

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan di PT Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali Jawa Tengah

Andhika Wijaya Abadi¹, Sutarto Wijono²
Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana
Jl. Diponegoro 52-60 Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia 50711
surel : andhikawijayaabadi@gmail.com¹, sutarto.wijono@uksw.edu²

Abstract : The purpose of the study was to determine whether there is a relationship between transformational leadership style and psychological well-being of permanent employees of the production department who work at PT. Primayudha Mandirijaya. This research uses quantitative methods and descriptive statistical analysis, with pearson product moment techniques. Determinant of non-probability sampling technique with a total sample of 83 permanent employees of the production department at PT. Primayudha Mandirijaya. The measuring instruments used in this study were the mulmultifactor leadership scale developed by Bass and Avolio (1995) and the psyho logical well-being scales developed by Ryff (1989). The results of the analysis were obtained with a number of 0,435 and a significance value of 0.000 ($< p$ 0.05), meaning that there is a positive and significant relationship between transformational leadership style and psychological well-being in permanent employees of the production department at PT. Primayudha Mandirijaya in Ampel, Boyolali District. This means that the higher the transformational leadership style, the higher the psychological well-being, conversely, the lower the transformational leadership style, the lower the psychological well-being.

Keywords: Transformational leadership, psychological well-being, production department

Abstrak : Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis karyawan para karyawan tetap bagian produksi yang bekerja di PT. Primayudha Mandirijaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisa statistik deskriptif, dengan tehnik pearson product moment. Penentu teknik pengambilan sampel non probability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 83 karyawan tetap bagian produksi di PT. Primayudha Mandirijaya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah mulmultifactor leadership scale yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1995) dan psychological well-being scales dikembangkan oleh Ryff (1989). Hasil analisa diperoleh dengan angka 0,435 dan nilai signifikansi 0,000 ($< p$ 0,05) artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis pada karyawan tetap bagian produksi di PT. Primayudha Mandirijaya di Ampel Kab. Boyolali. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis, sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah juga kesejahteraan psikologis.

Kata Kunci : Kepemimpinan transformasional, kesejahteraan psikologis, departemen produksi.

1. PENDAHULUAN

Pada saat ini berbagai perusahaan telah menghadapi persaingan global termasuk perusahaan di Indonesia juga mengalami persaingan global karena telah memasuki era baru setelah keluar dari krisis pandemi *Covid-19*. Perusahaan telah berusaha untuk melakukan berbagai perubahan dan perkembangan untuk menghadapi persaingan global tersebut. Kondisi ini juga dialami pada perusahaan PT Primayudha Mandirijaya yang bergerak di bidang serat dan kapas. Upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi perubahan dan perkembangan persaingan global dapat dengan cara menawarkan kuantitas dan kualitas dari barang produksi agar mampu bersaing dengan perusahaan global lainnya. Pernyataan ini sejalan dengan Alexandra, Cindy dan Eriandani (2022) menyatakan bahwa perusahaan terus melakukan berbagai perubahan dan penyesuaian dalam menghadapi persaingan tersebut. Sementara itu pihak perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan psikologis bagi karyawan mereka supaya dapat merubah dan menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan harapan perusahaan. Sementara itu pihak perusahaan juga perlu memperhatikan kondisi persaingan global supaya karyawan dapat menyikapi dengan tepat

dan menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Dampak transisi pandemi tidak hanya berpengaruh terhadap perubahan industri, tetapi juga berdampak pada kesehatan mental individu itu sendiri. Dimana setiap individu merupakan aset yang berharga bagi perusahaan dalam proses keberlangsungan organisasi. Studi yang dilakukan oleh Lopez, dkk (2020) menjelaskan bahwa secara langsung maupun tidak covid-19 menyebabkan stres akibat dari berbagai kondisi fisik maupun mental yang dialami selama pandemi. Selain itu serae ni, dkk (2020) menjelaskan bahwa masa pandemi telah membawa konsekuensi yang penting dan disfungsi pada kesehatan mental individu dalam jangka panjang. Sehingga dari temuan tersebut dapat dilihat bahwa efek dari covid-19 membawa masalah terhadap kesejahteraan psikologi individu setelah pandemi, karena dampak yang terjadi bersifat jangka panjang.

Fenomena yang peneliti lihat, khususnya di PT Primayudha Mandirijaya diindikasikan beberapa karyawan memiliki kesejahteraan psikologi yang rendah, terlihat dari hasil wawancara terhadap 10 orang karyawan, ditemukan bahwa 6 dari 10

karyawan mengeluh bahwa kebutuhan akan kesejahteraan psikologis mereka tidak terpenuhi. Pentingnya kesejahteraan psikologis bagi pekerja telah ditemukan dalam berbagai penelitian. Seperti studi yang dilakukan oleh Trudel-Fitzgerald et al, (2019) yang menemukan bahwa kesejahteraan psikologi mendukung afek positif dan pertumbuhan pekerja dalam pembuatan tujuan dan perencanaan. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis berdampak terhadap kinerja dan hasil yang dapat berpengaruh terhadap perusahaan.

Atas dasar fenomena tersebut dapat diduga ada masalah terkait dengan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis menjadi penting untuk diteliti pada perusahaan PT. Primayudha Mandirijaya sebab berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kundi, Aboramadan dan Elhamalawi (2020) kesejahteraan karyawan mengarah ke berbagai hasil individu organisasi seperti meningkatkan kinerja organisasi dan produktivitas, kepuasan pelanggan, keterlibatan karyawan dan perilaku organisasi.

Pentingnya kesejahteraan psikologi pada karyawan telah terbukti melalui beberapa penelitian, salah satu penelitian yang

dilakukan oleh Lin, Chen, dan Wang (2019) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis yang ada pada karyawan dapat menjadi faktor penting bagi perusahaan dalam meningkatkan retensi karyawan, selain itu dengan kesejahteraan psikologi yang baik karyawan akan merasa lebih baik dan puas dalam menjalankan pekerjaannya. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Obrenovic dkk (2015) menunjukkan bahwa karyawan dengan kesejahteraan psikologi yang tinggi karyawan akan lebih memiliki manajemen diri yang baik dalam mengelola tuntutan pekerjaan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dan mampu mencapai tujuan personal dan perusahaan. Dari penjelesan tersebut terbukti bahwa kesejahteraan psikologis memberikan efek yang sangat signifikan bagi karyawan itu sendiri maupun bagi pertumbuhan organisasi.

Tinggi rendahnya kesejahteraan psikologis pada karyawan akan memberikan dampak secara positif maupun negatif. Dampak positif ketika karyawan memiliki

kesejahteraan psikologi yang tinggi mereka akan memiliki pengalaman seperti pengembangan pribadi dan kepuasan dalam hidup karyawan itu sendiri yang menjadikan karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam pekerjaannya karena lebih produktif, lebih berdedikasi pada pekerjaannya, serta memiliki tingkat absensi yang lebih rendah (Pathak dan Srivastava, 2020). Kemudian dampak negatif ketika karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah dapat menyebabkan penurunan kondisi fisik karyawan dan kelelahan emosional pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Bostock, 2019). Penelitian mengenai kesejahteraan psikologis sangat penting untuk individu maupun organisasi, kurangnya kesejahteraan akan memberikan dampak negatif, serta peningkatan kesejahteraan psikologis akan memberikan dampak positif. Untuk itu perlu diketahui faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kesejahteraan psikologi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional, pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan Kim dan Cruz (2022) bahwa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis diantaranya

adalah tujuan karir, dukungan organisasi, lingkungan tempat kerja, perilaku kepemimpinan transformasional. Kemudian kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dengan cara meningkatkan sikap, meningkatkan perilaku, meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi dan kemampuan karyawan Miao dan Yi Cao, (2019). Selain kepemimpinan transformasional, faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis yaitu faktor sosial, genetik, tingkat kepribadian, demografi, sosial, pertumbuhan mental serta motivasi (Huppert, 2009). Semua faktor ini akan berkontribusi sebagai pencapaian kesejahteraan psikologis karyawan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan transformasional dapat mendorong dan memotivasi bawahannya serta meningkatkan kinerja mereka dan membantu karyawan supaya menyelesaikan masalah saat karyawan mengalami tuntutan pekerjaan. Namun ada faktor lain yang menyebabkan pemimpin sulit untuk memotivasi karyawannya, diantaranya ketidakcocokan dengan supervisor, ketidaknyamanan dengan

lingkungan kerja, dan terdapat masalah dengan rekan kerja. Kepemimpinan transformasional yang tepat dan dilakukan dengan cara yang benar maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik dan berkualitas. Namun demikian, Manoppo (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki kecenderungan yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut untuk mencapai kesejahteraan psikologis jika karyawan tidak memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional yang baik dan benar maka tidak menjamin karyawan akan betah bekerja dan memilih pensiun. Artinya gaya kepemimpinan transformasional memiliki kecenderungan yang lebih besar dalam mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Studi terdahulu membuktikan bahwa ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kesejahteraan psikologis. Hal itu ditunjukkan dari beberapa hasil temuan diantaranya yang dilakukan oleh Satryo, Sofiah dan Prasetyo (2023) dimana terdapat hubungan positif dan signifikan pada kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis. Kemudian peneliti lain yang dilakukan Tulis & Yusof

(2021) pada karyawan juga menunjukkan hasil yang sama bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis karyawan dimana semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan maka semakin tinggi pula kecenderungan terhadap kesejahteraan psikologis. Namun penelitian yang dilakukan oleh Malik & Tariq (2015) menunjukkan hasil yang sebaliknya bahwa terdapat hubungan positif yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis. Dari penelitian sebelumnya penulis tertarik untuk meneliti kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis, dimana penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya seperti yang telah dilakukan oleh Tulis & Yusof (2021) yang menjadikan pemimpin jabatan atau orang yang memiliki wewenang dalam perusahaan sebagai bagian dari populasi penelitian sebanyak 100 orang. Selanjutnya dalam penelitian Satryo, Sofiah dan Prasetyo (2023) yang menggunakan karyawan PT. Sicepat Ekspres sebagai populasinya

sebanyak 73 orang. Sedangkan yang menjadi pembeda dalam penelitian ini dengan yang sebelumnya yaitu populasi yang digunakan adalah karyawan di PT. X yang bergerak di bidang garmen dengan jumlah populasinya juga lebih banyak, dan alat ukur yang digunakan adalah skala *Multifactor Leadership Questionnaire* milik Bass dan Avolio (1998) dan skala kesejahteraan psikologis Ryff (1989). Berdasarkan hal tersebut, pada peneliti ini dapat mengkonfirmasi yang sudah ada tetapi berlaku pada populasi yang berbeda atau pada waktu yang berbeda serta lokasi yang berbeda. Hal ini penting untuk memastikan bahwa hasil penelitian dapat diandalkan dan relevan dalam berbagai konteks.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Pendekatan secara kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan analisis parametris sederhana melalui analisis data berupa uji asumsi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan departemen produksi di PT Primayudha Mandirijaya sejumlah 500 karyawan dan sampel yang digunakan sejumlah 83 dengan perhitungan rumus slovin. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik sampling incidental. Teknik pengumpulan

data menggunakan kuesioner dengan cara membagikan lembar kuesioner kepada setiap karyawan departemen produksi PT Primayudha Mandiri Jaya

Kuesioner yang dibagikan berisikan 2 skala. Yang pertama *Multifactor Leadership Questionnaire* milik Bass dan Avolio (1995) yang telah diubah kedalam bahasa Indonesia oleh penelitian sebelumnya milik Wijaya (2018) untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional. Dimana skala tersebut memuat 20 item yang terdiri dari 4 aspek yaitu, *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Berdasarkan uji seleksi item dan reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach* diperoleh hasil sebesar 0.854 dengan *item total correlation* bergerak antara 0.317-0.678. Kemudian Skala kedua menggunakan skala *psychological well-being* Ryff (1989) yang telah di ubah kedalam bahasa Indonesia oleh penelitian sebelumnya milik Kusuma (2016). Berdasarkan enam aspek yang di buat Ryff terdiri dari otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, penerimaan diri. Skala

ini memiliki 22 item *favourable* dan 16 butir item *unfavorable* dengan nilai *item correlation* total bergerak 0.302-0.687 dan nilai *cronbach's alpha* 0.914. Selanjutnya kedua alat ukur ini menggunakan skala likert dengan rentan pilihan jawaban 1 hingga 4. Dimana pilihan jawaban tersebut meliputi sangat tidak setuju = 1, tidak setuju = 2, setuju = 3, sangat setuju = 4.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis karyawan di PT Primayudha Mandiri Jaya yang dilakukan terhadap 83 partisipan. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan data demografi partisipan penelitian di PT Primayudha Mandiri Jaya sebagai berikut

Tabel 1 Demografi Karakteristik Partisipan

		Frrekuensi	Persentase
Usia	26-42	27	33%
	43-53	56	67%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	17	20%
	Perempuan	66	80%
Lama Bekerja	5- 15	5	6%
	16-26	78	94%
Pendidikan Terakhir	SD	14	17%
	SMP	27	33%
	SLTP	17	20%
	SLTA	5	6%
	SMA	7	8%
	SMU	4	5%
	SMK	8	10%
	SMEA	1	1%

Partisipan dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan usia 48-53 tahun dengan presentase sebesar 67%, sedangkan untuk partisipan kategori jenis kelamin didominasi oleh karyawan perempuan dengan presentase sebesar 80%, kategori lama bekerja karyawan pada rentan 16-26 tahun dengan presentase sebesar 94% dan kategori

pendidikan terakhir didominasi oleh karyawan lulusan SMP dengan presentase sebesar 33%.

Berikut hasil kategorisasi skor gaya kepemimpinan transformasional (Tabel 2) dan kategorisasi skor kesejahteraan psikologi (Tabel 3)

Tabel 2 :Kategorisasi Kepemimpinan Transformasional

Kategori	Interval	F	Presentase	Mean	SD
Sangat Rendah	$X < 48,05$	4	4,82%	58,51	6,97
Rendah	$48,05 < X \leq 55,02$	30	36,14%		
Sedang	$55,02 < X \leq 61,99$	22	26,51%		
Tinggi	$61,99 < X \leq 68,96$	19	22,89%		
Sangat Tinggi	$X > 68,96$	8	9,64%		
Jumlah		83	100%		
Min = 19; Max = 76					

Berdasarkan tabel Deskriptif variabel Gaya kepemimpinan transformasional dengan 5 kategori tingkatan tersebut menunjukkan terdapat 4 partisipan dengan kategori sangat rendah, 30 partisipan dengan kategori rendah, 22 partisipan kategori sedang, 19 partisipan kategori tinggi, dan 8 partisipan dengan kategori

yang sangat tinggi. Frekuensi terbesar table deskriptif gaya kepemimpinan transformasional berada pada kategori rendah dengan frekuensi sebesar 30. Kemudian dari hasil perhitungan statistik didapatkan skor mean sebesar 58,1 dan standar deviasi sebesar 6,97.

Tabel 3 skor kesejahteraan psikologi

Kategori	Interval	Frekuensi	Presentase	Mean	SD
Sangat Rendah	$X < 134$	5	6,02%	102,29	11,88
Rendah	$134 < X \leq 165$	25	30,12%		
Sedang	$165 < X \leq 197$	28	33,73%		
Tinggi	$197 < X \leq 228$	19	22,89%		
Sangat Tinggi	$X > 228$	6	7,23%		
Jumlah		83	100%		
Min = 33; Max = 132					

Berdasarkan tabel Deskriptif variabel kesejahteraan psikologis dengan 5 kategori tingkatan tersebut menunjukkan 5 partisipan dengan kategori sangat rendah, 25 partisipan dengan kategori rendah, 28 partisipan dengan kategori sedang, 19 partisipan dengan kategori tinggi dan 6 partisipan dengan

kategori sangat tinggi. Frekuensi terbesar pada table deskriptif kesejahteraan psikologis berada pada kategori sedang dengan frekuensi sebesar 33,73%. Kemudian dari hasil perhitungan statistik didapatkan skor mean sebesar 102,29 dan standar deviasi sebesar 11,8.

Tabel 4 Uji Normalitas

		Kepemimpinan transformasional	Kesejahteraan psikologis
N		83	83
Normal Parameters	Mean	58,51	102,29
	Std. Deviation	6,967	11,884
Most Extreme Differences	Absolute	0,102	0,071
	Positive	0,102	0,071
	Negative	-0,065	-0,045
Kolmogorov-Smirnov Z		0,931	0,642
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,351	0,804

Berdasarkan dari tabel uji normalitas diatas maka didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi (p) pada variabel Gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,351 dan

Kesejahteraan psikologis sebesar 0,804. Berdasarkan dari hasil tersebut maka kedua data variabel berdistribusi normal.

Tabel 5 Uji Linieritas

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kesejahteraan psikologis *Gaya kepemimpinan transformasional	Between Groups (Combined)	5924,710	26	227,873	2,256	0,006
	Linearity	2193,350	1	2193,350	21,715	0,000
	Deviation from Linearity	3731,360	25	149,254	1,1478	0,113
	Within Groups	5656,350	56	101,006	1,478	
	Total	11581,060	82			

diketahui nilai signifikansi adalah 0,113 menunjukkan nilai tersebut lebih besar dari 0,005 mengartikan bahwa gaya

kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis berhubungan secara linier.

Tabel 6 uji korelasi *product moment*

		Gaya kepemimpinan transformasional	Kesejahteraan psikologis
Gaya kepemimpinan transformasional	Pearson Correlation	1	,435**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	83	83
Kesejahteraan psikologis	Pearson Correlation	,435**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	83	83

** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan didapatkan hasil nilai sigifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan angka kurang dari 0,05 maka hasil tersebut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan tetap bagian produksi di PT. Primayudha Mandirijaya. Hasil dari uji korelasi *pearson product moment* didapatkan nilai r sebesar 0,435 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan interval kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa hasil uji korelasi tentang gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis yang sudah dilaksanakan korelasi antara kedua variabel tersebut menghasilkan $r = 0.435$; $p < 0.05$. Artinya ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan

kesejahteraan psikologis karyawan tetap bagian produksi di PT. Primayudha Mandirijaya. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis karyawan tetap bagian produksi di PT Primayudha Mandirijaya. Sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula kesejahteraan psikologis. Ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan hasil penelitian tersebut yaitu pertama, sebagian besar karyawan menganggap bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan oleh pemimpin membuat mereka mengalami kesejahteraan psikologis. kedua, sebagian besar karyawan menganggap bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjadi dasar utama untuk memberi dorongan kepada karyawan dalam mencapai kesejahteraan psikologis. Pendapat tersebut

didukung oleh Satryo, Sofiah dan Prasetyo (2023) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Dan didukung oleh Tulis dan Yusof (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional yang berkualitas mempunyai potensi untuk mempengaruhi kesejahteraan psikologis secara positif melalui sikap dan kepribadian pemimpin terhadap pengikutnya.

Berdasarkan hasil uji kategorisasi bahwa sebagian besar partisipan mengalami kesejahteraan psikologis saat bekerja diketahui bahwa dari 83 karyawan tetap bagian produksi PT primayudha mandirijaya menjadi subjek pada penelitian ini, mayoritas karyawan dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dialami oleh para karyawan memiliki tingkatan rendah dengan jumlah 30 orang besar presentase 36,14%. Kategori ini berbeda dengan penelitian oleh Zaratyka (2017) menunjukkan hasil yang tinggi, bahwa terdapat kategori rendah walaupun begitu pemimpin perlu meningkatkan perhatian dan hubungan harmonis terhadap karyawan sehingga terjalin hubungan yang positif terhadap karyawan maupun lingkungan kerja. Selanjutnya hal ini terjadi

karena gaya kepemimpinan transformasional di PT Primayudha mandiriyaya sudah sesuai dengan harapan karyawan dimana kepemimpinan transformasional sudah memiliki jiwa kepemimpinan kharismatik, inspirasional, stimulus intelektual, dan perhatian individu. selanjutnya hasil uji kategorisasi kesejahteraan psikologis karyawan menunjukkan kategori sedang sebesar 33,73% dengan jumlah 28 karyawan memiliki frekuensi yang sedang. Kesejahteraan psikologis di PT Primayudha mandirijaya sudah dicerminkan oleh karyawan seperti otonomi, penguasaan lingkungan, pertumbuhan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, serta penerimaan diri. Karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang cukup didukung oleh faktor tujuan karir, dukungan organisasi, lingkungan tempat kerja dan gaya kepemimpinan transformasional Kim & Cruz (2022) dari empat faktor sudah cukup memiliki kesejahteraan yang sedang sesuai yang diharapkan oleh karyawan. Ryff (1989) bahwa kesejahteraan psikologis karyawan sebagai keadaan fungsi manusia dengan optimal untuk melampaui pengalaman dan kebahagiaan. Artinya dalam individu memiliki kesejahteraan psikologis dengan taraf yang sesuai maka akan meningkatkan

kinerja pada karyawan tersebut sehingga karyawan mampu bekerja lebih optimal dan memberi manfaat lebih besar untuk perusahaan.

Dengan demikian, peneliti yang dilakukan tidak sepenuhnya berjalan dengan baik dan lancar, yang dimana pada penelitian ini terdapat kendala yang dihadapi saat peneliti melakukan penelitian. Kendala yang dihadapi oleh peneliti yakni saat akan mendapatkan data dari partisipan yang sesuai dengan kriteria penelitian yang sesuai dan harus berkontultasi dengan para partisipan yang bekerja di PT. Primayudha Mandrijaya supaya kriteria yang diharapkan dapat sesuai.

4. SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berhubungan positif dan signifikan dengan kesejahteraan psikologis karyawan tetap bagian produksi di PT. Primayudha Mandirijaya. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional partisipan karyawan tetap bagian produksi memiliki tingkat rendah dengan taraf pasrtisipan yang sedang sedangkan untuk variabel kesejahteraan psikologis memiliki tingkat sedang dengan taraf partisipan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexandra, C., & Eriandani, R. (2022). Pengaruh kekuatan pasar dan persaingan industri terhadap hubungan tata kelola perusahaan dan manajemen laba. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 22(1), 30-46.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1998). You can drag a horse to water but you can't make it drink unless it is thirsty. *Journal of Leadership Studies*, 5(1), 4-17.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *MLQ multifactor leadership questionnaire*. Mind Garden, Redwood City. CA.
- Bostock, S., Crosswell, A. D., Prather, A. A., & Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 127-138. <https://doi.org/10.1037/ocp0000118>
- Claudine, M. S. G. (2015). The emerging role of transformational leadership. *Sydney Conference 2015*, 49(6).
- Corsini, R. J. (2002). *The dictionary of psychology*. New York: Brunner-Roubedge.
- Fisher, Y. (2012). School quality: Learning through the success of others. *Education*, 2(5), 160-173. <https://doi.org/10.5923/j.edu.20120205.09>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied*

Psychology: Health and Well-Being,
1(2), 137-164.
<https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>

- Karapinar, P. B., Camgoz, S. M., & Ekmekci, O. T. (2019). Employee well-being, workaholism, work-family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies*, 21, 2451-2471
- Kim, H. D., & Cruz, A. B. (2022). Transformational leadership and psychological well-being of service-oriented staff: Hyperbrid data synthesis technique. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19(8189), 1-18. <https://doi.org/10.3390/ijerph19138189>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Kusuma, A. D. A. (2016). Kuesioner “who am i?”. Skala penelitian. (Skiripsi). Universitas Islam Indonesia.
- Lin, W. R., Chen, H. M., & Wang, Y. C. (2019). Work family conflict and psychological well-being of tour leaders: the moderating effect of leisure coping styles. *Leisure Sciences*, 44(7), 786-807. <https://doi.org/10.1080/01490400.2019.1671253>
- López, J., Perez-Rojo, G., Noriega, C., Carretero, I., Velasco, C., Martinez-Huertas, J. A., López-Frutos, P., & Galarraga, L. (2020). Psychological well-being among older adults during the COVID-19 outbreak: A comparative study of the young-old and the old-old adults. *International Psychogeriatrics*, 32(11), 1365–1370. <https://doi.org/10.1017/S1041610220000964>
- Malik, S. Z., & Tariq, S. (2015). Relationship of transformational leadership, psychological well-being and self-efficacy: a mediation analysis in University Faculty. *Journal of Quality and Technology Management*, XI(1i), 93-109.
- Manoppo, V. P. (2020). Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior. *The TQM Journal*, 32(6), 1395–1412. <https://doi.org/10.1108/tqm-05-2020-0097>
- Miao, R., & Cao, Y. (2019). High-performance work system, work well-being, and employee creativity: Cross-level moderating role of transformational leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9), 1–24. <https://doi.org/10.3390/ijerph16091640>
- Obrenovic, B., Obrenovic, S., & Hudaykulov, A. (2015). The value of knowledge sharing: impact of tacit and explicit knowledge sharing on team performance of scientists. *In International Journal of Management Science and Business Administration*, 1(2), 33–52. doi: 10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.12.1003
- O'leary, Elizabeth. (2001). *Kepemimpinan* (Edisi Pertama). Yogyakarta.
- Pathak, D. & Srivastava, S. (2020). Journey from passion to satisfaction: roles of belongingness and
- Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kesejahteraan (Andhika Wijaya A. dan Sutarto Wijono) 121

- psychological empowerment: a study on social workers. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(3), 321-341.
<https://doi.org/10.1108/ijssp-11-2019-0237>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal American Psychological Association*, 57(6), 1069-1081.
- Satryo, M. A., Sofiah, D., Psi, S., & Prasetyo, Y. (2023). Psychological well-being pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional. *Journal of Psychological Research*, 3(1), 88-99.
- Serafini, G., Parmigiani, B., Amerio, A., Aguglia, A., Sher, L., & Amore, M. (2020). The psychological impact of CoVID-19 on the mental health in the general population. *Qjm*, 113(8), 229–235.
<https://doi.org/10.1093/qjmed/hcaa201>
- Simanullang, R. T. W., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(4), 1448-1450.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tulis, H. A., & Yusof, H. M. (2021). Gaya kepemimpinan transformasi pemimpin dan kesejahteraan psikologi pekerja. *Sains Humanika*, 13(2- 2), 80-86.
<https://doi.org/10.11113/sh.v13n2-2.1895>
- Wijaya, R. S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap iklim organisasi di lembaga pemasyarakatan kelas I malang. (Doctoral dissertation). University of Muhammadiyah, Malang.
- Zaratyka, Grace. (2017). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan PT UTAMA BAKTI FARMASI. *Psychology Published*.
<http://doi.org/f9edda5aecccacd327842dd5709d55a2dcca67ce7>

