

Relationship of Officer Transformational Leadership Style with Psychological Well Being Soldier

Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Perwira dengan Psychological Well Being Prajurit Yonif Mekanis Raider 411/PDW Salatiga

Yohanes Avia Jati Wibowo¹, Sutarto Wijono²

¹Universitas Kristen Satya Wacana, ²Universitas Kristen Satya Wacana.

*Corresponding author, e-mail: 802016044@student.uksw.edu

Received April 27, 2021;
Revised Month DD, 20YY;
Accepted September 14, 2021;
Published Online September 14, 2021

Conflict of Interest Disclosures:

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Abstract: This research aims to find out the relationship between the transformational leadership style of officers and psychological well being soldiers of Yonif Mechanical Raider 411/PDW. Participants of this study numbered 250 soldiers from the ranks of petty officers and tamtana in Yonif Mechanical Raider 411 / PDW Salatiga. The method of data retrieval uses psychological well-being scale developed by Carol Ryff (1989) and transformational leadership style scale based on Bass theory (in Yukl, 1994). Data analysis using Spearman Rho correlation method. The results showed a significant positive relationship between transformational leadership style and psychological well being, with correlation values at 0.722 and significance values of 0.000 ($p < 0.05$). This means that the maximum transformational leadership style will provide high psychological well being.

Keywords: Transformational Leadership; Psychological Well-Being.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2017 by author

How to Cite: Yohanes Avia Jati Wibowo¹, Sutarto Wijono². 2021. **Relationship of Officer Transformational Leadership Style with Psychological Well Being Soldier.** JIBK Undiksha, V.12 (02): pp. 228-238, DOI: 10.23887/jibk.v12i2.34080

Pendahuluan

Organisasi adalah sebuah kesatuan yang di dalamnya terdapat beberapa orang yang memiliki kesamaan visi kedepannya, dimana organisasi dan industri yang dimaksud mengalami perubahan dari waktu ke waktu sehingga mulai memasuki era baru Industri dan Organisasi revolusi Industri 4.0. Revolusi Industri 4.0 memiliki manfaat yang besar secara fundamental yang signifikan dengan membawa perubahan pada cara berpikir, pola hidup, dan berkomunikasi satu dengan yang lain. Salah satu manfaat revolusi 4.0 yaitu perbaikan produktivitas, mendorong pertumbuhan pendapatan, peningkatan investasi, dan peningkatan kebutuhan tenaga kerja yang terampil (Rubmann, 2015). Terdapat kesenjangan yang cukup

lebar dari sisi teknologi antara kondisi dunia industri saat ini dengan kondisi yang diharapkan dari Industri 4.0 (Jian Qin dkk, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Balasingham (2016) juga menunjukkan adanya faktor keengganan perusahaan dalam menerapkan Industri 4.0 karena kuatir terhadap ketidakpastian manfaatnya. secara umum ada lima tantangan besar yang akan dihadapi yaitu aspek pengetahuan, teknologi, ekonomi, social, dan politik (Zhou, 2015).

Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan salah satu organisasi keamanan nasional, khususnya TNI Angkatan Darat dimana terdapat banyak kesatuan termasuk kesatuan berbasis Infanteri. Salah satunya adalah Batalyon Infanteri Mekanis 411/Pandawa. Sebagai sebuah kesatuan tempur yang tanggap dan cepat, maka tak heran apabila Yonif Mekanis Raider 411/Pandawa selalu dapat menghadapi tugas yang diberikan oleh pemerintah, dalam hal ini departemen HANKAM (Khihmawati, 2009). Yonif Mekanis Raider 411/Pandawa bukan merupakan Batalyon baru sehingga didapati banyak prestasi dalam penugasan baik penugasan dalam negeri maupun penugasan luar negeri, hal itulah yang membuat batalyon dituntut untuk mampu berkembang dan bersaing dengan batalyon lain bahkan dengan batalyon dari luar negeri. Tidak hanya diharapkan maju secara teknologi namun juga mampu untuk memenuhi *Psychological Well Being* para prajurit di batalyon tersebut.

Psychological well being memberikan *outcomes* terhadap organisasi berupa rendahnya tingkat absensi para pegawai dan peningkatan prestasi kerja (Chiara Amati et. al, 2010). Penulis menganggap bahwa *Psychological Well-Being* perlu dikembangkan di tempat kerja agar membawa manfaat yang baik untuk personil sebagai individu dan organisasi secara keseluruhan. Bagi para personil, *psychological well-being* merupakan aspek inti dari seluruh kesejahteraan dan berkaitan erat terhadap kesehatan fisik, umur panjang, dan kebahagiaan serta hubungan yang positif dengan lingkungan sosial. Sama halnya kepemimpinan perwira yang ada pada Batalyon Infanteri Mekanis 411/Pandawa Salatiga dengan hasil observasi dan wawancara pada 5 September 2020 dengan narasumber yang berasal dari 5 orang berpangkat tamtama dan 5 orang berpangkat bintara. 7 orang pada proses wawancara yang berkaitan dengan *psychological well-being*. Dari 7 orang tersebut ada 4 orang yang mengatakan mengalami beberapa permasalahan dalam hidup berkarir di tentara dan lebih mengacu pada permasalahan penerimaan diri, dimana mereka sulit untuk dapat memahami apa saja yang menjadi kelebihan dan kekurangan dari dirinya serta dalam upaya mengatasi kelemahan tersebut hal tersebut didukung oleh hasil observasi dan wawancara ketika peneliti melakukan aktivitas bersama prajurit, sementara itu, ada 3 orang yang lain mengatakan memiliki sedikit kesulitan untuk beradaptasi dengan lingkungan sosial yang ada di sekitar tempat tinggalnya pada saat awal masuk batalyon dan sisanya merasa dapat menikmati proses masuk ke lingkungan tempat tinggal yang sekarang karena bagi mereka merupakan pengalaman yang menarik setiap kali mendapat perintah untuk mutasi.

Sedangkan pada tahap observasi dan interaksi pada kesempatan selanjutnya, peneliti menemukan bahwa prajurit yang berdinasi di Yonif Mekanis Raider 411/PDW dapat merasakan *psychological well being* secara nyata dalam kehidupan sehari-hari selaras dengan dimensi *psychological well being* seperti dapat terbentuknya hubungan positif antar prajurit di dalam Batalyon maupun diluar dalam bentuk kegiatan seperti *touring* motor bersama serta semakin meningkatnya kemampuan mengatur perilaku dirinya sendiri seperti pada saat latihan pertempuran kota, pertempuran jarak dekat (PJD), dan menyelesaikan tugasnya sehari-hari. Atas dasar fenomena-fenomena tersebut dapat dikatakan ada masalah yang terkait dengan *psychological well-being*.

Oleh sebab itu, penelitian tentang *psychological well-being* penting dilakukan di Yonif Mekanis Raider 411/PDW Salatiga. Pernyataan ini didukung pula oleh jurnal yang mengacu pada pokok bahasan tersebut seperti penelitian yang dilakukan oleh Prayana (2016) menemukan bahwa *psychological well-being* anggota TNI AD rendah yakni sebesar 60% dan 40% sisanya menunjukkan *psychological well-being* yang tinggi. Adapun dimensi yang dominan dalam mempengaruhi *psychological well-being* anggota TNI AD adalah penerimaan diri.

Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*) merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria fungsi dari psikologi positif, dan mengontruksikan aspek-aspek kesejahteraan psikologis antara lain penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pengembangan pribadi Ryff (1995). Salah satu dampak positif dari terpenuhinya kesejahteraan psikologis adalah mulai munculnya persepsi karyawan terhadap pemenuhan harapan yang diberikan organisasi. Persepsi ini merujuk pada

keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa 1986). Whyte (1956) mengatakan salah satu aspek dalam pemenuhan kontrak psikologis adalah dengan terpenuhinya kebutuhan akan rasa aman.

Adapun faktor yang memengaruhi *psychological well being* seperti kepribadian dan jaringan sosial yang telah dijelaskan diatas dianggap mampu mewakili gaya kepemimpinan transformasional yang ada, sehingga dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional pemimpin juga memberi contoh perilaku yang bermoral, tidak mengkritik bawahan dimuka umum, dan menjalin hubungan yang positif kepada karyawannya, sehingga hal tersebut dapat menjadi panutan karyawan dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja maupun bawahannya (Saputro, 2017). Sama halnya yang disampaikan Verbraak, (2014) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis karyawan sehingga dapat dikatakan kesejahteraan psikologis bawahan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional oleh atasannya.

Ryff dan Keyes (1995) juga mengatakan bahwa manusia memiliki dua fungsi positif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologinya. Fungsi positif tersebut tentang bagaimana individu memberikan pengaruh untuk pengertian kebahagiaan dengan membedakan hal positif dan negatif, serta menekankan kepuasan hidup sebagai kunci utama kesejahteraan. Kepemimpinan yang telah berkembang pesat adalah kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) yang dipublikasikan oleh Bass pada tahun 1985. Kepemimpinan transformasional akan mengarah pada kesuksesan perusahaan yang akhirnya mewujudkan kesejahteraan fisik dan psikologis bagi karyawan (Mehari, 2015). Sivanathan *et al*, (2004) menyatakan bahwa pemimpin yang memberikan dukungan dan empati terhadap karyawan akan menciptakan kesejahteraan karyawan secara psikologis dan membuat pemimpin dapat mengembangkan hubungan yang positif dengan karyawan. Hal ini berarti seperti yang sudah dijelaskan diatas salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional sudah menjadi bagian yang sangat melekat dalam gaya kepemimpinan yang dilakukan di jajaran Angkatan Darat, hal tersebut disampaikan langsung oleh Komandan Yonif Mekanis Raider 411/PDW pada saat peneliti melakukan observasi dan wawancara awal. Namun disisi lain disampaikan bahwa permulaan kepemimpinan saja tidak cukup dan masih membutuhkan pengembangan dalam kepemimpinan tersebut, dan juga kepemimpinan transformasional tersebut merupakan acuan calon-calon komandan dimasa depan agar mencapai angkatan darat yang semakin profesional sehingga gaya kepemimpinan transformasional tersebut sangat penting untuk diteliti dan dikembangkan, hal ini didukung oleh pernyataan Tafvelin *et al*, (2011) yang mengungkapkan bahwa penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kesejahteraan karyawan telah berkembang selama tiga dekade terakhir dan harus semakin dikembangkan lagi. Mehari (2015) juga mengatakan bahwa penelitian mengenai Kepemimpinan Transformasional yang berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan juga masih terbatas dan memerlukan pengujian kembali. Keterbatasan penelitian membuat peneliti tertarik untuk meneliti dan menguji kembali hubungan kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Pemimpin transformasional memberikan stimulasi kepada bawahannya untuk berusaha menjadi inovatif dan kreatif dengan bertanya secara aktif mengenai asumsi yang dimiliki bawahannya, memetakan masalah, dan menyelesaikan masalah dengan cara kreatif (Bass 1999). Pemberian stimulasi intelektual tersebut akan menumbuhkan kemandirian karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan merasa sejahtera secara psikologis ditandai kemandirian yang dimiliki karyawan. Selain itu pengaruh memotivasi dari seorang pemimpin terhadap karyawan dengan cara mengkomunikasikan tujuan perusahaan secara jelas, akan mengakibatkan karyawan mempunyai tujuan hidup dalam karir kedepannya. Dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin juga memberi contoh perilaku yang bermoral, tidak mengkritik bawahan dimuka umum, dan menjalin hubungan yang positif kepada karyawannya, sehingga hal tersebut dapat menjadi panutan karyawan dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja maupun bawahannya. Verbraak, (2014) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Hal tersebut berarti kesejahteraan psikologis karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Sehingga, hal tersebut dapat dikaitkan dengan situasi kepemimpinan yang ada di Yonif

Mekanis Raider 411/PDW dimana hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan bahwa jembatan antara atasan dan bawahan mulai terjalin dengan baik tanpa menghilangkan hirarki kemiliteran yang ada.

Penulis tertarik untuk menguji pokok bahasan yang sama dengan penelitian sebelumnya. Akan tetapi, penelitian yang akan dilakukan oleh penulis memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya oleh Afiatin, Reginasari, Lutfikasari, Penggalih, Nafiah, Sumawibawa, Muslikhah & Akhta (2019) memilih ibu yang bekerja sebagai partisipan pada penelitiannya. Sedangkan penulis juga menggunakan teori yang dikembangkan oleh Ryff (1989) untuk mengukur Psychological Well Being, dengan menggunakan Psychological Well Being Scale dan variable Gaya kepemimpinan Transaksional dengan menggunakan teori yang dikemukakan oleh Bass (2006) dan menggunakan Militer sebagai subjek penelitian. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Perwira terhadap *Psychological Well Being* Prajurit Yonif Mekanis Raider 411/Pandawa.

Definisi Psychological Well Being

Konsep PWB (Psychological Well Being) di perkenalkan oleh Bernice Neugarten pada tahun 1961, PWB diartikan sebagai kondisi psikologis yang dicapai pada saat seseorang berada pada usia lanjut (Bernice, 1961). Ryff Singer menggali PWB dalam konteks aplikasi kehidupan dan memberikan batasan istilah, tidak hanya pencapaian kebahagiaan tetapi juga sebagai tujuan yang mengarah kepada kesempurnaan. Psychological well-being tidak hanya merujuk pada kesehatan mental yang bersifat negatif saja, akan tetapi juga merujuk kepada bagaimana seorang individu mampu mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sebagaimana individu yang berfungsi baik secara fisik, emosional maupun psikologis (Ryff, 1995).

Psychological Well Being sebagai sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, serta memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna serta berusaha dan mengeksplorasi dirinya juga merupakan keadaan dimana individu mampu menerima dirinya apa adanya, mampu membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, memiliki kemandirian terhadap tekanan sosial, mampu mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti hidup, serta mampu merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu (Ryff, 1989).

Ryff (1989) menyusun enam dimensi kesejahteraan psikologis sebagai berikut:

Penerimaan diri (self acceptance)

Penerimaan diri yang dimaksud adalah kemampuan seseorang menerima dirinya secara keseluruhan baik pada masa kini dan masa lalunya. Seseorang yang menilai positif diri sendiri adalah individu yang memahami dan menerima berbagai aspek diri termasuk di dalamnya kualitas baik maupun buruk, dapat mengaktualisasikan diri, berfungsi optimal dan bersikap positif terhadap kehidupan yang dijalannya. Sebaliknya, individu yang menilai negatif diri sendiri menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap kondisi dirinya, merasa kecewa dengan apa yang telah terjadi pada kehidupan masa lalu, bermasalah dengan kualitas personalnya dan ingin menjadi orang yang berbeda dari diri sendiri atau tidak menerima diri apa adanya.

Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*)

Hubungan positif yang dimaksud adalah kemampuan individu menjalin hubungan yang baik dengan orang lain di sekitarnya. Individu yang tinggi dalam dimensi ini ditandai dengan mampu membina hubungan yang hangat dan penuh kepercayaan dari orang lain. Selain itu, individu tersebut juga memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain, dapat menunjukkan empati, afeksi, serta memahami prinsip memberi dan menerima dalam hubungan antar pribadi.

Otonomi (*autonomy*)

Otonomi digambarkan sebagai kemampuan individu untuk bebas namun tetap mampu mengatur hidup dan tingkah lakunya. Individu yang memiliki otonomi yang tinggi ditandai dengan bebas, mampu untuk menentukan nasib sendiri (self-determination) dan mengatur perilaku diri sendiri, kemampuan

mandiri, tahan terhadap tekanan sosial, mampu mengevaluasi diri sendiri, dan mampu mengambil keputusan tanpa adanya campur tangan orang lain.

Penguasaan Lingkungan (*environmental mastery*)

Penguasaan lingkungan mengacu pada mampu dan berkompetensi dalam mengatur lingkungan, serta mampu menyusun kontrol terhadap aktivitas eksternal atau membentuk lingkungan yang sesuai dengan keadaan dirinya.

Tujuan hidup (*purpose in life*),

Yang dimaksud tujuan hidup adalah dimana individu berfungsi secara penuh yang mencakup memiliki tujuan, misi, untuk menjadikan hidupnya bermakna atau kepercayaan yang memberikan individu perasaan bahwa hidup memiliki tujuan dan makna.

Pertumbuhan Pribadi (*personal growth*)

Yaitu perasaan mampu dan sanggup untuk melalui tahap perkembangan hidup, serta terbuka pada pengalaman baru yang didapat dari peristiwa-pristiwa dalam kehidupannya yang bersifat positif ataupun negatif, menyadari potensi diri, dan melakukan perbaikan dalam hidup.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *psychological well-being*

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi *psychological well-being* seseorang menurut Ryff (1989) adalah sebagai berikut :

1. Jenis kelamin
2. Jaringan sosial
3. Kompetensi pribadi
4. Religiusitas
5. Kepribadian
6. Status sosial ekonomi

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki ciri khas yang sebagian besar tidak dimiliki oleh gaya kepemimpinan yang lain dan juga merupakan pengembangan dari gaya kepemimpinan sebelumnya serta memiliki beberapa ciri yang terdiri dari karismatik, inspirasional, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual (Bass dan Avolio, 1994).

Dimensi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Avolio (1994: 42) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai "*the Four I's*".

1. *Idealized influence* (pengaruh ideal).
2. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasi).
3. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual).
4. *Individualized consideration* (konsiderasi individu).

Dinamika Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Psychological Well Being* (PWB)

Menjadi seorang pimpinan dalam institusi TNI adalah pekerjaan yang tidak mudah, sebagai perwira TNI harus mampu menjadi teladan bagi para prajurit tentang bagaimana kinerja yang baik, bagaimana cara menjaga integritas prajurit agar tidak dapat dibelokkan oleh pihak-pihak asing yang dapat menjadi ancaman, harus mampu menjadi sosok seperti seorang bapak yang mampu mengayomi, melindungi, dan mensejahterakan anak buahnya. Dari hal tersebut, maka hal yang perlu untuk dipikirkan perwira untuk jangka depan adalah bagaimana cara memenuhi PWB dari masing-masing prajurit agar apa yang menjadi tujuan dari TNI dapat tercapai secara maksimal dikarenakan PWB dari prajurit dapat terpenuhi secara baik.

Hal tersebut didukung dengan adanya studi pro dan kontra seperti yang disampaikan dalam penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kesejahteraan Psikologis yang mengalami dinamika, dimana ditemukan perbedaan hasil antara peneliti satu dengan yang lainnya. Seperti penelitian

yang dilakukan Malik & Tariq (2015) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Transformational dengan Kesejahteraan Psikologis karyawan tetapi data yang didapatkan menunjukkan hasil yang tidak signifikan memiliki sedikit perbedaan oleh penelitian yang dilakukan Verbraak (2014) dimana penelitian tersebut menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan *psychological well being* dengan hasil data yang signifikan. Penelitian tersebut didukung oleh Kelloway *et al*, (2012) yang menemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kesejahteraan psikologis karyawan.

Namun dalam penelitiannya, Mehari (2015) memperoleh hasil yang berbeda yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformational dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. Ia juga menambahkan terkait dengan penelitian yang mengangkat Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kesejahteraan Psikologis masih terbatas dan memerlukan pengujian serta pengembangan di masa yang akan datang. Keterbatasan penelitian inilah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti dan menguji kembali hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Kesejahteraan Psikologis, khususnya dibidang militer.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Perwira dengan *Psychology Well Being* Prajurit di Yonif Mekanis Raider 411/PDW Salatiga.

Serta dapat memberi kontribusi terhadap perkembangan ilmu Psikologi kedepannya, membantu penelitian-penelitian sejenis yang dilakukan dikemudian hari, membantu memberikan landasan bagi penyelesaian masalah terkait dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Psychological Well-Being* yang terjadi di manapun.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Perwira dengan *Psychology Well Being* prajurit” di Yonif Mekanis Raider 411/PDW Salatiga? Hipotesis pada penelitian ini adalah “Ada Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Perwira dengan *Psychological Well Being* prajurit Yonif Mekanis Raider 411/PDW Salatiga”.

Metode

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan metode korelasional, guna mengetahui adakah hubungan positif antar variabel. Berdasarkan penjelasan diatas, penulis ingin melihat lebih dalam mengenai korelasi gaya kepemimpinan transformasional dengan *psychological well being*.

Psychological Well Being

Psychological Well-Being adalah sebuah konsep tentang kesejahteraan mental yang mencakup perasaan positif terhadap evaluasi-evaluasi pengalaman hidup seseorang dimana hal tersebut dipengaruhi oleh munculnya fungsi psikologis secara positif yang dapat dilihat dari kemampuan penerimaan diri, mampu membuat hubungan positif dengan orang lain, memiliki kemandirian, mampu mengontrol dan menguasai lingkungan eksternal, memiliki tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. *Psychological well-being* diukur dengan skala *psychological well-being* yang dikemukakan oleh Ryff (1989) yaitu penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi. Skor total item yang diperoleh menunjukkan seberapa tinggi *psychological well-being* yang dimiliki subjek, semakin tinggi skor total maka semakin tinggi *psychological well-being*.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Didalam gaya kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional didalam kepemimpinannya harus mampu untuk mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat dari bawahannya, menjadi seorang panutan, dapat mengkomunikasikan secara jelas dan terperinci mengenai visi dan misi organisasi sehingga dapat dipahami oleh bawahan, mampu memotivasi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan, dapat menyampaikan tujuan-tujuan secara sederhana sehingga bawahan dapat memahaminya, memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih

kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, melakukan pendekatan-pendekatan baru untuk membantu bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan perhatian khusus kepada karyawan secara langsung maupun melalui perantara. Komponen kepemimpinan transformasional antara lain *idealized influence, intellectual stimulation, inspirational motivation*, dan *individual consideration* (Bass, 2006)

Partisipan Penelitian

Subjek penelitian yang dipilih adalah para prajurit Yonif Mekanis Raider 411/PDW, Salatiga. Teknik sampling yang digunakan adalah *Purposive Sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan dan ciri-ciri tertentu (Sugiyono, 2015). Maka dengan kata lain, unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria seperti: masih berdinam aktif sebagai TNI, berdomisili di kota Salatiga, serta berdinam di Yonif Mekanis Raider 411/PDW dengan jumlah 250 responden, jumlah tersebut merupakan 30% dari jumlah keseluruhan prajurit.

Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan angket atau kuisioner yang digunakan untuk memperoleh keterangan dari sampel atau populasi yang berlokasi di Yonif Mekanis Raider 411/PDW Salatiga. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup dari pernyataan terlampir sebagai pilihan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala tersebut digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018:93).

Instrumen Penelitian

Untuk mengukur *psychological well-being* skala yang digunakan adalah PWBS (*Psychological Well-Being Scale*) yang dikembangkan oleh Carol Ryff (1989). Skala ini terdiri dari delapan belas item dengan masing-masing aspek berjumlah 3 item. Sedangkan metode pengumpulan variabel kepemimpinan transformasional dengan menggunakan skala kepemimpinan transformasional yang berisi 18 item dan disusun berdasarkan teori Bass (dalam Yukl, 1994), yang meliputi empat karakteristik yang mencirikan gaya kepemimpinan tersebut, yaitu (1) *Idealized Influence*, (2) *Inspirational Motivation*, (3) *Intellectual Stimulation*, dan (4) *Individualized Consideration*.

Alat ukur menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk aitem favorable skor 4 diberikan pada pernyataan SS dan semakin turun hingga skor 1 pada STS. Terdapat 18 aitem yang masuk ke dalam alat ukur dan dijelaskan dalam tabel 2.

Analisis Data

Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas : Uji ini untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan sudah memadai untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dengan cara meminta pendapat atau penilaian ahli yang berkompeten dengan masalah yang diteliti. Data dikatakan valid jika memiliki *Corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar 0.3 (Ghozali, 2005).

Uji reliabilitas: Untuk mengetahui dan membuktikan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten jika diulangi berapa kali. Instrumen dikatakan reliabel bila memiliki Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2005)

Prosedur Penelitian

Peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan penelitian dengan tinjauan pustaka dan penentuan alat ukur yang sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu, peneliti melakukan modifikasi alat ukur agar semakin sesuai dengan konteks penelitian yang diteliti, yaitu prajurit TNI pada Yonif MR 411/PDW. Setelah hal tersebut dilakukan, penelitian baru dapat dilakukan dengan menyebarkan tautan kuisioner maupun secara langsung kepada subjek penelitian yang dituju.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Analisis data akan dilakukan peneliti dengan menerapkan uji statistik. Teknik yang digunakan adalah korelasi *Spearman Rho*. Keseluruhan analisis data

pada penelitian ini dikerjakan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 21 for Windows.

Hasil dan Pembahasan

Kuisisioner penelitian yang disebarakan kepada responden sejumlah 250 kuisisioner, dan jumlah kuisisioner yang diterima kembali sebanyak 250 kuisisioner (100%). Jadi, jumlah responden yang digunakan pada karakteristik responden berjumlah 250 orang.

Uji Reliabilitas

Psychological Well Being

Berdasarkan hasil analisa menggunakan SPSS 21 didapati besar nilai reliabilitas 0.921 untuk 29 item skala *Psychological Well Being*. Maka dapat dikatakan bahwa skala *Psychological Well Being* sangat reliabel.

Tabel 1. Psychological Well being Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	29

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil analisa menggunakan SPSS 21 didapati besar nilai reliabilitas 0.904 untuk 18 item skala Gaya Kepemimpinan Transformasional. Maka dapat dikatakan bahwa skala Gaya Kepemimpinan Transformasional sangat reliabel.

Tabel 2. Gaya kepemimpinan transformasional Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	18

Uji Linieritas

Tabel 3. ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Psychological Well Being * Gaya Kepemimpinan Transformasional	(Combined)	24379.986	37	658.919	12.354	.000
	Between Groups	19716.369	1	19716.369	369.671	.000
	Linearity	4663.617	36	129.545	2.429	.000
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	11306.990	212	53.335		
Total	35686.976	249				

Hasil uji linearitas menunjukkan tidak adanya hubungan yang linear antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Perwira dengan *Psychological Well Being* Prajurit Yonif Mekanis Raider 411/PDW dengan nilai F beda sebesar 2,429 ; $p = 0.000$ ($p < 0,05$).

Uji Korelasi

Tabel 4. Correlations

		X	Y
X	Correlation Coefficient	1.000	.722**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	250	250
Spearman's rho	Correlation Coefficient	.722**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	250	250

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Signifikansi Hubungan

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0.000, karena nilai Sig. (2-tailed) $0.000 < 0.05$, maka artinya terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Psychological Well Being*.

b. Tingkat Kekuatan (Keeratan) Hubungan

Dari output SPSS, diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.722**. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Psychological Well Being* adalah sebesar 0.722 atau dapat dikatakan memiliki korelasi yang kuat.

c. Arah (Jenis) Hubungan

Berdasarkan koefisien korelasi pada hasil di atas yang bernilai positif yaitu 0.722**, sehingga hubungan dari kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah), dengan demikian dapat diartikan bahwa kualitas semakin ditingkatkannya Gaya Kepemimpinan Transformasional Perwira maka akan semakin meningkat pula *Psychological Well Being* yang diterima oleh Prajurit Yonif Mekanis Raider 411/PDW.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman mengenai hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Perwira dengan *Psychological Well Being* Prajurit Yonif Mekanis Raider 411/PDW menunjukkan korelasi dengan $r = 0,722$; $p < 0,05$. Hal ini berarti ada hubungan positif yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Psychological Well Being* Prajurit Yonif Mekanis Raider 411/PDW. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyebutkan adanya hubungan gaya kepemimpinan transformasional Perwira terhadap *psychological well being* prajurit Yonif Mekanis Raider 411/PDW dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang di aplikasikan dalam kepemimpinan sehari-hari, maka akan semakin baik tingkat kesejahteraan psikologis yang didapat oleh prajurit Yonif Mekanis Raider 411/PDW. Ada beberapa kemungkinan yang menyebabkan hasil penelitian tersebut, yaitu yang pertama sebagian besar prajurit yang berdinis di Yonif Mekanis Raider 411/PDW menganggap bahwa kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh atasan mereka dapat membuat mereka mencapai pemenuhan *Psychological Well Being* secara maksimal ditunjukkan dengan salah satunya pemberian kebebasan kepada prajurit yang mendapat cuti sehingga perwira tidak dapat semena mena untuk memberikan tugas tambahan, hal tersebut disampaikan langsung oleh Danyonif Mekanis Raider 411/PDW Letkol Inf Rizky Aditya S.SOS., M.HAN., pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Mehari (2015) terdapat hasil yang menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformational terhadap kesejahteraan karyawan.

Yang kedua, sebagian besar dari prajurit berpandangan bahwa kepemimpinan transformasional yang dijalankan oleh atasan mereka mampu memberikan dorongan, motivasi, dan dukungan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sehingga dapat meningkatkan *psychological well being* mereka, pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol semata, akan tetapi keberadaannya harus dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi dan kesejahteraan anggota.

Simpulan

Terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Perwira dengan *Psychological Well Being* Prajurit Yonif Mekanis Raider 411/PDW. Sehingga, semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh perwira terhadap prajurit Yonif Mekanis Raider 411/PDW maka semakin baik pula kesejahteraan psikologis yang didapat oleh para prajurit. Begitu juga sebaliknya apabila gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan kurang baik atau rendah, maka akan rendah pula kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh para prajurit.

Referensi

- Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2018). Industri 4.0: Telaah Klasifikasi aspek dan arah perkembangan riset. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 17-26.
- Prayana, K. (2016). *Psychological Well-Being Pada Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (Tni Ad) Makorem 083 Baladhika Jaya Malang* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- 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).
- Triwahyuningsih, Y. (2017). Kajian meta-analisis hubungan antara self esteem dan kesejahteraan psikologis. *Buletin Psikologi*, 25(1), 26-35.
- Wicaksono, M. L. H., & Susilawati, L. K. P. A. (2016). Hubungan rasa syukur dan perilaku prososial terhadap psychological well-being pada remaja akhir anggota islamic medical activists fakultas kedokteran Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(2), 196-208.
- Pangestu, D. P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 4(2), 7-13.
- Athamukhaliddinar, R. R. (2019). *Subjective Well-Being, Psychological Well-Being, dan Workplace Well-Being dengan Kesehatan Mental pada Karyawan PT PAL Indonesia (Persero)* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- 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., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Widyastuti, E., & Manara, M. U. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1).
- Humala, R. (2014). Kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2(2), 228-240.

-
- Ancok, D. (2005). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan motivasi bawahan di Militer. *Jurnal Psikologi*, 32(2), 112-127.
- Saputro, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional pada Kesejahteraan Psikologis dengan Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Diri sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Bagian Teknik Unit Getas PT Perkebunan Nusantara IX Salatiga).
- Byram. (2015). Role of Transformational Leadership on Employee's Job Satisfaction: the Case of Private Universities in Bosnia and Herzegovina. *European Researcher*, Vol. 93, No. 4, Hal. 270–281.
- Octavian, A. (2014). Globalisasi dan Transformasi Institusi Pendidikan Militer di Sekolah Staf dan Komando TNI AL (SESKOAL). *Jurnal Sosiologi MASYARAKAT*, Vol. 19, No. 2, Juli 2014: 167-194.
- Setiawan, A. (2016). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Efektivitas Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIII No.1 April 2016*.

Article Information (Supplementary)**Conflict of Interest Disclosures:**

The authors declare that they have no significant competing financial, professional or personal interests that might have influenced the performance or presentation of the work described in this manuscript.

Copyrights Holder: Yohanes Avia Jati Wibowo¹, Sutarto Wijono², 2021

First Publication Right: JIBK Undiksha

<https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34080>

Open Access Article | CC-BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Word Count: