

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bagian ini berisi uraian yang menjelaskan mengenai latar belakang dan permasalahan, rumusan masalah penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, dan manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penggerak dalam sebuah perusahaan, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia nya, agar memberikan output yang optimis. Oleh sebab itu, perusahaan harus memiliki cara yang tepat sehingga dapat mengembangkan karyawan dan menghasilkan karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi (Iqram, 2019).

Meskipun demikian dalam hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada perusahaan ditemukan oleh Jobstreet (2022) yaitu terdapat beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan bidang yang dimiliki. Hal ini berdampak pada penurunan produktivitas kerja dan jenjang karir. Terdapat 60% responden mengaku tidak memiliki jenjang karir di perusahaan saat ini, sebesar 85% responden mengaku bahwa karyawan tidak memiliki *work life balance*. Pada bulan September 2022 menyebutkan bahwa 62% karyawan mengaku sulit tidur karena masih memikirkan pekerjaan. Riset yang dilakukan oleh *America APA Work in (2022)* menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan akan bekerja lebih produktif, hal tersebut sangat mempengaruhi kesehatan pikiran dan Kesehatan fisik pada karyawan.

Dilansir dari WHO (2022), 15% orang dewasa usia kerja diperkirakan mengalami gangguan jiwa. Secara global diperkirakan 12 miliar hari kerja hilang setiap tahunnya karena depresi dan kecemasan yang berdampak hilangnya produktivitas sebesar US\$1 triliun per tahun. Oleh sebab itu, WHO bekerja sama dengan ILO (Organisasi Perburuhan International) untuk mengembangkan pedoman kesehatan mental di tempat kerja, tujuannya adalah agar kesehatan

mental di tempat kerja bisa lebih baik melalui penggunaan panduan, yang dibuat berdasarkan penelitian dengan bukti yang lebih efektif.

Hal ini didukung pula oleh Hannah (2020) yang menjelaskan bahwa organisasi yang sukses tidak hanya membangun sumber daya manusia dengan modal sosial tapi juga dengan modal psikologis yang didalamnya terdapat kesejahteraan psikis 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).

Setiap individu memiliki kebutuhan akan kesejahteraan psikologis dalam hidupnya, salah satu aktivitas yang dilakukan individu adalah bekerja dalam suatu organisasi. Individu yang bekerja membutuhkan kenyamanan, keamanan, kedamaian dan kesesuaian dengan harapan hidup karyawan. Kesejahteraan psikologis karyawan dipengaruhi banyak hal antara lain yaitu komunikasi dan sosialisasi dengan atasan maupun antar karyawan, lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif serta perilaku yang dilakukan individu saat bekerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan (Satryo et al., 2023). Dalam hal ini individu yang mencapai kesejahteraan psikologis meningkatkan kebahagiaan, kesehatan mental positif dan pertumbuhan diri (Megawati & Herdiyanto, 2016).

Kesejahteraan psikologis merupakan cara individu untuk memenuhi kebutuhan psikologisnya. Menurut Ryff dan Keyes (1995) kesejahteraan psikologis digunakan untuk menggambarkan pemenuhan fungsi standar dari psikologi positif. Kesejahteraan psikologis tercapai ketika kondisi individu yang bukan hanya bebas dari masalah-masalah psikis atau mental saja, namun dalam hal ini kondisi mental individu tersebut juga dianggap sehat, jika berfungsi dengan maksimal.

Selanjutnya pada Harter et al., (2003) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan cenderung lebih kooperatif dalam bekerja, memiliki tingkat absensi yang minim, efisien dan tepat waktu, serta dapat bertahan lebih lama dalam suatu perusahaan. Hal ini disebabkan menurut Annisa dan Zulkarnain (2013) ketika meningkatnya kesejahteraan psikologis pada karyawan maka karyawan dapat menempatkan diri dengan sebaiknya sehingga menghasilkan karya yang lebih kreatif dan inovatif.

Untuk itu dapat dikatakan pula kesejahteraan psikologis karyawan penting ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka dibutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu mengelola karyawan dengan baik.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis antara lain, kepribadian, budaya, tingkat pendidikan dan gaya kepemimpinan transformasional, hal ini membuat gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dapat memberikan inspirasi perilaku yang positif seperti tidak mengkritik bawahan di muka umum, dan menjalin hubungan yang positif dengan bawahan, serta mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik lagi dalam bekerja (Saputro & Palupiningdyah, 2017).

Gaya kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh Bass dan Riggio (2005) kepemimpinan ini berfokus pada perubahan perspektif sosial individu juga keseluruhan system sosial agar menjadi lebih baik. Gaya kepemimpinan transformasional memberikan stimulasi kepada bawahan nya untuk berusaha menjadi inovatif dan kreatif dengan bertanya secara aktif mengenai asumsi yang dimiliki bawahannya, memecahkan masalah dengan cara kreatif (Bass et al., 1999). Sesuai dengan peneliti terdahulu pemberian stimulasi pada karyawan menumbuhkan kemandirian karyawan dalam menjalankan tugas nya, kemandirian yang dimiliki karyawan tentu dapat menimbulkan kesejahteraan psikologis yang baik pada karyawan (Wibowo, 2021).

Untuk lebih mendalami fenomena serta mencari tahu gaya kepemimpinan yang digunakan, maka peneliti melakukan survey ke lapangan. Survey yang dilakukan dalam bentuk wawancara singkat kepada 11 orang karyawan di Perusahaan X dan Y tanggal 28 September 2023. Dari hasil survey yang dilakukan ditemukan fakta jika gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan, hal ini terlihat dari karyawan menjadi lebih menguasai lingkungan kerjanya, memiliki hubungan yang positif dengan atasan serta lingkungan kerjanya, karyawan juga dapat mengambil keputusan sendiri dan tidak terlalu bergantung pada orang lain. Gaya kepemimpinan transformasional membuat karyawan menjadi lebih terlibat dengan pekerjaan

mereka, sebab gaya kepemimpinan transformasional juga mampu meningkatkan optimisme pada karyawan.

Kemudian gaya kepemimpinan transformasional juga menjadikan pemimpin sebagai acuan karyawan dalam semangat bekerja hal ini membuat karyawan memiliki motivasi bekerja yang baik sehingga karyawan memiliki tujuan hidup. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Saputro dan Palupiningtyas (2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis karyawan begitu juga sebaliknya. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh seorang pemimpin membuat anggotanya dapat mencapai pemenuhan kesejahteraan psikologis secara maksimal, hal ini disebabkan seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional selalu memotivasi dan menginspirasi karyawannya agar lebih baik lagi dan mandiri dalam bekerja.

Berdasarkan uraian fenomena penelitian tersebut, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis. Penelitian ingin mengetahui lebih lanjut masalah dalam penelitian ini apakah gaya kepemimpinan transformasional dapat menjadi prediktor kesejahteraan psikologis pada karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penelitian terdahulu untuk memperkuat hipotesis pada penelitian ini maka peneliti merumuskan beberapa hasil penelitian terdahulu. Dalam hal ini peneliti memilih beberapa karya ilmiah yang akan dijadikan acuan yaitu :

Pada penelitian pertama adalah yang berjudul kesejahteraan psikologis karyawan produksi : adakah peranan gaya kepemimpinan transformasional dengan rasa bersyukur? (Sofiah & Prasetyo, 2023). Berdasarkan hasil terlihat adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kesejahteraan psikologis begitu juga dengan rasa bersyukur, yang dapat menimbulkan rasa penerimaan diri sehingga hal ini dapat memicu timbulnya kesejahteraan psikologis pada individu.

Selanjutnya pada penelitian kedua yang berjudul hubungan gaya kepemimpinan transformasional perwira dengan kesejahteraan psikologis prajurit (Wibowo, 2021). Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kesejahteraan psikologis.

Pada penelitian ketiga yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis dengan kepuasan kerja dan kepercayaan diri sebagai variabel mediasi (Saputro & Palupiningdyah, 2017). Berdasarkan hasil terlihat analisis data yang dilakukan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, merupakan indikator yang paling kuat mempengaruhi kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh karyawan dimediasi oleh kepercayaan diri.

Selanjutnya pada penelitian keempat yang berjudul aktivitas fisik dan kepemimpinan transformasional sebagai prediktor kesejahteraan psikologis ibu bekerja (Afiatin et al., 2019). Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa aktivitas fisik dan persepsi atas kepemimpinan transformasional berperan dalam kesejahteraan psikologis ibu bekerja, melalui keseimbangan kerja-keluarga.

Pada penelitian selanjutnya yang berjudul kesejahteraan psikologis pada karyawan dengan tujuan menguji peranan kepemimpinan transformasional (Satryo et al., 2023). Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kesejahteraan psikologis, semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis pada karyawan.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa banyaknya penelitian membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dengan kesejahteraan psikologis. Selanjutnya untuk melakukan kebaruan dalam penelitian tentang hal ini maka peneliti memutuskan untuk meneliti lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan transformasional sebagai prediktor dari kesejahteraan psikologis yang dilakukuan pada perusahaan swasta X dan perusahaan swasta Y dimana kedua perusahaan tersebut bergerak dibidang ekspor dan impor

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu prediktor kesejahteraan psikologis pada karyawan sehingga dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan meningkatkan kesejahteraan psikologis yang baik pada karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya kajian ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, terutama yang mengarah tentang sejauh mana gaya kepemimpinan transformasional dapat menjadi prediktor dari kesejahteraan psikologis pada karyawan.

1.4.2 Secara Praktis

Bila dalam penelitian ini terbukti bahwa gaya kepemimpinan transformasional sebagai salah satu prediktor kesejahteraan psikologis pada karyawan, sehingga organisasi dan manajemen dapat meminta para pemimpin unit kerja untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.