

Psychological well being karyawan produksi: Adakah peranan *transformational leadership* dan *gratitude*?

Firdiansyah¹, Diah Sofiah^{2*}, Yanto Prasetyo³

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

*E-mail: diahsofiah@untag-sby.ac.id

Published:
4 Feb 2022

Abstract

This study aims to explain "The Relationship of Transformational Leadership and Gratitude with Psychological Well-Being in Production Employees of PT. Kasa Husada Wira East Java". This research is motivated by problems in the use of transformational leadership and gratitude for each employee, especially in Indonesia, for psychological well being. Subjects in this study amounted to 68 people. The results of the hypothesis test obtained a correlation coefficient value of 0.738 with a significance of $p = 0.000$ ($p < 0.01$) for the transformational leadership variable, while for the gratitude variable a correlation coefficient value of 0.510 was obtained with a significance of $p = 0.000$ ($p < 0.01$), p . this indicates that there is a very significant positive relationship between transformational leadership and psychological well-being as well as gratitude there is also a very significant relationship with psychological well-being so that both hypotheses are accepted. So that the higher the value of transformational leadership and gratitude, the higher the psychological well being.

Keywords : *transformational leadership, gratitude, psychological well being, employees, spearman rho*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan "Hubungan Transformational Leadership dan Gratitude dengan Psychological Well-Being pada Karyawan Produksi PT. Kasa Husada Wira Jatim". Penelitian ini di latar belakang oleh permasalahan pada penggunaan transformational leadership serta gratitude pada setiap karyawan khususnya di Indonesia terhadap psychological well being. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 68 orang. Hasil uji hipotesis memperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,738 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$) untuk variabel transformational leadership, sedangkan untuk variabel gratitude diperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,510 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$), hal ini menandakan bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara transformational leadership dengan psychological well-being begitu pula gratitude juga terdapat hubungan yang sangat signifikan dengan psychological well-being sehingga kedua hipotesis tersebut diterima. Sehingga semakin tinggi nilai transformational leadership dan gratitude maka akan semakin tinggi pula psychological well being.

Keywords : *transformational leadership, gratitude, psychological well being, karyawan produksi, spearman rho*

Copyright © 2023. Firdiansyah, Diah Sofiah, Yanto Prasetyo

Pendahuluan

Keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan produksi. Banyak organisasi, pada kinerja karyawan produksi merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Tuntutan akan kinerja karyawan produksi yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap organisasi, karena sebuah organisasi yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan produksi yang bekerja pada organisasi tersebut. Keberhasilan perusahaan juga akan mengarah pada kesuksesan hidup kepada karyawan (Diener dan Seligman, 2002). Organisasi tidak hanya memiliki tujuan untuk berhasil mencapai visi dan misinya, namun juga untuk pemenuhan *psychological well being* para karyawan produksi di dalam organisasi tersebut.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan suatu barang/jasa guna untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain (Yoga, Sofia dan Prasetyo, 2022). Setidaknya ada dua faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi atau sebuah perusahaan dalam bidang produksi, yaitu *division of labour* dan revolusi industri. *Division of Labour* merupakan faktor pembagian tugas yang tepat, dengan struktur yang tepat tentu akan menghasilkan produk yang berkualitas dan dapat di terima dengan baik di pasar. Pembagian kerja akan membantu proses pengolahan produksi menjadi lebih efektif dan efisien. Faktor kedua adalah revolusi industri, yang seperti pergantian tenaga manusia menggunakan robot atau mesin di dalam proses produksi. Revolusi industri akan membuat target dari produksi bisa tercapai, sehingga karyawan produksi akan terdorong untuk berusaha meningkatkan keahlian agar bisa bersaing. *Psychological well being* memberikan dampak terhadap perusahaan berupa rendahnya taraf kehadiran para karyawan dan meningkatkan prestasi bekerja (Chiara Amati, 2010). Penulis percaya bahwa *psychological well being* wajib dikembangkan di tempat bekerja untuk memberikan nilai positif yang baik untuk karyawan produksi sebagai individu dan perusahaan secara menyeluruh. Setiap karyawan produksi, *psychological well being* adalah aspek inti untuk setiap kesejahteraan dan terkait erat dengan kesehatan raga, kehidupan yang berlangsung lama dan kesuksesan hidup bersama hubungan yang positif dengan lingkungan sosial. *Psychological well being* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesejahteraan psikis seseorang berdasarkan memenuhi kriteria fungsional psikologi positif, termasuk penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, lingkungan, pembelajaran, tujuan hidup, dan pembentukan karakter (Ryff, 1995).

Efek positif dari memenuhi kesehatan mental yakni menciptakan anggapan karyawan produksi bahwa mereka memenuhi harapan yang ditetapkan oleh organisasi. Persepsi ini berkaitan dengan hal yang di percaya karyawan produksi tentang suatu perusahaan menghargai andil dan peduli terhadap kesejahteraannya (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). Aspek pencapaian kontrak psikologis adalah pemenuhan kebutuhan rasa aman (Whyte, 1956). Faktor yang terkait *psychological well being* seperti prestasi kerja, kepribadian dan hubungan sosial yang sudah dijelaskan di atas telah mewakili *transformational leadership* yang ada, dan dalam menerapkan *transformational leadership*, atasan juga memberikan contoh perilaku moral, tidak mengkritik bawahannya di depan umum, dan menciptakan hubungan yang positif dengan karyawan sehingga dapat menjadi panutan bagi karyawan dalam membangun hubungan dengan rekan kerja dan bawahannya (Saputro, 2017). Hal ini sesuai dengan pendapat (Verbraak, 2014) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *transformational leadership* terhadap

psychological well being karyawan produksi dapat mengatakan demikian, *psychological well being* bawahan bisa dipengaruhi oleh *transformational leadership* pemimpinnya. Manusia memiliki dua fungsi positif untuk meningkatkan *psychological well being* (Ryff dan Keyes, 1995). Fungsi positif menggambarkan bagaimana orang mempengaruhi persepsi kebahagiaan menggunakan perbedaan antara hal-hal positif dan negatif, menekankan kepuasan hidup menjadi kunci kesejahteraan yang paling penting. Kepemimpinan yang berkembang dengan cepat adalah *transformational leadership* (Bass, 1985). *Transformational leadership* mengarah pada kesuksesan perusahaan dan pada akhirnya pada kesehatan fisik dan mental karyawan (Mehari, 2015). Pemimpin yang menaruh dukungan dan ikut merasakan pada karyawan membangun *psychological well being* bagi karyawan dan memungkinkan pemimpin membentuk interaksi yang positif dengan karyawan (Sivanathan, 2004). Salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well being* karyawan adalah *transformational leadership*.

Gratitude yang dimiliki karyawan juga ikut andil menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi *psychological well being*, karena *gratitude* merupakan salah satu sifat seseorang yang selalu berpikir positif, yang lalutercermin pada sikap yang lebih positif (Wood, Joseph, & Maltby, 2009). *Gratitude* merupakan ekspresi kebahagiaan yang dirasakan karyawan dan berhubungan dengan kesejahteraan jiwa ataupun kepuasan hidup. *Gratitude* juga merupakan bentuk perilaku yang disebabkan oleh emosi positif, yaitu syukur adalah kebalikan dari emosi negatif seperti ketakutan, kemarahan, kecemburuan dan emosi negatif lainnya (Emmons, 2004). Bersyukur dapat membuat seseorang menjadi lebih baik, lebih cerdas mampu menghadapi segala permasalahan dan menjalin keharmonisan antara diri sendiri dengan lingkungan dan masyarakat (Emmons, 2007). Rasa tidak berterima kasih seseorang dapat menghancurkan keharmonisan yang tercipta sebelumnya, kurang bersyukur diartikan sebagai kejahatan dimana seseorang yang selalu kufur pada umumnya tidak menyukai semua kebaikan yang diterima dari orang lain dan berpikiran sempit untuk membalas kebaikan yang diterima dari orang lain (Emmons, 2007). Orang yang tidak tahu berterima kasih selalu menanggapi kebaikan orang lain dengan hinaan, bahkan ketidakpercayaan dan kemarahan. Rasa syukur adalah fondasi yang kuat untuk membantu orang lain, karena perasaan kepada orang lain harus selalu baik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan hipotesis sementara jika *transformational leadership* dan *gratitude* memiliki hubungan yang sangat erat terhadap *psychological well being*, dan oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan *transformational leadership* dan *gratitude* dengan *psychological well being* pada karyawan, hal ini dikarenakan pengaruh *transformational leadership* dan *gratitude* pada setiap individu sangat mempengaruhi sikap dan perilaku *psychological well being* karyawan produksi yang bekerja, sehingga dengan fenomena tersebut menjadi alasan peneliti memilih kedua variabel.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangka kan (Sugiyono, 2003). Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif korelasional, yang merupakan rancangan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan yang ada di antara variabel-variabel (Azwar, 2015).

Partisipan Penelitian

Sugiyono (2015) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan dari objek atau subjek yang digunakan untuk mempelajari dan menalar tentang kualitas dan sifat tertentu. Populasi dalam Penelitian ini karyawan bidang produksi di PT. Kasa Husada Wira Jatim, yakni sebanyak 68 karyawan. Partisipan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah subjek pada populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling Jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh berbeda dengan sensus, hal ini dikarenakan seluruh populasi digunakan sebagai sampel, sedangkan sampel jenuh menggunakan populasi yang relatif kecil, sedangkan sensus memiliki populasi yang besar (Sugiyono, 2015).

Instrumen

Instrumen penelitian dapat digunakan dalam pengukuran nilai dalam variabel yang diteliti dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Oleh karena itu setiap instrument harus mempunyai skala. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dan skala bogardus dalam pengukuran *psychological well being*, *transformational leadership* dan *gratitude*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena yang sedang terjadi (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini untuk menguji validitas dan reliabilitas yaitu menggunakan *IBM SPSS for windows*.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada tujuan dan hipotesis dari penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *Transformational Leadership* dan *Gratitude* dengan *Psychological Well Being* pada karyawan produksi pada PT. Kasa Husada Wira Jatim. Peneliti menggunakan teknik analisis korelasi *Spearman Rho* untuk mengetahui hubungan dari dua variabel bebas dan variabel terikat dengan ($\alpha = 0.01$). Jika nilai signifikansi (p) lebih kecil dari α maka di katakan hasil penelitian diterima dan apabila nilai signifikansi lebih besar α maka hasil penelitian ditolak. *Spearman Rho* termasuk ke dalam statistik non parametrik. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

Hasil

Subjek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini berjumlah lebih dari 50 orang sehingga dalam melihat normalitas data akan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dapat dinyatakan normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak normal. Hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikansi $p = 0,319$ ($p > 0,05$). *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dilakukan dengan digunakannya program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*.

Tabel 1

Uji Normalitas

	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		Keterangan
	N	Asymp. Sig. (2 tailed)	
<i>Psychological well being</i>	68	0.319	Normal

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil data dalam tabel dapat disimpulkan hubungan yang tidak linear, hal ini didasari nilai pada Sig. *Devian from Linearity* memperoleh signifikansi tidak lebih besar dari 0,05. Hal ini didasari uji linearitas antara *Transformational Leadership* (X1) dan *Psychological Well Being* (Y) diperoleh nilai skor F sebesar 16,670 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan tidak memiliki hubungan yang linier antara variabel *Transformational Leadership* dan variabel *Psychological Well Being*. Hasil uji linearitas antara *Gratitude* (X2) dan *Psychological Well Being* (Y) diperoleh nilai skor F = 11.906 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan tidak memiliki hubungan yang linier antara variabel *Gratitude* dan variabel *Psychological Well Being*.

Tabel 2
Uji Linieritas

	F	Sig.	Keterangan
<i>Psychological Well Being</i> dan <i>Transformational Leadership</i>	16,670	0.000	Tidak Linier
<i>Psychological Well Being</i> dan <i>Gratitude</i>	11.906	0.000	Tidak Linier

Sumber: Output SPSS

H1: Hasil perhitungan analisis data yang didapatkan yaitu hasil uji korelasi *transformational leadership* dengan *psychological well being* diperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,738 dengan signifikansi 0,000 ($<0,01$), hal ini menunjukkan bahwa kuatnya hubungan dan signifikansi antara *transformational leadership* dengan *psychological well*, sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima.

H2: Hasil perhitungan analisis data yang didapatkan yaitu hasil uji korelasi *gratitude* dengan *psychological well being* diperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,510 dengan signifikansi 0,000 ($<0,01$), hal ini menunjukkan bahwa kuatnya hubungan dan signifikansi antara *gratitude* dengan *psychological well*, sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima.

Tabel 3
Uji Hipotesis

<i>Correlation Coefficient</i>	Sig.	Keterangan
0.738	0.000	Signifikan
0.510	0.000	Signifikan

Sumber: Output SPSS

Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *transformational leadership* dengan *psychological well being* pada karyawan bidang produksi PT. Kasa Husada Wira Jatim, artinya bahwa semakin baik *transformational leadership* yang dilakukan oleh pemimpin, maka semakin baik pula *psychological well being* yang didapat oleh para karyawan bidang produksi, dan sebaliknya, ketika *transformational leadership* kurang baik atau lemah maka *psychological well being* yang didapatkan karyawan produksi juga akan rendah, sehingga hipotesis penelitian yang pertama bahwa adanya hubungan *transformational leadership* dengan *psychological well being* pada karyawan

produksi PT. Kasa Husada Wira Jatim diterima. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Yohanes (2021), Hairunisak (2021), Tina dkk (2019) yang menyatakan *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap *psychological well being*. *Transformational leadership* dilakukan oleh pemimpin mampu memotivasi, mendorong dan mendukung karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat meningkatkan *psychological well being*, yang didukung oleh penelitian Setiawan (2016), yaitu *transformational leadership* merupakan faktor utama dari organisasi tersebut. Diproses dengan membentuk perubahan dan kepemimpinan sedemikian rupa sehingga posisi atasan tidak hanya sebagai simbolik, tetapi kehadirannya dapat mempengaruhi perkembangan organisasi dan kesejahteraan anggota secara positif. Pemimpin harus memainkan peran penting dalam organisasi dalam membangun nilai-nilai karyawan, sehingga mereka selalu menjadi karyawan yang berkualitas dan produktif dalam bekerja, membawa pencapaian dan pengembangan diri yang lebih besar.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa *gratitude* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well being* pada karyawan produksi PT. Husada Wira Jatim. Menggambarkan bahwa semakin tinggi *gratitude* maka semakin tinggi pula *psychological well being* yang dirasakan para karyawan bidang produksi sehingga hipotesis penelitian yang ke dua bahwa adanya hubungan antara *gratitude* dengan *psychological well being* pada karyawan produksi PT. Husada Wira Jatim diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian Wina (2020), Kenya (2020) dan Asti (2018) bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *gratitude* dengan *psychological well being*. *Gratitude* yang dimiliki karyawan juga ikut andil menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *psychological well being* karena menurut Ryff (1995), ada dua penilaian terhadap pengalaman individu. Pertama, orang dipaksa untuk tunduk pada situasi yang mempengaruhi *psychological well being*, atau mereka mencoba meningkatkan *psychological well being* dengan memperbaiki kondisi kehidupannya lebih tinggi dan evaluasi diri yang dilakukan adalah bersyukur, agar *psychological well being*nya tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian menggunakan analisis data *Spearman's Rho* dapat disimpulkan beberapa hal berikut sebagai jawaban atas pokok pembahasan dalam penelitian ini : (1) Terdapat hubungan positif antara *transformational leadership* dengan *psychological well being* pada karyawan bidang produksi PT. Kasa Husada Wira Jatim, artinya bahwa semakin baik *transformational leadership* yang dilakukan oleh pemimpin, *psychological well being* karyawan di bidang produksi semakin baik, dan sebaliknya, jika *transformational leadership* dipastikan buruk atau lemah, maka *psychological well being* karyawan di bidang produksi PT. Kasa Husada Wira Jatim juga akan rendah. (2) *Gratitude* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well being* pada karyawan di bidang produksi PT. Husada Wira Jatim. Ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *gratitude* maka semakin tinggi pula *psychological well being* yang dirasakan para karyawan bidang produksi. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin berkurang *gratitude* maka semakin rendah pula *psychological well being* yang dirasakan para karyawan bidang produksi PT. Kasa Husada Wira Jatim.

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan pengembangan penelitian di bagian yang berbeda. Hal tersebut dikarenakan tingkat *transformational leadership* yang dilakukan berbeda dengan karyawan bidang produksi. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti

faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, yang diperkirakan dapat mempengaruhi *psychological well being* karyawan. Faktor-faktor tersebut yaitu ; Jenis kelamin, usia, kepribadian, status sosial ekonomi, dukungan sosial, keterampilan pribadi dan budaya.

Referensi

- Afiatin, T., Reginasari, A., Lutfikasari, E., Penggalih, B. N., Nafiah, N. U., Sumawibawa, N. D. A., Muslikhah, N. (2019). *Physical Activity and Transformational Leadership as Predictors of the Psychological Well-Being of Working Mothers*. *ANIMA: Indonesian Psychological Journal*, 35, 11-34.
- Aisyah, A., Chisol, R. (2018). Rasa Syukur Kaitannya Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Proyeksi*, Vol. 13 (2) 2018,109-122.
- Anjani, W., Rasyidin, Y., & Ulpa, E. P. (2020). Hubungan Antara Rasa Syukur Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Mahasiswa Yang Kuliah Sambil Bekerja Part-Time. *ANFUSINA : JOURNAL OF PSYCHOLOGY*,3, 119- 132. doi:dx.doi.org/10.24048/ajp.v3i2.10418
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Bass, B. M & Avolio, B.J. (1994). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-121.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: The Free Press.
- Bass. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York :Academic Press.
- Diener, E., Seligman, M.E.P. (2002). Very Happy People. *Psychological Science*,13, 81-84.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986), "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, pp. 500-507.
- Emmons, R. A. (2007). *Thanks: How the new science of gratitude can make you happier*. Boston: Houghton Company.
- Emmons, R. A., & Mc Cullough, M. E. (2004). *The psychology of gratitude*. New York: Oxford University Press.
- Emmons, R. A., & Shelton, C. M. (2002). Gratitude and the science of positive psychology. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 459–471). Oxford University Press.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

-
- Hartiti, T. (2013). Peningkatan softskill perawat melalui kepemimpinan Transformasional Kepala Ruang pada RS Swasta di Semarang. 115-123.
- Ivancevich, John dkk. (2006). Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., Ryff, C. D. (2002). *Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. Journal of Personality and Social Psychology*, 6 (82), 1007-1022.
- Kistianingsih, K. A., Purwandari, E. (2020). Rasa Syukur, Dukungan Sosial, dan Kesejahteraan Psikologis Purna Jabatan Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikohumanika*, 12, 133-151.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2004). Gratitude in intermediate affective terrain: links of grateful moods to individual differences and daily emotional experience. *Journal of Personality and Social Psychology* , 86, 295-309.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J.-A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112–127. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.1.112>.
- Mehari, Bitieal. (2015). Transformational leadership and well-being : The mediating role of trust in leadership , meaningfulness and job satisfaction. Spring. Department of psychology Linnaeus University.
- Rasulzada, Farida. (2007). Organizational creativity and psychological well being. Lund University.
- Robbins, Stephen. Coulter, Mary. (2010). Manajemen. Edisi 10. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ryff, C. D & Keyes L. M (1995). The Structure Of Psychological Well-Being Revisited. *Journal Of Personality And Social Psychology* Vol. 69, No. 4. University Of Wisconsin. Madison.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Ryff, C.D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology*, 6 (57), 1069-1081.
- Saputro, F. A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Kesejahteraan Psikologis Dengan Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Diri Sebagai Variabel Mediasi*. (Studi pada Karyawan Bagian Teknik Unit Getas PT. Perkebunan Nusantara IX Salatiga)(Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Sari, Y. N., & Darmastuti. I. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Dan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*.
- Setiawan. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pustakawan. *Jurnal Pendidikan Hunaniora*, 4, 14-21.
- Suharsaputra. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan. Bandung: PT Refika Aditama
-

-
- Sulistyarini, Ria, Indah. (2010). Pelatihan Kebersyukuran Untuk Meningkatkan Proactive Coping Pada Survivor Bencana Gunung Merapi. Direktorat Penelitian & Pengabdian Masyarakat Universitas Islam Indonesia.
- Tulis, H. A., & Yusof, H. M. (2021). *Leader's Transformational Leadership Style and Employees' Psychological*. Bahru, Johor, Malaysia: School of Human Resource Development and Psychology, Faculty of Social Science and Humanities, Universiti Teknologi Malaysia.
- Usman, H. (2009). Manajemen: Teori, praktek, Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi aksara.
- Verbraak, Kimberly. (2014). Transformational leadership and employee well-being. Tilburg University, Januari-August 2014.
- Wells, I.E.. (2010). *Psychological well-being*.
- Whyte, W.H. (1956). The Organizational Man. New York: Doubleday & Company, Inc.
- Wibowo, Y. A., & Wijono, S. (2021). *Relationship of Officer Transformational Leadership Style with Psychological Well Being Soldier*. Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha.
- Wood, A. M., Joseph, S., & Maltby, J. (2009). Gratitude predicts psychological well-being above the big five facets. *Journal of Personality and Individual Differences*, 46, 443-447.
- Wood, A. M., Joseph, S., & Maltby, J. (2009). Gratitude predicts psychological well-being above the Big Five facets. *Personality and Individual Differences*, 46, 443-447, doi:10.1016/j.paid.2008.11.012.
- Yoga, A., Sofiah, D., Prasetyo, Y. (2022). Optimisme dan resiliensi pada buruh yang terkena dampak pemutusan hubungan kerja (PHK) dimasa pandemi Covid-19. *INNER : Journal of Psychological Research*, Vol, 1 (4) 2022, 187-193.
- Yukl, G. (1994) *Leadership in Organizations*. 3rd Edition, Prentice Hall. Upper Saddle River.
- Yukl, Gary. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks. Peterson, & Seligman. (2004). *Character strengths and virtues*. New York : Oxford University Press.