

## Pengaruh Kepemimpinan Yang Konstruktif Dan Kekuatan Sosial Terhadap Kesejahteraan Pegawai

Pratama Ryan Saputra

**Abstract.** *This study aims to explore the influence of constructive leadership and social capital on employee well-being in the context of the work environment. Through a quantitative research approach, data was collected from a number of respondents who were part of various organizations. Regression analysis is used to evaluate the relationship between constructive leadership variables, social capital, and employee well-being. The research results show that constructive leadership and social power significantly contribute to the level of employee well-being. The managerial implications of these findings are discussed to help organizations improve the quality of their work environment and the well-being of their employees.*

**Keywords:** *Constructive leadership, social capital, employee welfare, work environment, regression analysis, human resource management.*

**Abstrak.** Studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan yang konstruktif dan modal sosial terhadap kesejahteraan karyawan dalam konteks lingkungan kerja. Melalui pendekatan penelitian kuantitatif, data dikumpulkan dari sejumlah responden yang merupakan bagian dari berbagai organisasi. Analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel kepemimpinan konstruktif, modal sosial, dan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang konstruktif dan kekuatan sosial secara signifikan berkontribusi terhadap tingkat kesejahteraan pegawai. Implikasi manajerial dari temuan ini dibahas untuk membantu organisasi meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai mereka.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan konstruktif, Modal sosial, Kesejahteraan pegawai, Lingkungan kerja, Analisis regresi, Manajemen sumber daya manusia.

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan yang efektif dan modal sosial memiliki peran krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan memastikan kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan positif mencakup berbagai keterampilan dan sifat yang mampu menginspirasi, membimbing, dan memotivasi tim. Di sisi lain, modal sosial mencakup jaringan hubungan dan kolaborasi antarindividu dalam organisasi. Dalam konteks ini, peran kunci kedua elemen ini menjadi sangat signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berdaya saing.

Kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditandai oleh kemampuan untuk mengambil keputusan yang bijaksana, tetapi juga oleh kemampuan untuk memahami dan merespons kebutuhan karyawan. Kepemimpinan yang memperhatikan aspek ini dapat menciptakan iklim kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan profesional mereka. Dengan adanya kepemimpinan positif, karyawan cenderung lebih termotivasi, produktif, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Selain itu, modal sosial juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Hubungan yang baik antar karyawan, baik secara horizontal maupun vertikal, dapat membentuk modal sosial yang kuat. Dengan adanya modal sosial yang baik,

organisasi dapat mengatasi tantangan dengan lebih efektif, berbagi pengetahuan, dan menciptakan kolaborasi yang meningkatkan kinerja keseluruhan.

Dalam konteks ini, penelitian tentang dampak positif kepemimpinan dan modal sosial terhadap kesejahteraan karyawan menjadi semakin relevan. Memahami bagaimana kepemimpinan positif dan modal sosial berinteraksi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung adalah langkah penting dalam mengoptimalkan potensi karyawan dan meningkatkan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini akan mengeksplorasi secara lebih mendalam mengenai peran kunci kedua faktor ini dalam membentuk kesejahteraan karyawan dan memberikan pandangan yang berharga bagi pengembangan praktik kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Ketabahan, sikap menerima, serta hubungan positif dengan orang lain di tempat kerja akan mengarah pada terbentuknya kondisi psikologis yang positif (*positive psychological functioning*), dan akan membentuk kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada diri individu. Ryff (1989), menyampaikan bahwa *psychological well-being* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi psikologi positif (*positive psychological functioning*).

Hasil penelitian Ryff (dalam Papalia, 2002) menyebutkan bahwa aspek-aspek yang menyusun *psychological well-being* (PWB) antara lain :

1. Penerimaan diri (*self acceptance*), individu yang PWB nya tinggi memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek positif dan negatif dalam dirinya, dan perasaan positif tentang kehidupan masa lalunya.
2. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with other*), banyak teori yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang hangat dan saling mempercayai dengan orang lain. Kemampuan untuk mencintai dipandang sebagai komponen utama kesehatan mental. PWB individu akan tinggi jika individu tersebut mampu bersikap hangat dan percaya dalam berhubungan dengan orang lain, memiliki empati, afeksi, dan keakraban yang kuat, memahami pemberian dan penerimaan dalam suatu hubungan.
3. Kemandirian (*autonomy*), merupakan kemampuan individu dalam pengambilan keputusan sendiri dan mandiri, mampu melawan tekanan sosial untuk berpikir dan bersikap dengan cara yang benar, berperilaku sesuai dengan standar nilai individu itu sendiri, dan mampu mengevaluasi diri sendiri dengan standar personal.

4. Penguasaan lingkungan (*enviromental mastery*), yaitu mampu dan kompeten mengatur lingkungan, menyusun kontrol yang kompleks terhadap aktivitas eksternal, menggunakan secara efektif kesempatan dalam lingkungan, mampu memilih dan menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai individu.
5. Tujuan hidup (*purpose in life*), kesehatan mental didefinisikan mencakup kepercayaan-kepercayaan yang memberikan individu suatu perasaan bahwa hidup ini memiliki tujuan dan makna. Individu yang berfungsi secara positif memiliki tujuan, misi, dan arah yang membuatnya merasa bahwa hidup ini memiliki makna.
6. Pengembangan pribadi (*personal growth*), merupakan perasaan mampu dalam melalui tahapan-tahapan perkembangan, terbuka pada pengalaman baru, menyadari potensi yang dimiliki, melakukan perbaikan dalam hidupnya setiap waktu.

*Psychological well being* dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Dalam Amawidyati & Utami (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological well-being* antara lain: latar belakang budaya, kelas sosial, tingkat ekonomi dan tingkat pendidikan, kepribadian, pekerjaan, pernikahan, anak-anak, kondisi masa lalu seseorang terutama pola asuh keluarga, kesehatan dan fungsi fisik, serta faktor kepercayaan dan emosi, jenis kelamin, serta religiusitas.

Ryff (1995, dalam Angelina 2011) menyatakan bahwa diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup, dan tidak adanya gejala-gejala depresi merupakan ciri-ciri dari *Psychological well-being*. *Psychological well-being* adalah kemampuan individu dalam menghadapi tantangan dalam rangka berjuang untuk memfungsikan dirinya secara penuh dan menyadari talenta uniknya (Keyes & Ryff, 1999; Ryff, 1989; Ryff & Keyes 1995 dalam Keyes & Mayar-Moe, 2003).

*Leadership* merupakan topik penelitian yang sangat menarik pada pada beberapa topik-topik penelitian yang berhubungan dengan perilaku organisasi (Barling, Christie, & Hopton, 2010). Beberapa penelitian mengajukan paradigma bahwa *leadership* itu penting bagi rekan kerja, organisasi, sikap kerja, kinerja, atau motivasi (Kelloway, Turner, Barling, & Loughlin, 2012).

Penelitian lain mengamati tentang implikasi dari *organizational leadership* untuk *employee well-being* (for reviews, see Kelloway & Barling, 2010; Kelloway, Sivanthan, Francis, & Barling, 2005; Kuoppala, Lamminpaa, Liira, & Vainio, 2008; Mullen & Kelloway, 2010). Pada penelitian sebelumnya didapatkan bahwa perilaku pimpinan berpengaruh besar pada *employee mental well-being* dan faktor-faktor lainnya, termasuk stress, kehidupan, dan peristiwa kerja (Gilbreath & Benson, 2004). Beberapa kajian menganggap bahwa *leadership*

berdampak bagi psikologi positif, kesehatan mental individu pada organisasi ((Fullagar & Kelloway, 2012).

Pimpinan yang mampu membangun rasa percaya diri karyawan, mampu mendorong dan memberikan keteladanan pada karyawan akan berdampak positif pada kinerja karyawan dan organisasi.

*Positive leadership* merupakan peran pimpinan yang berdampak positif pada organisasi yang mampu memfasilitasi emosi positif bawahannya. *Positive leadership* didefinisikan sebagai perilaku-perilaku kepemimpinan (*leadership behaviors*) yang menghasilkan pengalaman emosi positif bagi bawahannya. Sebagian peneliti mengakui bahwa gagasan tentang tindakan positif pimpinan terhadap bawahannya secara implisit merupakan komponen dari teori *leadership* moderen. Kepedulian pada keselamatan dan kesejahteraan bawahan merupakan prioritas utama dari *positive leadership*. Bawahan akan merasa nyaman karena pimpinan mampu membangun rasa percaya diri, membangkitkan semangat kerja, dan mendorong bawahan agar berkinerja lebih baik. Situasi ini akan membuat suasana dan situasi kerja dalam unit kerja maupun perusahaan yang kondusif sehingga mampu meningkatkan performa organisasi atau perusahaan secara menyeluruh. Salah satu dimensi dari kepemimpinan transformasional didasari pada pandangan pribadi yang tampak pada hubungan atasan dan bawahan (e.g., Bass & Riggio, 2006).

Avey, Avolio, dan Luthans (2011) melakukan uji lapangan dengan membuktikan bahwa ketika peraturan pimpinan mengedepankan komponen *psychological capital* (harapan, optimisme, resiliansi, percaya diri), membuat kinerja dan perilaku positif bawahan meningkat.

Hasil kajian Avey, Hughes, Norman, and Luthans (2008) melaporkan bahwa kegiatan positif pimpinan dapat membangun persepsi positif dan pengalaman positif bawahan dengan melibatkan *psychological capital* yang dilakukan pimpinan (harapan, optimisme, resiliansi, percaya diri, keyakinan, dan sebagainya).

### **Hipotesis**

1. *Positive Leadership* (X1) mempengaruhi *Employee Well-being* (Y).
2. *Social Capital* (X2) mempengaruhi *Employee Well-being* (Y).

### **METODE**

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Bahama Swastika sejumlah 101 orang. Jenis penelitian adalah kuantitatif dan pengambilan sampelnya menggunakan teknik teknik sampel jenuh yaitu semua karyawan tetap dikenakan penelitian. Sedangkan uji

statistiknya menggunakan teknik regresi untuk menemukan pengaruh masing-masing variabel X terhadap variabel Y.

### Desain Penelitian

Alat ukur Psychological Well-Being yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Skala Psychological Well-Being yang disusun Ryff (dalam Springer dan Hauser,2005).

Alat Ukur Positive leadership (X1) menggunakan kuisisioner dengan skala pengukuran Likert. *Positive leadership* merupakan peran pimpinan yang berdampak positif pada organisasi yang mampu memfasilitasi emosi positif bawahannya. *Positive leadership* didefinisikan sebagai perilaku-perilaku kepemimpinan (*leadership behaviors*) yang menghasilkan pengalaman emosi positif bagi bawahannya.

Alat ukur *social capital* (X2) menggunakan kuisisioner dengan skala pengukuran Likert. *Social capital* merupakan suatu bentuk modal yang terdapat sumber daya atau aset yang dimiliki karyawan dengan mengacu kepada norma-norma diperusahaan dan dijalankan secara berkelompok yang dapat diinvestasikan dimasa datang yang diharapkan dapat mencapai suatu beragam tujuan. Indikator modal sosial mengadopsi dari Ali (2013), adapun indikator yang digunakan untuk *social capital* adalah memelihara kolaborasi, nilai-nilai perilaku dan norma, hubungan kompetitif.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Analisis Linier Regresi Berganda**

Variabel	Nilai sig. F	Nilai sig.t	Koefisien Regresi	R	R <sup>2</sup>
Regresi	26.381	.000		.802	.643
Positive Leadership	.333	.227			
Social Capital	.007	.314			

Berdasarkan tabel 1 didapat nilai R sebesar 0,802 (> 0,5), menunjukkan bahwa variabel *Positive Leadership* (X1) , *Social Capital* (X2) memiliki hubungan yang kuat dengan Employee Well-being (Y), nilai R square sebesar 0,643 menunjukkan bahwa prosentase pengaruh dari variabel *Positive Leadership* (X1) , *Social Capital* (X2) terhadap Employee Well-being adalah sebesar 64,3%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 35,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas pada penelitian ini.

Berdasarkan tabel 1, nilai t hitung variabel *Positive Leadership* (X1) sebesar 2,197 dengan signifikansi sebesar 0,033, berdasarkan nilai signifikansi yang memiliki nilai < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Positive Leadership* (X1) memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel *Employee Well-being* (Y). Sedangkan nilai t hitung variabel *Social Capital* (X2) adalah sebesar 2,811 dengan signifikansi sebesar 0,007, berdasarkan nilai signifikansi yang memiliki nilai  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Social Capital* (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Employee Well-being* (Y).

Berdasarkan nilai F hitung diperoleh nilai 26,381 dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 atau kurang dari 0.05 ( $\alpha=5\%$ ), dapat disimpulkan bahwa variabel bebas *positive leadership* (X1), *social capital* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu *employee well-being* (Y).

Dari pernyataan tabel 1 variabel *social capital* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,314 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel *positive leadership* sebesar 0,227, sehingga *social capital* paling berpengaruh terhadap *employee well-being*.

## KESIMPULAN

*Positive Leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee well-being*. *Social Capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee well-being*. *Positive leadership*

dan *social capital* memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan secara bersama-sama terhadap *employee well-being* pada PT. Bahama Swastika. *Social Capital* paling berpengaruh terhadap *employee well-being*. Karyawan dalam melakukan pekerjaannya merasa nyaman baik secara individu maupun kelompok. Karyawan merasakan interaksi yang positif dalam bekerja sehingga perasaan saling menjaga dan mendukung pada arah produktif dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh pada perusahaan. Diharapkan para pimpinan dapat memotivasi bawahannya dengan memberikan keteladanan sehingga dapat mempengaruhi emosi positif bawahannya. Kerjasama antar karyawan, antar kelompok, dan antar pimpinan dapat meningkatkan rasa aman, nyaman, dan percaya pada seluruh karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdere, M. 2005. Social Capital Theory and Implications for Human Resource Development. *Singapore Management Review* 27 (2):1-24.
- Ali et al., 2013. Organizational Investment in Social Capital (Oisc) and Employee Job Performance: Moderation by Employee Job Engagement. *International Review of Management and Business Research* 2(1): 250-257.
- Amawidyati, S. A., & Utami, M. S. (2007). Religiusitas dan Psychological Well-Being Pada Korban Gempa. *JURNAL PSIKOLOGI*, 34, 164-176.

- Angelina, Cindy. 2011. *Gambaran Psychological Well-Being Pada Lesbian*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara:tidak diterbitkan.
- Argyle, M. 2001. *The Psychology of Happiness*. 2<sup>nd</sup> Edition. Sussex : Routledge.
- Arnold, K., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 193-203.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22, 282-294.
- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 29, 110-126.