

Psychological well-being pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional

Moch. Agung Satryo¹, Diah Sofiah^{2*}, Yanto Prasetyo³

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

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

Published: 3 Mei 2023	Abstract <i>This study aims to determine the relationship between transformational leadership and Psychological well-being in employees of PT. Sicepat Express. Researchers used quantitative research, with a total of 73 subjects and researchers took subjects from the office of PT. Sicepat Express. Selection of subjects using purposive sampling technique. Based on the results of data analysis using the Product Moment correlation, a correlation coefficient was obtained which showed $(r_{xy}) = 0.636$ with a significance value of 0.000 ($p < 0.01$). So it can be concluded that there is a very significant positive correlation between transformational leadership variables and psychological well-being. This means that the higher the transformational leadership, the higher the Psychological well-being of employees. Conversely, the lower the transformational leadership, the lower the employee's psychological well-being.</i>
	Keywords : Employee; Psychological Well-Being; Transformational Leadership
	Abstrak <i>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Psychological well-being pada Karyawan PT. Sicepat Ekspres. Peneliti menggunakan Penelitian Kuantitatif, dengan jumlah subyek 73 orang dan Peneliti mengambil subyek dari Kantor PT. Sicepat Ekspres. Pemilihan subyek menggunakan teknik Purposive Sampling. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi Product Moment diperoleh koefisien korelasi yang menunjukkan $(r_{xy}) = 0,636$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan Psychological well-being. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi pula Psychological well-being Karyawan. Sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan Transformasional maka semakin rendah pula Psychological well-being Karyawan.</i>
Kata Kunci : Karyawan; Kepemimpinan Transformasional; Psychological Well-Being	
Copyright © 2023. Moch. Agung Satryo, Diah Sofiah, Yanto Prasetyo	

Pendahuluan

Semua individu seharusnya memiliki kebutuhan akan Kesejahteraan Psikologis dalam aktivitas kehidupannya. Salah satu aktivitas yang dilakukan individu adalah bekerja pada suatu institusi. Ketika individu melakukan bisnis dalam institusi, Karyawan membutuhkan kenyamanan, keamanan, kedamaian dan kesesuaian dengan harapan hidup Karyawan. Melalui ini, individu mencerminkan emosi positif, memiliki emosi positif dan tumbuh menjadi orang yang baik secara psikologis. Kesejahteraan Psikologis Karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain komunikasi dan sosialisasi antar Karyawan atau dengan atasan, lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif, perilaku yang dilakukan individu saat bekerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Pemimpin. Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Pemimpin Perusahaan adalah gaya Kepemimpinan Transformasional. Gaya Kepemimpinan Transformasional ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang ideal bagi Karyawan di tempat kerja.

Permasalahan yang dialami oleh Karyawan di Perusahaan akan menimbulkan dampak negatif yang akan dirasakan oleh pelanggan, seperti pada tingkat kepuasan pelanggan saat menerima layanan pengantaran yang kurang baik, ada pula yang kecewa karena komplain yang diajukan tidak langsung ditanggapi dengan baik. Seiring berjalannya waktu, banyak sekali terjadi permasalahan di dalam ruang lingkup perusahaan, antara lain sering terlambatnya Karyawan saat masuk kerja, rendahnya tingkat kedisiplinan pada saat bekerja seperti absensi yang kurang baik, ketidakpatuhan dalam mengikuti peraturan yang berlaku dan minimnya kerapuhan pada saat berpakaian atau tidak sesuai *standart grooming* yang telah ditetapkan Perusahaan.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa Karyawan masih kurang disiplin dan tanggung jawab serta Karyawan tidak memberikan yang terbaik kepada pelanggan. Karyawan seharusnya mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan apalagi Perusahaan tersebut bergerak di bidang jasa, dengan makin sengitnya persaingan antar kompetitor seharusnya Karyawan dapat memberikan pelayanan yang terbaik.

Kesejahteraan Psikologis menjadi pusat penekanan dalam masyarakat saat ini, di mana Perusahaan asuransi kesehatan memberikan perlindungan kesehatan dan masyarakat umum memikirkan kesehatan Karyawan terutama dalam hal fisik. Dalam masyarakat modern, kesehatan pribadi telah mengarah pada definisi yang lebih inklusif. Hal ini termasuk Kesejahteraan Psikologis (Kumar, 2014). Individu yang mencapai Kesejahteraan Psikologis meningkatkan kebahagiaan, kesehatan mental positif dan pertumbuhan diri (Megawati & Herdiyanto, 2016).

Namun, dilihat dari berbagai laporan berita tentang kondisi kesehatan mental, prevalensinya semakin meningkat. Menurut data Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), antara tahun 2005 dan 2015, jumlah orang yang hidup dengan gangguan jiwa meningkat lebih dari 18% berpenghasilan rendah dan Negara berkembang. Kurangnya dukungan bagi orang dengan gangguan jiwa dan ketakutan akan stigma mencegah mendapatkan perawatan yang dibutuhkan untuk menjalani hidup sehat dan produktif (WHO, 2017). Menurut Laporan Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas, 2013), prevalensi penduduk usia 15 tahun ke atas yang mengalami gangguan psikoemosional di Indonesia sendiri sebesar 6,0% atau 37.728 dari 703.946. Situasi ini sangat memprihatinkan karena tingginya jumlah orang yang mengalami gangguan psikologis dan meningkatnya jumlah orang dengan Kesejahteraan Psikologis yang buruk.

Dampak yang terjadi ketika Kesejahteraan Psikologis individu rendah dapat dilihat pada semua dimensi, mulai dari dimensi penerimaan diri Ryff & Keyes (1995). Apa yang individu memiliki dimensi hubungan positif dengan orang lain dan dominasi hidup merupakan bahwa individu merasa terisolasi dan tidak mampu mengubah atau memperbaiki lingkungan. Jika dimensi kemandirian dan pengembangan diri tidak terpenuhi maka sikap dan perilaku yang hanya bergantung pada orang lain tidak akan berkembang. Bukan hanya itu, individu hanya melihat masa lalu, bukan pada dimensi tujuan hidup, yaitu tujuan menuju kehidupan masa depan. Menurut Heiman dan Kariv (Safaria, 2012), Kesejahteraan Psikologis yang rendah mempengaruhi kognisi, emosi, fisiologi dan perilaku.

Perhatian terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan sangat penting bagi Perusahaan karena dapat mempengaruhi bagaimana individu berperilaku, mengambil keputusan dan berinteraksi dengan rekan kerja (Warr dalam Rasulzada, 2007). Harter, Schmid dan Kayes (2003) menemukan bahwa Karyawan dengan Kesejahteraan Psikologis yang lebih tinggi lebih kooperatif, memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, lebih tepat waktu, efisien dan lebih mungkin untuk bekerja lebih lama.

Kesejahteraan yang baik atau kualitas hidup merupakan hal yang penting bagi tujuan sebagian besar orang. Kesejahteraan terkait untuk kesehatan dan umur panjang (Aghaei et al., 2013; Boehm et al., 2017). Menurut Siegrist (dalam Grant et al., 2009), kesejahteraan juga signifikan terkait dengan fungsi psikologis yang optimal dan merupakan faktor penting indeks kualitas hidup, baik pada tingkat individu maupun kolektif. Seseorang yang menikmati kesejahteraan memiliki lebih banyak kapasitas untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Kesejahteraan Psikologis Karyawan merupakan hal yang penting untuk mencerminkan hasil evaluasi kinerja yang semakin berkembang untuk bekerja dan untuk meningkatkan kepuasan Karyawan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan merupakan salah satu faktor pendukung Kesejahteraan Psikologis Karyawan. Tujuan dari Penelitian ini yaitu untuk menyelidiki hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kesejahteraan Psikologis PT. Sicepat Ekspres.

Memperhatikan Kesejahteraan Psikologis Karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh Perusahaan karena dapat mempengaruhi dedikasi, loyalitas dan perilaku Karyawan itu sendiri terhadap Perusahaan. Menurut Davis (dalam Annisa & Zulkarnain, 2013) ketika sebuah Perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan Karyawannya, maka Karyawan dapat menempatkan diri dengan sebaik mungkin dalam pekerjaan untuk menghasilkan karya yang lebih kreatif dan inovatif sehingga memberikan keuntungan bagi Perusahaan dengan meningkatnya produktivitas dan prestasi Perusahaan.

Menurut Burns (Safaria, 2004), Kepemimpinan Transformasional dicirikan sebagai Pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai, keyakinan, sikap, perilaku, emosi dan kebutuhan yang bergantung pada perubahan menjadi lebih baik di masa depan. Pemimpin transformasional adalah agen perubahan yang bekerja untuk membentuk kembali Perusahaan secara keseluruhan sehingga Perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih optimal di masa depan. Bass (1990) mengemukakan bahwa ada tiga cara Pemimpin Transformasional memotivasi Karyawannya, antara lain : (a) mendorong Karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha (b) mendorong Karyawan untuk mendahulukan

kepentingan kelompok (c) meningkatkan kebutuhan Karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

Bass dan Avolio (1994) menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki empat dimensi, yang disebut “The Four I’s” sebagai berikut: (a) Motivasi yang menimbulkan inspirasi (*Inspirational Leader Motivation*) yaitu Pemimpin mampu menimbulkan inspirasi pada bawahannya, antara lain dengan menentukan standar – standar tinggi, memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai (b) *Intellectual Stimulation*, yaitu Karyawan merasa bahwa Pemimpin mendorong Karyawan untuk memikirkan kembali cara Karyawan bekerja dan menemukan cara baru untuk melakukan pekerjaan; Karyawan merasa wajib (c) Pertimbangan Individual, yaitu bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh Pemimpinnya, dan (d) Pengaruh Ideal, yaitu Pemimpin menekankan pentingnya nilai dan keyakinan melalui dialog, melakukan sesuatu, berpegang teguh pada keyakinan membutuhkan tekad untuk mencapai tujuan dan perhatian pada konsekuensi moral dan etis dari keputusan seseorang.

Ryff (Lianawati, 2008) membangun model Kesejahteraan Psikologis dengan menggabungkan teori perkembangan manusia, teori klinis pertumbuhan diri dan literatur kesehatan mental. Carol Ryff, 1989 (Miserio, 2010) mengoperasionalkan *Psychological well-being* ke dalam enam dimensi utama, yaitu Otonomi (*Autonomy*), Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*), Pertumbuhan Diri (*Personal Growth*), Hubungan Positif dengan Orang Lain (*Positive Relation with Others*), Tujuan Hidup (*Purpose in Life*) dan Penerimaan Diri (*Self Acceptance*). Menurut Ryff (dalam Lakoy, 2009) untuk dapat dikatakan memiliki Kesejahteraan Psikologis yang baik bukan sekadar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan dan sebagainya. Tetapi hal lain yang penting untuk diperhatikan ialah kepemilikan akan penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, kemampuan menguasai lingkungan, kepemilikan akan tujuan dan arti hidup dan kemampuan untuk memiliki rasa pertumbuhan dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Jadi, Kesejahteraan Psikologis (*Psychological well-being*) merupakan kondisi individu yang sejahtera dengan mengisi kehidupannya secara bermakna, bertujuan sehingga berfungsi secara optimal dan memiliki penilaian yang positif atas kehidupannya.

Menurut Ryff & Singer (1989), faktor – faktor yang mempengaruhi *Psychological well-being* adalah (a) usia, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, dan otonomi; Ini adalah faktor statistik. (b) Gender secara umum, tingkat Kesejahteraan Psikologis pria dan wanita hampir sama, tetapi wanita lebih tinggi dalam hal hubungan positif (c) Kelas sosial ekonomi, yang menyatakan bahwa status sosial ekonomi berkaitan dengan pendidikan, pendapatan dan pekerjaan individu.

Faktor – faktor yang mempengaruhi *Psychological well-being* seperti kepribadian dan jaringan sosial dianggap mewakili gaya Kepemimpinan Transformasional yang ada. Dalam menerapkan gaya Kepemimpinan Transformasional, Pemimpin memberi contoh perilaku moral dan tidak mengkritik bawahan secara terbuka. Pemimpin dapat membangun hubungan yang positif dengan Karyawan dan menjadi panutan bagi Karyawan dalam membangun hubungan dengan rekan kerja dan bawahan (Saputro, 2017). Verbraak (2014) menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan, menunjukkan bahwa hal itu dapat mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis bawahan.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Zaratyka (2017) dihasilkan kesimpulan bahwa kesadaran akan gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT. Apotek Bhakti Utama. Artinya semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan maka semakin tinggi Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT. Apotek Bhakti Utama. Berdasarkan hasil Penelitian Arnold (2017) bahwa Penelitian diperlukan untuk fokus pada kondisi dimana ada hubungan positif atau negatif antara Kepemimpinan Transformasional dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan.

Hogan dan Kaiser (2005) juga menyatakan bahwa kepemimpinan penting dalam Perusahaan. Rapidly Evolved Leadership adalah Kepemimpinan Transformasional yang diterbitkan oleh Bass pada tahun 1985. Kepemimpinan Transformasional akan mengarah pada kesuksesan perusahaan, yang pada akhirnya menciptakan kesejahteraan fisik dan psikologis Karyawannya (Mehari, 2015). Pentingnya peran Pemimpin dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan seefektif mungkin dengan mencerminkan penampilan seorang Pemimpin yang memperhatikan Karyawan dengan baik. Sivanathan et al. (2004) menyatakan bahwa Pemimpin yang memberikan dukungan dan empati kepada Karyawannya memberikan Kesejahteraan Psikologis kepada Karyawannya dan memungkinkan Pemimpin untuk mengembangkan hubungan yang positif dengan Karyawannya. Artinya, salah satu faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis Karyawan seperti yang telah dijelaskan di atas adalah Kepemimpinan Transformasional.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan, hal ini dikarenakan Kepemimpinan Transformasional dapat menciptakan sebuah sikap dan perilaku yang mempengaruhi kehidupan Karyawan menjadi lebih baik. Sikap dan perilaku tersebut akan menjadi hasil berupa perasaan sejahtera secara psikologis pada Karyawan yang bekerja. Oleh karena itu, Peneliti ingin meneliti hubungan atau korelasi antara kedua variabel tersebut.

Metode

Desain Penelitian

Dalam Penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Kuantitatif yang bersifat korelasional, dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sugiono (2004) menjelaskan Penelitian kuantitatif yaitu metode Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen Penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Partisipan Penelitian

Populasi yang diperoleh dari Karyawan pria dan wanita yang bekerja di PT. Sicepat Ekspres sebanyak 73 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena dalam prosesnya peneliti akan menggunakan instrumen untuk mendapatkan skor partisipan. Pengambilan data dari Penelitian ini menggunakan bantuan *Google Form* yang akan di *share*

di media sosial dan semua link yang dimiliki oleh Peneliti, pada skala psikologi pemilihan subyek menggunakan teknik *Purposive Sampling*.

Instrumen

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur Kepemimpinan Transformasional yaitu *PsychTESTS* versi Adaptasi MLQ yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1994) berdasarkan aspek atau dimensi Kepemimpinan Transformasional yaitu pengaruh nilai Idealisme atau Kharismatik (*Idealized Influence*), Motivasi (*Inspirational Leader* atau *Motivation*), Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) dan Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*).

Hasil Uji Validitas skala Kepemimpinan Transformasional semula 20 aitem saat diuji valid dengan koefisien diskriminasi aitem *atau index corrected total aitem correlation* yang bergerak antara -0,149 sampai 0,241 sehingga diperoleh total aitem yang gugur sebanyak 6 aitem dengan nomor 4,7,10,13,14,16. Pada putaran kedua tidak ada aitem yang gugur sehingga uji diskriminasi dilakukan melalui dua putaran. Hasil validitas skala Kepemimpinan Transformasional tercatat dalam tabel berikut ini :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Aitem Skala Kepemimpinan Transformasional

Aspek	Sebaran Aitem		
	Sahih	Gugur	Jumlah
Pengaruh Ideal : Dikaitkan (<i>Idealized Influence</i> <i>Attributed</i>)	1, 2, 3	4	4
Pengaruh Ideal : Perilaku (<i>Idealized Influence</i> <i>Behavior</i>)	5, 6, 8	7	4
Motivasi (<i>Inspirational</i> <i>Leader / Motivation</i>)	9, 11, 12	10	4
Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	15	13, 14, 16	4
Pertimbangan Individu (<i>Individualized</i> <i>Consideration</i>)	17, 18, 19, 20	-	4
TOTAL	14	6	20

Sumber : Output SPSS Versi 25

Hasil Uji Reliabilitas menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25 menunjukkan koefisien reliabilitas sebesar 0,772 dengan total 14 aitem yang valid setelah dilakukan 2 kali putaran analisis.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transformasional

Cronbach's Alpha	N of Items
0,772	14

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan pada *output* perhitungan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25 hasil Uji Reliabilitas skala Kepemimpinan Transformasional menunjukkan *cronbach's alpha* sebesar 0,772 yang artinya skala Kepemimpinan Transformasional reliabel.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur Kesejahteraan Psikologis (*Psychological well-being*) adalah *PsychTESTS* versi sederhana yang dikembangkan oleh Ryff (1989) berdasarkan aspek atau dimensi Kesejahteraan Psikologis (*Psychological well-being*) yaitu Percaya Diri (*Self-Confidence*), Orientasi (*Orientation to Present*), Penekanan (*Stress*) dan Ketegangan Sosial (*Social Tension*).

Hasil Uji Validitas skala Kesejahteraan Psikologis (*Psychological well-being*) semula 22 aitem saat diuji valid dengan koefisien diskriminasi aitem atau *index corrected total aitem correlation* yang bergerak antara 0,136 sampai dengan 0,232 sehingga diperoleh total aitem yang gugur sebanyak 2 aitem dengan nomor 16 dan 17. Pada putaran kedua tidak ada aitem yang gugur sehingga uji diskriminasi dilakukan melalui dua putaran. Hasil validitas skala *Psychological well-being* tercatat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Skala *Psychological Well-Being*

Aspek	Sebaran Aitem		Jumlah
	Sahih	Gugur	
Percaya diri (<i>Self-Confidence</i>)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	-	7
Orientasi untuk Mempresentasikan (<i>Orientation to Present</i>)	13,14	-	7
Penekanan (<i>Stress</i>)	15	16,17	3
Ketegangan Sosial (<i>Social Tension</i>)	18, 19, 20, 21,22	-	5
TOTAL	20	2	22

Sumber : Output SPSS Versi 25

Hasil Uji Reliabilitas menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25 menunjukkan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* sebesar 0,867 dengan total 20 aitem yang valid setelah dilakukan 2 kali putaran analisis.

Tabel 4
Uji Reliabilitas Skala *Psychological Well-Being*

Cronbach's Alpha	N of Items
0,867	20

Sumber : Output SPSS Versi 25

Berdasarkan pada *output* perhitungan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25 hasil Uji Reliabilitas skala Kesejahteraan Psikologis (*Psychological well-being*) menunjukkan *cronbach's alpha* sebesar 0,867 yang artinya skala *Psychological Well-Being* reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diterapkan Peneliti dalam Penelitian ini adalah dengan cara mengumpulkan data lewat instrumen yang telah dibahas pada poin instrumen pengumpulan data guna mencapai suatu kesimpulan. Sejalan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk memberikan gambaran bentuk hubungan dari variabel X (Kepemimpinan Transformasional) dengan variabel Y (*Psychological well-being*), maka teknik analisa data yang digunakan yaitu uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Menurut Sugiyono (2017) korelasi *Product Moment* ini didasarkan untuk mengetahui seberapa besar kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Analisis data dalam Penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25.

Hasil

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi yang menunjukkan $(r_{xy}) = 0,636$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan *Psychological well-being* Karyawan. Artinya semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi pula *Psychological well-being* Karyawan. Melihat dari hasil tersebut, hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Psychological well-being* pada Karyawan PT. Sicepat Ekspres sepenuhnya diterima. Berikut merupakan hasil uji *Spearman Brown* dari variabel Penelitian.

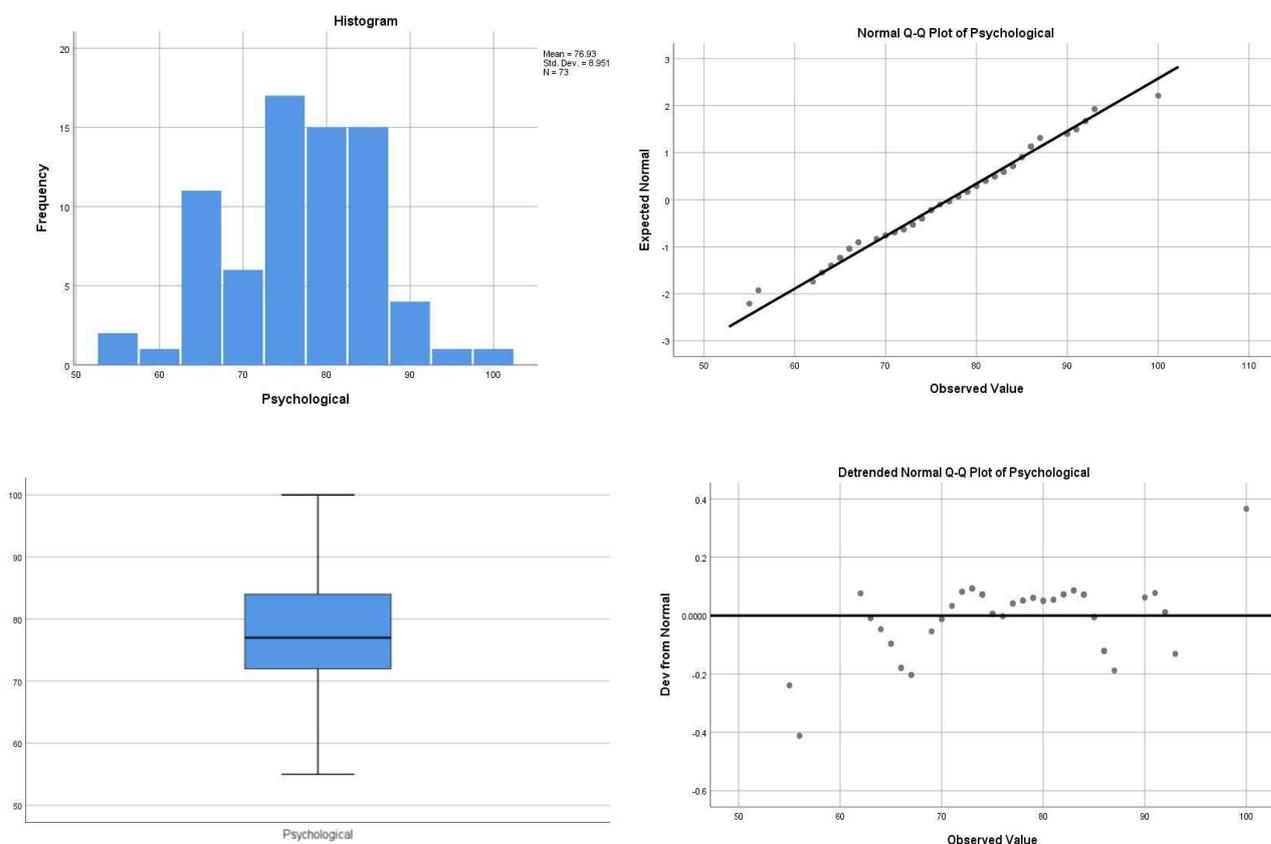
Tabel 5
Hasil Uji *Product Moment*

		<i>Psychological</i>	Kepemimpinan
<i>Psychological</i>	Pearson Correlation	1	.636
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	73	73
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.636	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	73

Sumber : Output SPSS Versi 25

Gambar 1

Data Hasil Penelitian



Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi yang menunjukkan $(r_{xy}) = 0,636$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan *Psychological well-being*. Artinya semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi pula *Psychological well-being* Karyawan. Sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan Transformasional maka semakin rendah pula *Psychological well-being* Karyawan.

Sedangkan hasil penelitian lainnya, antara lain Wibowo (2021), hasil dari Penelitian Terdapat hubungan yang positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Perwira dengan Kesejahteraan Psikologis Prajurit Yonif Mekanik Raider 411/PDW, sehingga Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan Perwira terhadap Prajurit Yonif Mekanis Raider 411/PDW lebih baik. Kesejahteraan Psikologis yang diperoleh petugas lebih baik. Sebaliknya, jika gaya Kepemimpinan Transformasional yang diberikan buruk atau rendah, Prajurit akan merasakan Kesejahteraan Psikologis yang rendah. Fandi Aji Saputro (2017), hasil dari Penelitian bahwa terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada Kesejahteraan Psikologis Karyawan teknik tetap PT. Perkebunan Nusantara IX unit kebun Getas, Salatiga. Tetapi, kepuasan kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan pada Kesejahteraan Psikologis

Karyawan. Kemudian kepercayaan diri mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada Kesejahteraan Psikologis Karyawan. Kepemimpinan Transformasional juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja Karyawan. Sedangkan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif, namun tidak signifikan pada kepercayaan diri Karyawan. Pada Penelitian ini, kepuasan kerja dan kepercayaan diri memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. Zaratyka (2017), hasil Penelitian bahwa persepsi gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT. Farmasi Bhakti Utama. Artinya semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan maka semakin tinggi Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT. Farmasi Bhakti Utama. Hairudinor (2021), hasil dari Penelitian bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Psychological well-being* Pada Perawat Rumah Sakit Swastadi Provinsi Kalimantan Selatan. Arnold (2017), hasil dari Penelitian bahwa diperlukan untuk fokus pada kondisi dimana ada hubungan positif atau negatif antara Kepemimpinan Transformasional dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap aspek yang ada pada variabel Kepemimpinan Transformasional dapat mempengaruhi *Psychological well-being* seseorang. Oleh sebab itu, Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Psychological well-being* pada Karyawan PT. Sicepat Ekspres, sehingga semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi pula *Psychological well-being* Karyawan. Sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan Transformasional maka semakin rendah pula *Psychological well-being* Karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan *Psychological well-being* pada Karyawan PT. Sicepat Ekspres. Peneliti menggunakan Penelitian Kuantitatif, dengan jumlah subyek 73 orang dan Peneliti mengambil subyek dari kantor PT. Sicepat Ekspres. Pemilihan subyek menggunakan teknik *Purposive sampling*.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan korelasi *Product Moment* diperoleh koefisien korelasi yang menunjukkan $(r_{xy}) = 0,636$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel Kepemimpinan Transformasional dengan *Psychological well-being*. Artinya semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka semakin tinggi pula *Psychological well-being* Karyawan. Sebaliknya, semakin rendah Kepemimpinan Transformasional maka semakin rendah pula *Psychological well-being* Karyawan.

Dari hasil pembahasan, Penelitian, analisa data dan kesimpulan di atas, Peneliti ingin memberikan saran kepada Perusahaan hendaknya memberikan dukungan kegiatan yang dapat membuat meningkatnya *Psychological well-being* Karyawan seperti melatih kesadaran (*mindfulness*) dan melatih memaafkan (*forgiveness*). Bagi Karyawan, diharapkan Karyawan mempertahankan *Psychological well-being* yang dimilikinya. Namun bagi Karyawan yang memiliki *Psychological well-being* yang masih rendah untuk lebih membuka diri dengan cara meningkatkan emosi positif seperti kemampuan menilai hidup secara positif dan merasa baik. Untuk Penelitian selanjutnya, hasil Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk Penelitian

sejenis dan disarankan untuk memperhatikan faktor – faktor lain yang mempengaruhi *Psychological well-being* selain Kepemimpinan Transformasional, misalnya demografis (usia, jenis kelamin, status sosial, ekonomi dan budaya), faktor dukungan sosial (evaluasi terhadap pengalaman hidup, kepribadian dan religiusitas) dan lain sebagainya.

Referensi

- Aghaei, et al. (2013). *The Determinants Factors of Auditor Switch among Companies Listed on Tehran Stock Exchange. International Research Journal of Finance and Economics*.
- Annisa & Zulkarnain. (2013). Komitmen terhadap Organisasi ditinjau dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja. *Jurnal Insan Vol 15 No. 1*.
- Arnold, Kara A. (2017). *Transformational Leadership and Employee Psychological Well-Being: A Review and Directions for Future Research. Journal of Occupational Health Psychology Volume 22 No. 3, hal : 381 – 393*.
- Bass, Bernard M. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. Organizational Dynamic, Elsevier Vol 3 No. 1*.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J., (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership, Sage, Thousand Oaks*.
- Grant J.F, Hicks N, Taylor A.W, Chittleborough C.R, Phillips P. J. (2009). *Gender – Specific Epidemiology of Diabetes: A Representative Cross – Sectional Study. International Journal for Equity in Health. Vol. 8 No. 6 Hal: 1 – 12*.
- Hairudinor. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap *Social Competence, Self Efficacy, Work Engagement, Psychological Well Being* dan Kinerja Individu (Studi pada Perawat Rumah Sakit Swasta di Provinsi Kalimantan Selatan). *Borneo Development Project*.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). *Well – Being the Workplace and its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies. In C. L. Keyes & J. Haidt (Eds.), Flourishing: The Positive Person and the Good Life Washington, DC: American Psychological Association*.
- Hogan, Robert and Robert B Kaiser. (2005). *What We Know about Leadership. 9 (2): 169 – 80. doi:10.1037/1089-2680.9.2.169*.
- Kumar, R. (2014). *Psychological Well – Being among Adolescents: Role of Prosocial Behavior. Indian Journal of Health and Wellbeing, 5(3), 368 – 370*.
- Lakoy, F. S. (2009). *Psychological Well – Being Perempuan Bekerja dengan Status Menikah dan Belum Menikah. Skripsi Fakultas Psikologi Esa Unggul*.
- Lianawati, E. (2008). Kesejahteraan Psikologis ditinjau dari Sikap Peran Gender. *Jurnal Psikologi, 02*.
- Megawati, E., Herdiyanto, Y, K. (2016). *Hubungan antara Perilaku Prosocial dengan Psychological Well – Being pada Remaja. Jurnal Psikologi Udayana, 3(1), 132 – 141*.
- 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*.
- Misero, P. S. (2010). *Adjustment Problems dan Psychological Well – Being pada Siswa Akseleran. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*.

-
- Rasulzada, F. (2007). *Organizational Creativity and Psychological Well - Being*. Departement of Psychology Work & Organizational Psychology Division. Lund University. Sweden.
- Riset Kesehatan Dasar (Riskedas). (2013). *Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian RI Tahun 2013*.
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness is Everything or is it? Explorations on the meaning of Psychological Well – Being*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D. & Singer, B. (1989). *Know They Self and Become what you are : A Eudiamonic Approach to Psychological Well – Being*. *Journal of Happiness*, 9 (3), 13 – 39.
- Ryff, C. D., Keyes, L, M. (1995). *The Structure of Psychological Well – Being Revisited*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719 – 727.
- Safaria, Triantoro. (2004). *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Safaria, Triantoro. (2012). Stres ditinjau dari *Active Coping, Avoidance Coping* dan *Negative Coping*. *Humanitas (Jurnal Psikologi Indonesia)*, 3(2), 87 – 93.
- Saputro, Fandi Aji & Palupiningdyah. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesejahteraan Psikologis dengan Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Diri sebagai Variabel Mediasi. *Management Analysis Journal Volume 6 No. 330 – 340*.
- Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling J. (2004). *Leading Well : Transformational Leadership and Well – Being*. Dalam Linley, P. A. & Joseph, S. (Eds.). *Positive Psychology in Practice (241 – 255)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Verbraak, Kimberly. (2014). *Transformational Leadership and Employee Well – Being*. Tilburg University.
- WHO. (2017). *WHO Releases New Eestimates of Prevalence of Depression*.
- Wibowo, Yohanes A. J & Sutarto Wijono. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Perwira dengan *Psychological Well – Being* Prajurit Yonif Mekanis Raider 411/PDW Salatiga. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha Volume 12 No. 2, hal 228 – 238*.
- Zaratyka, Grace. (2017). Hubungan antara Persepsi terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT. Utama Bakti Farmasi. *Jurnal Psiko – Edukasi Volume 15 No. 2, hal: 121 – 132*.