

# Kepemimpinan Yang Memberdayakan Terhadap Psychological Well-Being Dan Keterikatan Kerja

Niki Yulia Sari<sup>a</sup>, Adi Rahmat <sup>a\*</sup>, Ali Asfar<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap psychological well-being, serta pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian didasarkan teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara populasi, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan yang memberdayakan terhadap Psychological Well-Being dan keterikatan kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) melalui software WarPLS 7.0. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Manajemen RSUD dr. RM. Pratomo Bagansiapiapi, sampel penelitian yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 66 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh positif signifikan terhadap Psychological Well-Being dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 0,835 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5%, dan kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 0,533 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh terhadap Psychological Well-Being dan keterikatan kerja" teruji kebenarannya

---

## ARTIKEL HISTORI

Received 3 Januari 2023  
Revised 5 Februari 2023  
Accepted 28 Februari 2023

---

## KATA KUNCI

Kepemimpinan yang memberdayakan, psychological well-being, keterikatan kerja

## Pendahuluan

Organisasi menjadi wadah dari sekelompok manusia yang saling bekerjasama dan saling menguntungkan untuk mencapai tujuan organisasi, dalam mewujudkan tujuan dari suatu organisasi sangat diperlukan dukungan secara berkesinambungan. Organisasi bisa berdiri kokoh dengan memiliki sumber Daya Manusia (SDM), sarana dan prasarana, serta program kerja yang secara simultan mewujudkan visi dan misi dari organisasi tersebut. SDM merupakan unsur utama sebagai penggerak roda suatu organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Dalam era globalisasi, kemampuan SDM yang berkualitas sangatlah penting, karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi. SDM adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. visi, misi, dan tujuan dari suatu organisasi yang telah direncanakan sebelumnya sangat tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhi dalam pencapaiannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi suatu organisasi dalam mencapai visi, misi,

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: [adirahmat@unilak.ac.id](mailto:adirahmat@unilak.ac.id)

dan tujuan adalah SDM dimiliki oleh organisasi tersebut. SDM memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan suatu organisasi. SDM merupakan motor penggerak jalannya suatu organisasi dan merupakan aset terpenting bagi organisasi. Disamping itu, keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran seorang Pemimpin.

Kepemimpinan merupakan kunci dalam kelangsungan hidup suatu organisasi, karena pimpinan merupakan pencetus tujuan dari suatu organisasi, merencanakan, mengorganisasikan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tercapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kepemimpinan yang baik akan berdampak baik terhadap organisasi (Bernadine dan Susilo, 2002:112). Pinar (2011) menyatakan seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahannya sehingga terciptanya motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha kerja yang maksimal, dan juga didukung oleh motivasi dalam hal ini pemberian reward bagi karyawan yang berprestasi, cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan sebagai kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan (Flavia et al., 2012).

Pemberdayaan merupakan wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 2011). Empowerment atau pemberdayaan dapat diartikan sebagai "perlibatan karyawan yang benar-benar berarti (signifikan) dalam peningkatan kinerja karyawan". Empowerment suatu cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari diri kita dan staf kita (Stewart, 2006:22). Pemberdayaan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan (Planning), mengendalikan (Controlling) dan membuat keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa harus mendapatkan otorisasi secara eksplisit dari atasannya (Hansen and Mowen, 2007). Catherine et al. (2012) menegaskan pemberdayaan merupakan alat yang dilakukan sebagai rangsangan dalam meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan.

Pemberdayaan pegawai mencakup dua pokok persoalan yang amat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi yakni konsep pemberdayaan yang berakar komitmen dan kepercayaan pegawai sebagai suatu strategi dalam menjalankan organisasi. Upaya dalam menghadapi tantangan seperti inilah diperlukan strategi pemberdayaan pegawai dalam hal ini pemberdayaan struktural, dengan dasar pandangan bahwa upaya yang dilakukan harus menyentuh langsung pada akar persoalannya yaitu meningkatkan kemampuan pembinaan dan produktivitas kerja, yang merupakan bagian tertinggal melalui pengembangan dan mendinamiskan potensinya dengan kata lain pemberdayaan dan pembinaan (Dianti, 2012).

Pemberdayaan dan pembinaan pegawai sangatlah penting didalam suatu organisasi. Organisasi saat ini menginginkan dan membutuhkan pegawai yang terhubung secara emosional bekerja dengan segala yang mereka bisa untuk mendukung keberhasilan organisasi mereka. Pemimpin percaya bahwa karyawan yang puas, cakap, dan berkomitmen adalah yang paling penting, dimana dengan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan (Walumbwa et al., 2010a). Selain itu, memberdayakan pegawai dengan menghasilkan psikologi positif telah menjadi topik penting dalam bidang kepemimpinan dan pengembangan organisasi. Menurut Seligman dan Csikszentmihalyi (2000), psikologi positif adalah ilmu pengetahuan tentang fungsi optimal yang menciptakan nilai lebih dalam kehidupan manusia. Didasarkan pada psikologi yang positif, organisasi positif (POB) perilaku mencoba

menjelaskan peran positif keadaan karyawan psikologis dalam membentuk sikap dan perilaku positif (Peterson, 2006).

Kesejahteraan psikologis (*Psychological Well-Being*) dan keterlibatan kerja diakui sebagai hasil penting variabel POB. *Psychological Well-Being* berkaitan dengan psikologi positif yang berfokus secara emosional (Luthans dan Youssef, 2007; Khairi, Rahmat, & Abdillah, 2022), sementara kerja, dianggap sebagai kebalikan dari kelelahan kerja, adalah didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang positif, berhubungan dengan pekerjaan, dan hasil yang memuaskan (Schaufeli et al., 2002; Marinda, Rahmat, & Rasyid, 2023; Maya, Rahmat, & Heri, 2022). Karyawan dengan tingkat emosi positif yang tinggi merasa puas dengan pekerjaan mereka (Diener et al., 1999) dan menghasilkan kinerja pekerjaan tingkat tinggi (Wright dan Cropanzano, 2000). Lebih-lebih lagi, karyawan yang terlibat lebih baik daripada karyawan yang terlibat (Rich et al., 2010). Dengan demikian, *Psychological Well-Being* karyawan dan keterlibatan kerja adalah domain penting dari hasil kepemimpinan organisasi saat ini.

Kepemimpinan yang efektif mendorong sikap positif dan perilaku pegawai (Ashkanasy dan Tse, 2000; Avolio et al., 2004). Misalnya, studi kepemimpinan sebelumnya telah meneliti hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *Psychological Well-Being* (misalnya, Arnold et al., 2007; Nielsen dan Munir, 2009; Nielsen et al., 2008), otentik kepemimpinan dan keterlibatan kerja (misalnya, Wang dan Hsieh, 2013), dan hubungan antara kepemimpinan etis dan keterlibatan kerja (misalnya, Chughtai et al., 2014). Sejak pemimpin memainkan perannya sebagai peran penting dalam proses pengaruh sosial dalam organisasi (Uhl-bien, 2006), ini merupakan hal yang penting untuk mempelajari bagaimana kepemimpinan berdampak pada kondisi psikologis karyawan dan perilaku.

Pemimpin yang memberdayakan memungkinkan dan mendorong karyawan untuk mengontrol perilaku kerja mereka sendiri (Srivastava et al., 2006; Yulita, Rahmat, & Bastian, 2022). Meskipun sejumlah studi meneliti terkait pemberdayaan kepemimpinan telah meningkat akhir-akhir ini (misalnya, Ahearne et al., 2005; Srivastava et al., 2006; Zhang dan Batol, 2010), studi tersebut sebagian besar terfokus pada kinerja dari suatu pekerjaan (Ahearne et al., 2005; Srivastava dkk., 2006). Hanya sedikit penelitian yang meneliti pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap aspek keadaan psikologis pikiran seperti kepercayaan (Ahearne et al., 2005) dan tingkat kepercayaan optimisme (Segers et al., 2009). Dalam melihat hubungan antara kepemimpinan dan sikap karyawan dan perilaku, penelitian ini menunjukkan bahwa kapasitas psikologis positif (PsyCap) adalah mediator dalam hubungan antara kepemimpinan yang memberdayakan terhadap dua konstruksi POB *Psychological Well-Being* dan pekerjaan yang saling berkaitan. Luthans dkk. (2005) menganggap PsyCap sebagai sumber psikologis positif yang dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel organisasi atau kepemimpinan. Avey (2014). Secara empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan adalah prediktor kuat dari PsyCap. PsyCap juga bisa memimpin suatu individu yang diinginkan seperti *Psychological Well-Being* (Hmieleski dan Carr, 2007; Avey et al., 2010a) dan keterlibatan kerja (Avey et al., 2008b; Hodges, 2010; Abdillah & Rahmat, 2022). Karena PsyCap adalah individu dalam keadaan psikologis yang positif serta perkembangan pribadi (Luthans et al., 2008), kami berharap sinergis. efek pada *Psychological Well-Being* dan keterlibatan kerja dari PsyCap akan dihasilkan dari dorongan dan perilaku serta motivasi seorang pemimpin melalui pemberdayaan

kepemimpinan. Terlepas dari PsyCap, relatif sedikit yang diketahui tentang hal itu, seperti Gooty et al. (2009).

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan/organisasi memegang peranan yang sangat penting. Semakin meningkatnya persaingan diantara organisasi dikarenakan adanya perkembangan dan percepatan global mengakibatkan organisasi dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Salah satu pendekatan yang sangat penting adalah bagaimana organisasi mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk memperoleh daya saing. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal yang paling utama dan berpengaruh terhadap diri karyawan adalah kondisi kesejahteraan mereka (*employee well being*). Beberapa pendekatan dapat dilakukan seperti melalui program yang terstruktur dan terencana maupun yang hanya sifatnya temporal. Selain menyiapkan pada upaya sistematis dalam pola pengembangan pegawai berbasis pada kekuatan yang dimiliki, para pengambil kebijakan juga dapat menyelenggarakan suatu program kegiatan khusus terkait *employee well being* ini. Program *Employee Well Being* adalah program yang ditujukan bagi perusahaan yang betul-betul menghargai aset utamanya, yakni karyawan. Program ini berguna untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara utuh, tidak hanya dari aspek remunerasi, namun juga mencapai berbagai aspek dalam kehidupan yang mendukung kualitas profesionalnya.

Berdasarkan pada penjabaran diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepemimpinan yang memberdayakan terhadap *Psychological Well-Being* dan keterikatan kerja berbasis modal psikologis. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah menjadi pemicu bagi penulis dalam mencari literatur- literatur terkait dengan tema tesis guna menunjang penulis dalam melakukan penelitian ini. Selain itu, manfaat penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan serta memperluas pemahaman pembaca, selanjutnya dapat dijadikan sebagai masukan bagi organisasi ataupun instansi agar dapat dijadikan pertimbangan dalam merumuskan dampak kepemimpinan yang memberdayakan terhadap *psychological well-being* dan keterikatan kerjatentang pengaruh dari kepemimpinan yang memberdayakan terhadap *psychological well-being* dan keterikatan kerja.

## Tinjauan Pustaka

### *Pemimpin yang Memberdayakan*

Pemimpin adalah kunci bagi penerapan sebuah strategi, peran pemimpin adalah menyusun arah perusahaan atau organisasi, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang (Rifai, 2009). Menurut M. Black dalam Syamsudin (2010) Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerjasama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2012) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Pearce et, al., (2003) kepemimpinan pemberdayaan adalah pengembangan dari empat tipologi kepemimpinan antara lain kepemimpinan direktif, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan pemberdayaan itu sendiri. Kepemimpinan pemberdayaan adalah perilaku seorang pemimpin

yang mendelegasikan kekuasaan, memberikan sebuah otonomi kerja, pelatihan, serta informasi kepada bawahannya yang akan meningkatkan motivasi (Zang & Bartol, 2010).

Sedangkan Pemberdayaan (empowerment) merupakan upaya yang dilakukan untuk menunjukkan penguatan terhadap segala yang berada dalam ketidakberdayaan sehingga pemberdayaan diharapkan mampu menolong dirinya sendiri dalam mengembangkan semangat kepercayaan yang telah ada (Elizabeth, 2007). Menurut Daulay (2006), pemberdayaan adalah serangkaian wujud upaya yang dilakukan untuk mendorong masyarakat agar memiliki posisi tawar sehingga mampu menjadi pelaku dalam proses pembangunan yang partisipatif dan aktif. Menurut Selamet (2003), pemberdayaan adalah upaya yang dilakukan untuk membuat masyarakat agar mampu membangun dirinya sendiri sehingga masyarakat dapat memperbaiki kehidupannya. Arti ini secara tidak langsung pemberdayaan diartikan sebagai kesempatan dalam melihat dan memanfaatkan peluang sehingga mampu mengambil suatu keputusan yang tepat yang sesuai dengan inisiatifnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan merupakan serangkaian upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap bawahan agar mampu menjadi pelaku dalam proses pembangunan yang partisipatif dan aktif mampu membangun suatu organisasi untuk selanjutnya dapat mengambil suatu keputusan yang tepat sesuai dengan inisiatifnya sebagai penguatan.

Empowering leadership (Zhang dan Bartol, 2010 dalam Mutamimah, 2013) sebagai proses pelaksanaan kondisi yang memungkinkan berbagi kekuasaan dengan karyawan yang menggambarkan pentingnya pekerjaan, memberikan lebih besar otonomi dalam pengambilan keputusan, mempercayai kemampuan karyawan, dan menghindari halangan untuk kinerja. Nur Chasanah (2008) menyimpulkan bahwa empowerment tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian Rasdi Ekosiswoyo (dalam Mutamimah, 2013), bahwa empowerment berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui beberapa variabel mediasi, seperti: psychological empowerment, intrinsic motivation dan creative process engagement. Hasil penelitian ini didukung oleh Zhang dan Bartol (dalam Mutamimah, 2013) yang menyimpulkan bahwa empowering leadership berhubungan positif dengan psychological empowerment dengan menggunakan interaksi empowerment role identity, psychological empowerment berhubungan positif dengan intrinsic motivation dan creative process engagement, leader encouragement of creativity berinteraksi signifikan dengan psychological empowerment untuk mempengaruhi creative process engagement, dan pada akhirnya creative process engagement dan intrinsic motivation akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Empowering leadership menurut Arnold, et al (Srivastava et al., 2006 dalam Mutamimah, 2013) sebagai perilaku dimana kekuasaan dibagi dengan bawahan sehingga dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Misalnya: memimpin dengan contoh, membuat keputusan partisipatif, pelatihan, informasi, dan menunjukkan kepedulian. Menurut Srivastava, et al (2006 dalam Mutamimah, 2013) dalam empowering leadership, hubungan kinerja tim melibatkan pertemuan empat kondisi: (1) empowering leadership terkait untuk berbagi pengetahuan, (2) berbagi pengetahuan berhubungan dengan kinerja tim, (3) empowering leadership adalah terkait dengan kinerja tim, dan (4) kekuatan hubungan antara empowering leadership dan kinerja tim berkurang ketika berbagi pengetahuan ditambahkan ke model sebagai pengantara. Empowering leadership berhubungan secara konsisten dengan proses tim yang lebih baik,

belajar dan refleksi. Jadi, bisa ditunjukkan bahwa pembinaan mengarah ke perasaan aman psikologis dalam tim yang memungkinkan bereksperimen dan belajar (Edmondson, 1999 dalam Mutamimah, 2013). Empowering leadership juga ditemukan terkait dengan tim proses pembelajaran, untuk berbagi informasi, berkomunikasi terbuka, memberi dan mencari umpan balik (Nygren dan Levine, 1996 dalam Mutamimah, 2013). Hal ini juga mengarah ke tim yang lebih reflektif yang pada gilirannya dikaitkan dengan kinerja tim yang lebih baik (Kirkman dan Rosen, 1999 dalam Mutamimah, 2013).

### *Psychological Well-Being*

Menurut Ryff, 1989 (Miserio, 2010), kesejahteraan psikologis (psychological well-being) adalah sebuah konsep yang berusaha memaparkan tentang positive psychological functioning. Konsep well-being pada dasarnya banyak dikembangkan. Menurut Ryff, 1989 (Lakoy, 2009), untuk dapat dikatakan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik adalah bukan sekadar bebas dari indikator kesehatan mental negatif, seperti terbebas dari kecemasan, tercapainya kebahagiaan dan sebagainya. Tetapi hal lain yang penting untuk diperhatikan adalah 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.

Menurut Ryff (dalam Ismawati, 2013) psychological well being adalah sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri, memiliki hubungan positif dengan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup, serta memiliki usaha untuk mengekspresikan dan mengembangkan diri. Pengertian kesejahteraan psikologis menurut Corsini (dalam Nurlita, 2015) adalah suatu keadaan subjektif yang baik, termasuk kebahagiaan, self esteem, dan kepuasan dalam hidup.

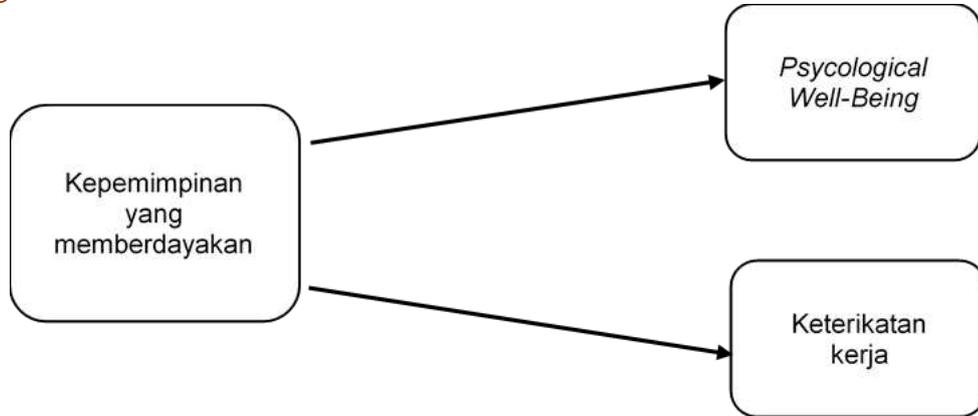
### *Keterikatan Kerja*

Menurut Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002), keterikatan kerja merupakan kegiatan penuh semangat bekerja yang ditandai dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan juga absorpsi pada pekerjaan. Semangat mengacu pada energi, ketahanan dan usaha dalam melaksanakan pekerjaan. Dedikasi merujuk pada rasa bangga, antusias, dan rasa bermakna. Absorpsi mengacu pada keterlarutan yang ditandai dengan konsentrasi penuh dalam bekerja dan merasa bahwa waktu berjalan lebih cepat. Sedangkan menurut Robbins (2008), keterikatan kerja juga merupakan tingkat sejauh mana karyawan memihak pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi tidak akan mengeluh dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Menurut pernyataan dari Blau dan Boal (dalam Setyorini, Maghfiroh & Farida, 2012), keterikatan kerja merupakan suatu tindakan dan pernyataan positif dari keterikatan pekerjaan dengan diri individu sendiri. Karyawan memahami bahwa pekerjaan yang sedang diambil ini memiliki andil dalam membangun kredibilitasnya. Karyawan akan memberikan performa terbaiknya pada perusahaan untuk mencapai hal tersebut.

Menurut Morrison dan Phelps (1999) keterikatan kerja merupakan motivasi dasar intrinsik yang meningkatkan perilaku kerja proaktif karyawan. Memperkuat keteguhan dalam mencapai tujuan dengan semangat yang tinggi, rasa antusiasme, dan rasa bangga pada pekerjaannya. Berdasarkan beberapa paparan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja

merupakan perasaan positif seperti semangat dan tenggelam dalam pekerjaannya serta menganggap pekerjaan tersebut penting bagi dirinya.

### Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

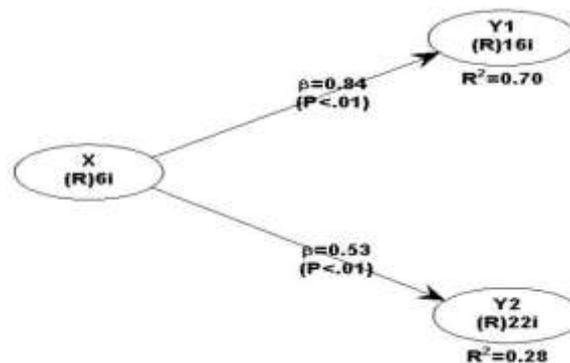
### Metode

#### *Descriptive dan Explanatory Survey*

Penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan desain explanatory research (penelitian eksplanatori) merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017). Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara populasi, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menganalisis pengaruh Kepemimpinan yang memberdayakan terhadap Psychological Well-Being dan keterikatan kerja. Dalam penelitian kuantitatif ini penulis merumuskan masalah dengan mengidentifikasi melalui hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

### Hasil dan Pembahasan

#### *Analisis PLS*



Gambar 2. Diagram Jalur

### Hasil Pengujian Signifikansi

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	p-Value	Keterangan
Kepemimpinan yang memberdayakan	psychological well-being	0.835	<0.001	Ho Ditolak
Kepemimpinan yang memberdayakan	Keterikatan Kerja	0.533	<0.001	Ho Ditolak

Catatan. Data Olahan 2023

1. Kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh positif signifikan terhadap psychological well-being dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 0,835 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap Psychological Well-Being” teruji kebenarannya.
2. Kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 0,533 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja” teruji kebenarannya.

### *Pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap psychological well-being*

Kepemimpinan pemberdayaan memiliki beberapa karakteristik yang sesuai dengan situasi krisis saat ini, antara lain meningkatkan kebermaknaan kerja (enhancing the meaningfulness of work), mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan (fostering participation in decision making), menunjukkan kepercayaan dalam kinerja tinggi (expressing confidence in high performance), dan memberikan otonomi dari hambatan birokratis (providing autonomy from bureaucratic constraints).

Karakteristik ini menekankan pentingnya memberikan makna dan tujuan dalam pekerjaan individu. Dalam situasi krisis, di mana ketidakpastian dan kecemasan mungkin mendominasi, kepemimpinan yang berfokus pada meningkatkan kebermaknaan kerja dapat memberikan dorongan emosional yang signifikan. Individu yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang mendalam cenderung lebih tangguh dan dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik.

Partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dapat memberikan rasa kontrol dan keterlibatan pada anggota tim atau organisasi. Dalam situasi krisis, kepemimpinan pemberdayaan dapat memungkinkan individu untuk berkontribusi secara aktif dalam merumuskan solusi dan strategi yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan, tetapi juga mengurangi tingkat ketidakpastian yang dirasakan oleh individu.

Dalam situasi krisis, ketidakpastian seringkali dapat merongrong kepercayaan diri individu. Kepemimpinan pemberdayaan yang mengekspresikan keyakinan pada potensi dan kinerja tinggi anggota tim dapat mengatasi keraguan diri dan merangsang upaya ekstra. Hal ini dapat

meningkatkan motivasi dan semangat individu untuk berkontribusi secara maksimal dalam mengatasi tantangan.

Situasi krisis seringkali membutuhkan respons cepat dan fleksibilitas dalam mengambil tindakan. Kepemimpinan pemberdayaan, dengan memberikan otonomi kepada anggota tim untuk mengatasi hambatan birokratis yang menghambat inovasi dan tindakan cepat, dapat meningkatkan efektivitas tanggapan terhadap krisis. Ini memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan lebih efisien terhadap perubahan yang cepat

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh positif signifikan terhadap Psychological Well-Being dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 0,835 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh terhadap Psychological Well-Being” teruji kebenarannya.

#### *Pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja*

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan organisasi. Organisasi dapat lebih memperhatikan pengembangan gaya kepemimpinan yang memberdayakan untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Kepemimpinan yang memberdayakan dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, memiliki otonomi dalam pekerjaan, dan merasa memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, studi ini juga menyarankan perlunya upaya lebih lanjut dalam mendalami faktor-faktor lain yang mungkin juga mempengaruhi keterikatan kerja, serta mengidentifikasi mekanisme yang lebih spesifik melalui mana kepemimpinan yang memberdayakan dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis secara keseluruhan.

Kesejahteraan psikologis adalah konsep luas yang menangkap kondisi emosional dan mental, tingkat kepuasan dari pekerjaan, dan kepuasan hidup secara keseluruhan. Efektivitas keseluruhan individu dalam hal fungsi psikologis ditentukan oleh kesejahteraan psikologis, yang terutama digunakan untuk mengukur tingkat hedonis dan kepuasan (Cartwright dan Pappas, 2008).

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 0,533 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh terhadap keterikatan kerja” teruji kebenarannya.

Implikasi manajerial yang muncul dalam penelitian saat ini berorientasi pada bagaimana kepemimpinan yang memberdayakan mempengaruhi kesejahteraan psikologis/psychological well-being dan keterikatan kerja, diartikan sebagai seorang pemimpin yang dapat memotivasi karyawan, dan memperhatikan perilaku atau tingkah laku karyawan, menunjukkan seorang pemimpin memiliki sikap tertarik dan mau peduli akan karyawannya, dapat berkomunikasi secara efektif, serta dapat memberikan inspirasi kepada karyawannya, dalam hal ini dapat dilihat dari bagaimana menghargai karyawan (Respect), dimana Pemimpin percaya akan kemampuan karyawannya serta bersedia mendengarkan pendapat yang disampaikan oleh karyawannya;

mengembangkan pegawai (Development), pemimpin dapat menjadi teladan bagi karyawan serta memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk terus belajar dalam mengambil keputusan; membangun komunitas (Community), menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, seiring dengan kepedulian serta komunikasi yang baik antara satu dengan yang lain; pendelegasian kekuasaan (Delegation), dimana pemimpin dapat mendelegasikan tugas dan tanggung jawab dengan jelas untuk mencapai goals yang telah ditetapkan pada organisasi sesuai visi misi pimpinan daerah.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi Organisasi. Ditambah lagi organisasi yang sudah melalui penilaian akreditasi seperti RSUD dr. RM. Pratomo Bagansiapiapi yang saat ini terakreditasi Madya dimana Tata Kelola Rumah Sakit termasuk pengelolaan Manajemen SDM sudah melalui standarisasi oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit, tentu saja hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dan evaluasi kedepannya agar lebih baik lagi demi perbaikan serta peningkatan kinerja organisasi dikemudian hari yang berimplikasi pada tujuan dan visi misi organisasi, mengidentifikasi mengenai berbagai kendala/permasalahan yang dihadapi oleh suatu organisasi selama ini dapat dijadikan acuan. Bagi kalangan akademis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan serta melengkapi literatur mengenai kepemimpinan yang memberdayakan terhadap psychological well-being dan keterikatan kerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diolah menggunakan metode Partial Least Square, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh positif signifikan terhadap psychological well-being dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 0,835 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap Psychological Well-Being” teruji kebenarannya.
2. Kepemimpinan yang memberdayakan berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja dilihat dari nilai koefisiennya sebesar 0,533 dengan tingkat signifikan (p-value) kurang dari 5%. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengaruh kepemimpinan yang memberdayakan terhadap keterikatan kerja” teruji kebenarannya.

## Referensi

- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2022). *Hubungan Dukungan Sosial dan Keterikatan Kerja : Peran Mediasi Modal Psikologis*. 1(3), 257-264.
- Ade Indah Dwitasari, Ilhamuddin, Selly Dian Widayari. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement. Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya.
- Ahearne, M., Mathieu, J., and Rapp, A. (2005), “To empower or not to empower your sales force? An empirical examination of the influence of leadership empowerment behavior on customer satisfaction and performance”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90 No.5, pp. 945-955.
- Alex, S. N. (2013). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andreas Wijaya, (2019). *Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 03*. Yogyakarta: Innosain.
- Arnold, K.A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E.K., and McKee, M.C. (2007), “Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12, pp. 193-203.

- Ashkanasy, N.M. and Tse, B. (2000). "Transformational leadership as management of emotions: A conceptual review", in Ashkanasy, N. Hartel, C. and Zerbe, W. (Eds), *Emotions in the workplace: Development in the study of the managed heart*. Quorum Books, Westport CT, pp. 221-235.
- Atmadja, S. S. (2009). *Making The Giant Leap, How to Unleash The Extra Ordinary Human Potential*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Avey, J.B., Luthans, F., and Youssef, C.M. (2010b), "The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors", *Journal of Management*, Vol. 36 No. 2, pp. 430-452.
- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M., and Palmer, N.F. (2010a), "Impact of positive psychological capital on employee well-being over time", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 15 No. 1, pp. 17-28.
- Ayu, D. R., Maarif, S. & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-22.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*. 20(4) 265 -269.
- Bourque, L., and Fielder, E. P. (2003). *How to conduct telephone surveys* (Vol. 4). Sage.
- Cartwright, S. & Pappas, C. (2008). Emotional Intelligence, Its Measurement and Implications for the Workplace. *International Journal of Management Reviews*, 10, 149-171.
- Chasanah. N. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Chughtai, A., Byrne, M., & Flood, B. (2014), "Linking ethical leadership to employee well-being: The role of trust in supervisor", *Journal of Business Ethics*, Vol. 128 No.3, pp. 653-663.
- Conger, J.A. and Kanungo, R.N. (1988), "The empowerment process: Integrating theory and practice", *Academy of Management Review*, Vol. 13 No. 3, pp. 471-482.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Fink, A. (2003). *The Survey Kit*. Thousand Oaks: 2nd ed, CA: Sage.
- Gidion. (2018). Efektifitas Kepemimpinan Yang Memberdayakan Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Gereja Di Gereja Jemaat Kristen Indonesia Maranatha Ungaran. *Jurnal Teologi dan Pengembangan Pelayanan*.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P.D., Frazier, M.L., & Snow, D.B. (2009), "In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 15 No. 4, pp. 353-367.
- Halpern, B. L. & Lubar, K. (2003). *Leadership Presence*. New York: Gotham Books.
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Harmona Daulay. (2006). Pemberdayaan Perempuan (Studi Kasus Pedagang Jamu di Gedung Johor Medan). *Jurnal Harmoni Sosial*, September 2006, Volume I, No. 1
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Alimul. 2007. *Metode Penelitian Kebidanan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Hmieleski, K.M. and Carr, J.C. (2007)., "The relationship between entrepreneur psychological capital and well-being", *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Vol. 27 No. 5, pp. 1-12.
- Iskandar. D & Yamin, M (Ed). (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: GP. Press.
- Ismawati (2013) Peran perubahan organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Jones, Gareth R., (2013). *Organizational Theory, Design, and Change*, Pearson Education. Inc: Prentice Hall.
- Khairi, S., Rahmat, A., & Abdillah, M. R. (2022). Impact of Work Family Conflict (Wfc) on Organizational Citizenship Behavior (Ocb) With Psychological Well-Being (Pwb) As Mediation. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 277-287. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v11i2.522>
- Marinda, E., Rahmat, A., & Rasyid, M. (2023). *Humble Leaders and Innovative Behaviors, the Role of Psychological Empowerment*. 2(1), 1-8.
- Maya, I., Rahmat, A., & Heri, H. (2022). Authentic Leadership on Psychological Capital of ASN Employees with Life-Work Balance as an Intervening. *Sains Organisasi*, 1(3), 210-220.
- Yulita, A., Rahmat, A., & Bastian, A. (2022). *Pengaruh Empowering Leadership terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Mediasi Berbagi Pengetahuan*. 1(1), 118-126.