektif baru dalam pekerjaan mereka, meningkatkan pemahaman anggota tim tentang visi dan misi organisasi, dan membantu mereka mencapai potensi penuh mereka menunjukkan kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki empat aspek menurut Bass et al., (1999), yaitu: a) pengaruh ideal adalah pemimpin menjadi *role models* bagi anggota timnya, b) motivasi yang menginspirasi ialah pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya, c) stimulasi intelektual dimana pemimpin berusaha mendorong anggota timnya untuk inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi-asumsi yang menjadi sumber masalah, selanjutnya d) perhatian individual ialah dalam

kepemimpinan transformasional pemimpin memberikan perhatian individual kepada setiap anggota tim dan memberikan bimbingan maupun arahan responsive.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan metode regresi dan alat analisis regresi linier ini, gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen, sedangkan kesejahteraan psikologis sebagai variabel dependen. Karyawan perusahaan berpartisipasi dalam penelitian ini.

Instrumen penilaian faktor kesejahteraan psikologis adalah aspek kesejahteraan psikologis (Ryff, 1989). terdiri dari enam aspek berikut: penerimaan diri, hubungan interpersonal yang sehat, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan diri. Pada variabel kesejahteraan psikologis yang alat ukurnya dimodifikasi dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh (Mangundjaya & Maharani, 2023), ditemukan 12 soal tidak layak setelah skala diuji; ini dihilangkan, menyisakan 30 item yang valid. Sedangkan untuk skor reliabilitas yaitu 0,777 dengan klasifikasi cukup bagus. Terdapat empat aspek kepemimpinan transformasional Bass et al. (1999) yaitu pengaruh ideal, motivasi yang inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional yang alat ukurnya dimodifikasi oleh Mangundjaya & Adiansyah (2018), pada uji coba menghasilkan 20 item valid dan tidak ada item gagal, sehingga memberikan skor reliabilitas 0,894 dan kategorisasi baik.

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai model skala untuk menilai variabel independen dan dependen. Skala Likert terdiri dari model penilaian pernyataan sikap yang memperoleh nilai skalanya dari sebaran responden. aitem favourable dan unfavourable dengan skala berupa numerik dari 1-6.), antara lain yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Agak Setuju (AS), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis korelasional yang digunakan untuk mengetahui potensi variabel prediktor yaitu gaya kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan di perusahaan X dan Y dijadikan sebagai profil responden untuk penelitian ini. Tujuan keseluruhan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana dua variabel mempengaruhi pekerja. Terdapat signifikansi ($p > 0.05$) pada usia, lama bekerja, status karyawan, dan posisi. Kemudian pada variabel kesejahteraan psikologis terdapat korelasi pada variabel demografis bagian usia. Sedangkan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional terdapat korelasi pada variabel demografis lama bekerja dan status karyawan. Darpada itu untuk uji kategorisasi variabel gaya kepemimpinan transformasional didapatkan hasil 23.2% dengan 65 responden yang termasuk dalam kategori rendah, 70% dengan 196 responden yang termasuk dalam kategori sedang dan 6.8% dengan 19 responden dalam kategori tinggi.

Selanjutnya untuk uji kategorisasi didapatkan hasil, dengan 0 responden dalam kategorisasi rendah, 63.9% dengan 179 responden termasuk dalam ketegori sedang dan 36.1% dengan 101 responden termasuk dalam kategori tinggi.

Analisis Interkorelasi

Berikut hasil uji interkorelasi yang ditunjukkan pada Tabel 1:

Tabel 1. Uji Interkorelasi

No.	Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Kesejahteraan psikologis	1							
2	Gaya kepemimpinan transformasional	0.370**	1	-	-	-	-	-	-
3	Usia	0.02	0.03	1	-	-	-	-	-
4	Jenis Kelamin	0.01	0.09	-0.17**	1	-	-	-	-
5	Pendidikan	-0.09	-0.08	0.11	0.14*	1	-	-	-
6	Status Karyawan	-0.06	0.06	-0.22**	0.08	-0.32**	1	-	-
7	Lama bekerja	0.15**	0.13*	-0,55**	-0.25*	-0.19**	-0.16**	1	-
8	Psisi Kerja	-0.02	0.07	-0.23**	0.09	-0.36**	0.43**	0.18**	1

**Signifikan pada $p < 0.01$ (2-tailed), *Signifikan pada $p < 0.05$ (2-tailed)

Tabel 2. menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis berkorelasi positif terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional. Pada variabel kepemimpinan transformasional berhubungan secara signifikan lama bekerja ($r = 0.13 < 0.05$). Semakin lama pengalaman lama bekerja maka semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang dirasakan. Kemudian pada variabel kesejahteraan psikologis berhubungan secara signifikan dengan lama bekerja ($r = 0.15 < 0.05$). Dengan begitu, pengalaman lama bekerja yang dimiliki maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dirasakan karyawan.

Analisis Regresi

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	95.104	3.436			27.677	0.000
	0.330	0.050	0.370		6.641	0.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan tabel 3. analisis regresi variabel koefisien di atas, maka menghasilkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut

$$Y = a + bX$$

$$Y = 95.104 + 0.330 X$$

Nilai koefisien regresi sebesar 0,330 atau 33% diperoleh berdasarkan hasil uji regresi sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% gaya kepemimpinan transformasional maka kesejahteraan psikologis akan meningkat sebesar 33%. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menyumbang 77% variasi. Dalam hal ini, nilai koefisien positif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai efek positif terhadap kesejahteraan psikologis; kesejahteraan psikologis anggota tim pemimpin meningkat seiring dengan tingkat kepemimpinan transformasional yang dipraktikkan pemimpin.

Untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen yang diinput secara simultan akan berdampak terhadap variabel dependen, peneliti kemudian melakukan uji F secara simultan. Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak pada kesehatan

psikologis. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen terhadap kesejahteraan psikologis sebagai variabel dependen dijelaskan oleh nilai koefisien determinasi atau R².

Penelitian telah memverifikasi hal ini (Satryo et al., 2023); (Wibowo, 2021). Temuan ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara kesejahteraan psikologis dan karakteristik kepemimpinan transformasional. Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan meningkat seiring dengan efektivitas kepemimpinan transformasional. Selain itu, temuan ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara kesejahteraan psikologis dan komponen gaya kepemimpinan transformasional.

Pada penelitian ini peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan karena berbagai keterbatasan dilapangan, antara lain yaitu keterbatasan waktu, dimana peneliti memiliki waktu yang terbatas dalam melakukan penelitian sehingga peneliti tidak dapat memastikan pemahaman partisipan akan instruksi dan pengantar dari kuisioner yang diberikan. Kemudian keterbatasan lain terkait dengan pengambilan data yang hanya dilakukan di dua perusahaan dengan bidang yang sama namun berbeda lokasi. Begitu juga halnya peneliti melakukan penelitian di lokasi yang berbeda, sehingga ini mempengaruhi budaya organisasi dan nilai-nilai yang ada.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional berpotensi memprediksi kesejahteraan psikologis karyawan, berdasarkan temuan analisis data penelitian ini. Enam elemen yang dapat dipupuk oleh gaya kepemimpinan transformasional berkaitan dengan pengembangan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Unsur-unsur tersebut antara lain perilaku penerimaan diri, hubungan yang sehat dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan perbaikan diri.

Selain itu, temuan uji interkorelasi menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel kesejahteraan psikologis mempunyai korelasi positif. Hal ini sesuai dengan hasil uji hipotesis yang juga menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan positif. Selanjutnya untuk itu peneliti memberikan saran bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih mempersiapkan waktu waktu yang lebih baik lagi agar ketika melakukan penelitian menjadi lebih penuh persiapan. Maka dari itu penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat dilakukan di lokasi yang sama namun dengan bidang di tempat lain dengan bidang organisasi yang berbeda. Sehingga peneliti juga dapat melihat perbedaan budaya organisasi yang terjadi. Kemudian peneliti juga memberikan saran terhdap perusahaan agar pemimpin perusahaan terus membangun hubungan interpersonal yang baik dengan karyawan yaitu dengan cara seperti mendengarkan keluhan karyawan, serta memberikan dukungan emosional ketika karyawan mengalami kesulitan. Selanjutnya pemimpin diharapkan dapat terus memberikan kesempatan pengembangan diri karyawan dengan cara memberikan pelatihan serta kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar lagi.

DAFTAR REFERENSI

- Bass, B. M., Avolio, B. J., dan Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformasional and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462. <https://doi.org/10.134ti/0963179991667ti9>
- Cascio, W., dan Boudreau, J. (2011). *Berinvestasi pada manusia* (edisi ke 2). pendidikan pearson / FT Press.
- Hannah, S. T., Perez, A. L. U., Lester, P. B., dan Quick, J. C. (2020). *Bolstering Workplace*

- Psychological Well-Being Through Transactional and Transformasional Leadership. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(3), 222–240. <https://doi.org/10.1177/154ti051ti20933623>
- Mangundjaya dan Maharani. (2023). Kesejahteraan Psikologis sebagai Prediktor Kepuasan Hidup Pada Karyawan PT X. di Bekasi. [Doi.org/10.58526/ez-sci-bin.vli2.16](https://doi.org/10.58526/ez-sci-bin.vli2.16)
- Mangundjaya dan Adiansyah. (2018). The Impact of Trust on Transformational Leadership and Comitment to Change. [Doi.org/10.1166/asl.2018,pp.493-494\(4\)](https://doi.org/10.1166/asl.2018,pp.493-494(4))
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Yogyakarta pustaka pelajar.
- Ryff, C. D. (19ti9). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., dan Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Saputro, F. A., dan Palupiningdyah. (2017). Pengaruh kepemimpinan transfromasional terhadap kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja dan kepercayaan diri sebagai variabel mediasi. *Management Analysis Journal*, 6(3), 330–3140
- Satryo, M. A., Sofiah, D., dan Prasetyo, Y. (2023). Psychological well-being pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), titi– 99
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitas, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- White, S. F., dan Robbins, K. (2017). The Question of Creativity for the Field of Educational Leadership. In *The Wiley International Handbook of Educational Leadership* (pp. 29–44). Wiley. <https://doi.org/10.1002/97ti111ti956717.ch2>
- Wibowo, Y. A. J. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Perwira dengan Psychological Well Being Prajurit Yonif Mekanis Raider 411/PDW Salatiga. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2), 22ti–23ti. <https://doi.org/10.23titi7/jibk.v12i2.340ti0>