

Transformational Leadership (TFL) dan Subjective Well-Being (SWB) pada Karyawan Produksi PT. X Salatiga

Wisnu Bayu Sucahyo

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

e-mail: 802015200@student.uksw.edu

Abstract

A leader's behavior is suspected to influence employee's subjective well-being (SWB) in achieving organizational goals through idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized, consideration that provides an evaluation of the life and positive-negative affect on the employee. Transformational leadership (TFL) is leadership that supports followers thinking creatively by using new approaches or strategies, engaging employees in the decision making process, inspiring employee loyalty, and trying to understand individual employee differences to develop optimal potential. SWB is a global evaluation of themselves and positive and negative affect. The aim of research to determine the correlation of TFL and SWB on 66 production employees at PT. X Salatiga. The data collection is used by the multifactor leadership questionnaire scale (MLQ), satisfaction whit life scale (SWLS) and positive-negative affect scale (PANAS) to measure SWB. The result showed a positive correlation between TFL on SWB with $r = 0.51$ ($p = 0.00$).

Keywords: *Transformational leadership, subjective well-being, satisfaction, positive-negative affect*

Abstrak

Perilaku pemimpin diduga dapat mempengaruhi *subjective well-being* (SWB) karyawan dalam mencapai tujuan organisasi melalui *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation dan individualized consideration* yang memberikan pengevaluasian kehidupan beserta afek positif dan negatif pada karyawan. *Transformational leadership* (TFL) adalah kepemimpinan yang mampu mendukung pengikut berpikir kreatif dengan menggunakan pendekatan atau strategi baru, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, menginspirasi loyalitas karyawan, dan mencoba memahami perbedaan individual karyawan untuk mengembangkan potensi yang optimal. SWB adalah bagaimana individu mengevaluasi diri mereka sendiri dan pengaruh positif-negatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan TFL dengan SWB pada 66 karyawan produksi di PT. X Salatiga. Pengumpulan data dilakukan dengan skala *multifactor leadership questionnaire* (MLQ), *satisfaction whit life scale* (SWLS) dan *positive negative affect scale* (PANAS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi positif antara TFL dengan SWB dengan nilai $r = 0.51$ ($p = 0.00$).

Kata kunci : *Transformational leadership, subjective well-being, satisfaction, positive-negative affect*

I. Pendahuluan

Sebagian industri telah mengalami perubahan karena adanya revolusi industri 4.0 dengan otomasinya yang menyebabkan berkurangnya jumlah lapangan pekerjaan. Datangnya masyarakat 5.0 menjadikan penyeimbang pada era industri 4.0 yang menjadikan manusia sebagai subjek utama *human centered society* atau pusat pengendali teknologi dalam mengendalikan kemajuan ilmu dan teknonogi (Soemarwoto, 2019). Dengan adanya masyarakat 5.0 membuktikan tren globalisasi yang berjalan terus menerus dan berubah-ubah, membuat persaingan antar organisasi semakin kompetitif (Wokoma & Iheriohanma, 2010).

Kemajuan globalisasi memiliki dampak pada peningkatan gaya hidup dan peningkatan kebutuhan yang semakin tinggi yang di dukung faktor pendapatan yang cukup. Pendapatan yang cukup membuat seseorang merasa bahagia (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999). Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan produksi, peneliti menemukan bahwa salah satu karyawan merasa tidak bahagia karena memiliki pendapatan yang dirasa kurang. Menurutnya pendapatan sangat penting sehingga dirinya akan merasa khawatir jika pendapatan yang diperolehnya rendah. Sedangkan salah satu partisipan dengan pendapatan yang sama merasa bahagia karena memiliki pendapatan yang cukup, baginya pendapatan bukan salah satu faktor yang membuatnya bahagia tapi pernikahanlah yang membuatnya bahagia.

Diener (1984) yang menegaskan bahwa SWB adalah bagaimana individu mengevaluasi diri mereka dan pengaruh positif dan negatif yang mempengaruhi seseorang mengevaluasi diri mereka bahagia atau tidak bahagia. SWB merupakan istilah lain untuk mendefinisikan kebahagiaan. Menurut Russel (2008) tingginya SWB yang dimiliki karyawan memiliki dampak terhadap perusahaan melalui performa kerja yang baik, absensi dan turnover yang rendah. Sebaliknya, rendahnya SWB memiliki dampak terhadap penurunan performa kerja pada karyawan yang dikarenakan kelelahan emosional dan stress yang dialami (Arnold, *et.al.* 2007).

Menurut Diener, dkk (1999), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi SWB adalah faktor kepribadian yaitu kepribadian *introvet* atau *extrovet*, faktor pendapatan mengenai kebutuhan yang terpenuhi, serta adaptasi dan *coping* yaitu bagaimana individu dapat menyesuaikan dan mengatasi stimulus yang mengganggu dan pengaruh mood pada karyawan. Selain itu, dalam organisasi hubungan antara pemimpin dan karyawan tidak dapat dilepaskan dari fungsi dan tanggung jawabnya. Hubungan timbal balik dan saling mempengaruhi antara pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi secara tidak langsung mempengaruhi karyawan itu sendiri. Pengaruh negatif dan positif bersama pemimpin dapat terjadi dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan setiap hari dengan (Kelloway, *et.al.* 2012). Maka dari itu penting untuk meneliti TFL dengan SWB pada karyawan produksi di PT. X

TFL adalah kepemimpinan yang mampu mendukung pengikutnya berpikir secara kreatif dengan menggunakan pendekatan atau strategi yang baru, melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, menginspirasi loyalitas pegawai, dan mencoba memahami perbedaan individual karyawan dalam mengembangkan potensi yang optimal. Terdapat empat dimensi menurut Bass dan Riggio (2006) yaitu; *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Ada beberapa penelitian terdahulu mengenai hubungan antara TF dan SWB. Menurut Nelsen dan Munir

(2009), saat karyawan yang melihat pemimpin dapat mentransformasikan pengaruh pada SWB karyawan dan hubungan interpersonal antara pemimpin dan pengikut membantu karyawan memiliki perasaan yang sejahtera. Saat pemimpin membantu karyawan melakukan apa yang lebih dari biasanya atau naik ke tingkat yang lebih tinggi pemimpin transformasional secara langsung merangsang karyawan untuk menemukan mengembangkan potensi yang dimiliki dengan cara baru dan lebih baik. Menurut Liu, Siu, dan Shi (2010) hubungan TFL dan SWB terjadi karena pemimpin TFL mentransformasikan nilai melalui motivasi inspirasional menekan ambiguitas dan menghilangkan ketidakpastian dalam bekerja dan memberikan acuan untuk menggambarkan kinerja yang diharapkan dan pada gilirannya pemimpin mampu menurunkan stres kerja yang dialami karyawan. Pemimpin yang mentransformasikan kepedulian terhadap kebutuhan dan perasaan membuat karyawan merasa sejahtera.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Andony, Gorjian dan Finkelmann (2016) tidak menemukan terdapat hubungan antara TFL dengan SWB karyawan. Ketika pemimpin TFL sudah baik dalam mempengaruhi pengikutnya, TFL hanya mempengaruhi sedikit dari prediktor dari SWB karyawan. Pengaruh TFL terhadap SWB tergantung dari karyawannya sendiri. Ketika karyawan merasa tidak memiliki semangat dalam bekerja, penghayatan dalam bekerja dan tidak memiliki dedikasi terhadap pekerjaan maka pemimpin tidak dapat mempengaruhi SWB karyawan.

Penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan yang berbeda-beda dalam mengkaji SWB. Penelitian yang dilakukan Nelsen dan Munir (2009) menggunakan *global transformational leadership scale* untuk mengukur TFL dan *copenhagen psychosocial questionnaire* (COPSOQ) untuk mengukur SWB dan dengan 447 partisipan yang berprofesi sebagai *Staff included cleaning personnel, canteen personnel, healthcare assistants, nurses, physiotherapists and maintenance staff*. Pada penelitian Liu, et.al. (2010) menggunakan 3 alat ukur dalam mengukur SWB pertama *organisational stress screening tool, job satisfaction scale, perceived work stress scale* dengan 297 Partisipan HR manager. Penelitian yang dilakukan oleh Andony, Gorjian dan Finkelmann, (2016) menggunakan alat ukur PERMA *well-being scale* untuk mengukur SWB dan *General inventory for larsing leadership* (GILL) untuk mengukur TFL masing masing menggunakan pendekatan dan alat ukur yang berbeda-beda dalam mengkaji SWB dengan 80 partisipan di institusi tertentu dan pengguna internet. Terkait permasalahan yang dirasakan karyawan dan adanya hasil-hasil riset yang belum konklusif penting untuk meneliti hubungan antara TFL dan SWB di PT. X

II. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara TFL dan SWB pada karyawan produksi di PT. X ?

2.1 Tujuan

Untuk mengetahui hubungan antara TFL dan SWB pada karyawan produksi PT. X.

2.2 Subjektif Well-Being (SWB)

SWB merupakan pengalaman internal tentang pengalaman seseorang berupa penilaian secara global pada seluruh aspek kehidupan seseorang yang mencakup komponen kognitif yang berupa kepuasan hidup dan domain domain kehidupan tentang bagaimana seseorang berpikir mengenai suatu kejadian dan komponen *affect* berupa pengaruh yang menyenangkan (*positive affect*) dan pengaruh yang tidak menyenangkan (*negative affect*) tentang bagaimana seseorang merasakan apa yang dirasakan. Individu dapat dikatakan memiliki SWB tinggi ketika memiliki kepuasan terhadap hidupnya, memiliki frekuensi *positive affect* yang lebih sering dari *negative affect* (Diener, 1984; Diener, *et.al.* 1999).

2.3 Komponen SWB

2.3.1 Komponen Kognitif (kepuasaan hidup)

Kepuasan hidup mengacu pada evaluasi atau penilaian kehidupan seseorang secara global pada berbagai kepuasan kehidupan seperti pandangan saat ini, kepuasan masa lalu dan kepuasan mengenai masa depan. Komponen kognitif mencakup kepuasan kehidupan diberbagai domain kehidupan seperti keluarga, kesehatan, keuangan, pekerjaan, hubungan sosial dan waktu luang (Diener, *et.al.* 1985; Loewe, Bagherzadeh, Castillo, Thieme, & Foguet. 2014).

2.3.2 Komponen Afektif

a) Afek positif

Pengalaman-pengalaman mengenai suasana hati tentang kondisi perasaan yang menyenangkan dapat dibagi menjadi emosi spesifik seperti rasa bangga, gembira, kesenangan, kepuasan hati, rasa bangga dan kasih sayang (Diener, *et.al.* 1999; Crawford & Henry, 2004).

b) Afek negatif

Pengalaman-pengalaman suasana hati dan mood yang tidak menyenangkan serta merefleksikan respon negatif yang dialami individu terhadap hidup mereka, afek negatif dapat dibagi menjadi perasaan yang dialami. Pengaruh yang tidak menyenangkan dapat dilihat melalui emosi yang lebih spesifik seperti kesedihan, kecemasan, stress, iri hati (Diener, *et.al.* 1999; Crawford & Henry, 2004).

2.4 Faktor faktor yang mempengaruhi SWB

a) Faktor Kepribadian

Trait kepribadian merupakan prediktor yang stabil dan konsisten menentukann SWB seseorang menurut Lykken dan Tellegen (dalam Diener, *et.al.* 1999) kepribadian menyumbang besar dalam bagaimana individu yang lebih mudah merasa bahagia dan tidak bahagia. Individu yang bahagia orang yang lebih terbuka, optimis, dan tanpa khawatir dan akhirnya menentukan SWB seseorang bagaimanapun, *neuroticism* adalah kecenderungan untuk mengalami emosi negatif yang lebih sering dari pada kepribadian extraverts (Diener, *et.al.* 1999).

b) Faktor Perbedaan jenis kelamin

Wanita lebih banyak memiliki pengaruh negatif dan depresi dibanding dengan pria dan lebih banyak mencari bantuan untuk mengatasi gangguan ini. Mengapa wanita memiliki kehidupan emosional yang lebih ekstrem daripada pria? menurut Nolen-Hoeksema dan Rusting (dalam Diener *et.al.* 1999) karena peran gender tradisional wanita termasuk yang lebih besar tanggung jawab *parenting*, yang dapat mendorong lebih banyak emosi responsif pada wanita daripada pada pria. Akibatnya, wanita mungkin lebih mau mengalami dan mengekspresikan emosi.

c) Faktor Usia

Individu yang muda lebih bahagia daripada orang yang tua karena seiring bertambahnya usia orang yang lebih muda mungkin lebih cenderung melaporkan tingkat emosi yang lebih menyenangkan (Diener *et.al.* 1999).

d) Faktor Pendapatan

Perubahan pendapatan membuat SWB seseorang mengalami naik dan turun. Penurunan pendapat memiliki konsekuensi dapan meningkatkan stress individu.

Orang yang kaya lebih konsisten merasa bahagia dibanding orang yang memiliki status ekonomi rendah (Diener *et.al*, 1999).

e) Faktor Goals

Perilaku dapat di pahami dengan apa tujuan mereka. Tujuan mempengaruhi emosi dan kepuasan hidup. Ketika individu berhasil mencapai tujuan mereka akan bereaksi positif dan ketika gagal mereka bereaksi negatif. Memiliki tujuan dapat membantu untuk berjalan ketika pada masa masa sulit (Diener *et.al*, 1999).

f) Faktor Adaptasi dan Coping

Tubuh memiliki adaptasi ketika pada barada di suhu panas atau dingin sama dengan seseorang yang tidak bahagia akan beradaptasi dengan seiting waktu akan pulih dan menjadi bahagia terdantung dari waktu yang dibutuhkan. Ketika seseorang memiliki keadaan yang tidak biasa seiring waktu akan kembali ke titik positif kembali (Diener *et.al*, 1999).

g) Transformasional Leadership

Pemimpin transformasional mempengaruhi SWB pengikut mereka melalui empat mekanisme psikologis utama, yaitu *self-efficacy*, kepercayaan dalam manajemen, kebermaknaan pekerjaan, dan bagaimana cara mengidentifikasi pekerjaan mereka. Proses kognitif dan afektif yang membentuk suatu kemanjuran diri individu dapat secara positif dibentuk oleh faktor-faktor psikososial seperti kualitas kepemimpinan. Sivanathan, Arnold, Turner, dan Barling (2004) percaya bahwa pemimpin dapat mempengaruhi kesejahteraan pengikut.

2.5 Transformational leadership (TFL)

TFL adalah gaya kepemimpinan yang mengacu pada pertukaran hubungan antara pemimpin dan pengikut untuk memenuhi kepentingan diri mereka sendiri. TFL mengacu pada pemimpin yang menggerakkan pengikut kepentingan pribadi langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individual (Bass & Ringgo, 2006).

2.6 Dimensi TFL

Menurut Bass dan Ringgo, (2006) terdapat empat dimensi sebagai berikut:

a. *Idealized influence*

Digambarkan sebagai pemimpin berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan menekankan kepentingan dan suatu nilai dan keyakinan serta pentingnya keikatan pada keyakinan (Bass & Ringgo, 2006).

b. *Inspirational motivational*

Digambarkan pemimpin memiliki tujuan yang akan dicapai dimasa depan antara lain dengan memiliki standar kerja tinggi, memberi keyakinan pada pengikut pada kemampuannya maupun memberikan berbagai macam gagasan dan merasa diberi inspirasi oleh pemimpinnya (Bass & Ringgo, 2006).

c. *Intellectual stimulation*

Bawahan merasa bahwa pemimpinnya mendorong untuk memuikirkan kembali cara kerja yang ada untuk kemudian mencari cara baru dalam melaksanakan tugas dan merasa mendapatkan cara baru dalam memprepsikan tugas (Bass & Ringgo, 2006).

d. *Individualized consideration*

Para pemimpin mendelegasikan tugas tugas sebagai langkah untuk pertumbuhan pengikut dengan cara saat pemimpin memperhatikan kebutuhan perkembangan pengikut (Bass & Ringgo, 2006).

2.7 Dinamika Psikologis Hubungan Antara *Transformational Leadership* dan *Subjective Well-Being*

Seseorang pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap organisasi dan pada pengikutnya kepemimpinannya Yukl (2005). Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan seseorang individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang untuk memberikan kontribusinya guna mencapai keefektifan dan kesuksesan organisasi House (dalam Yukl, 2005). Peranan pemimpin yang melibatkan pengikut, memberi inspirasi pada pengikutnya, serta berkomitmen untuk mewujudkan visi bersama dan tujuan bagi organisasi, serta menantang para pengikutnya untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif dan mengembangkan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan, pendampingan, dengan berbagai tantangan dan dukungan adalah gaya TFL (Bass & Ringgo, 2006).

Proses TFL dalam mentranformasikan nilai-nilai melalui *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* kepada

pengikut juga akan mempengaruhi pengikut dalam kehidupannya (Russel, 2008). Penelitian yang dilakukan Liu *et.al*, (2010) menunjukkan bahwa hubungan TFL dan SWB terjadi karena pemimpin TFL mentransformasikan nilai melalui motivasi inspirasional, menekan ambiguitas dan menghilangkan ketidakpastian dan memberikan acuan untuk menggambarkan kinerja yang diharapkan dan pada gilirannya menurunkan stres kerja dan *negative affect* yang dialami karyawan. Pemimpin yang mentransformasikan kepedulian terhadap kebutuhan dan perasaan membuat karyawan merasa sejahtera dan menekan *negative affect*. Hubungan antara TFL dan SWB ditunjukkan melalui peningkatan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, penurunan stres yang dialami karyawan dan kepercayaan terhadap diri yang meningkat. Hal ini terjadi karena adanya stimulus-stimulus yang diberikan oleh pemimpin yang TFL kepada karyawan dan diiringi juga oleh persepsi kognitif seperti inspirasi yang diterima, pengembangan potensi karyawan dan *affect* yang dirasakan seperti rasa gembira, senang atau antusias oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nelsen dan Munir (2009) juga menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin yang transformasional ditunjukkan melalui *positive affect* yang dirasakan pengikutnya. Pemimpin yang bertindak sebagai teladan dan memberikan contoh perilaku yang baik membuat pengikut memiliki persepsi positif dan melakukan hal yang benar. Pemimpin sebagai motivasi inspirasional yang merumuskan visi yang jelas dan menarik dan menunjukkan harapan yang tinggi dari pengikut bahwa mereka dapat mencapai visi tersebut akan membuat pengikut merasa lebih energik dan lebih memiliki pemahaman yang baik akan diri sendiri. Pemimpin yang mendorong pengikut untuk membuat keputusan sendiri dan menjadi kreatif dan inovatif sehingga memungkinkan cara kerja yang baru dan membuat pengikut merasa tertantang dan terangsang. Pemimpin bertindak sebagai pelatih dan mentor dan memberikan perhatian pribadi pada pengembangan karyawan akan meningkatkan kepuasan hidup. Hubungan saling ketergantungan antara pemimpin dan karyawan menyebabkan evaluasi global mengenai kepuasan hidup saat ini dan emosi positif atau negatif yang dirasakan karyawan memengaruhi tinggi dan rendahnya SWB karyawan (Diener, 1985).

III. Metode Penelitian

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara dua variabel yang akan diteliti. Penelitian dengan Teknik korelasional antara variabel TFL dengan SWB.

3.2 Variabel Penelitian

Variabel bebas (independent variabel) : *Transformational Leadership*

Variabel terikat (dependent variabel) : *Subjective Well-Being*

3.3 Metode Pengumpulan Data

a. Subyek

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. X yang berjumlah 350. Sampel adalah digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi Jumlah sampel ditentukan sebesar $22,8\% = 79,8$ dibulatkan menjadi 80 (Arikunto, 2010). Setelah melakukan proses pengambilan hanya diperoleh 66 subjek. Saat mengisi kuisisioner partisipan diminta untuk membayangkan pemimpin sebagai manager produksi dan asisten produksi.

b. Alat ukur

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 3 alat ukur yakni:

a) Skala *multifactor leadership questionnaire* (MLQ)

Untuk mengukur *Transformational leadership* menggunakan skala MLQ milik Bass dan Ringgo (2006). Terdiri dari aspek *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individual consideration*. Terdapat 12 aitem dengan pertanyaan terdiri dari lima pilihan jawaban *likert* yakni sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Reliabilitas dari alat ukur MLQ sebesar 0,84 ini menunjukkan bahwa skala TFL memiliki reliabilitas yang tinggi sama tinggi dari penelitian yang dilakukan Liu *et.al* (2010) sebesar 0,92 dan validitas korelasi aitem yang bergerak mulai dari 0,27 – 0,62 menunjukkan hubungan antara variabel yang valid dengan batas korelasi aitem $> 0,25$ (Azwar, 2008).

b) Skala SWB

Untuk mengukur SWB menggunakan penulis menggunakan *satisfaction with life scale* (SWLS) milik Loewe, *et.al.* (2014) dan *positive and nefative affect scale* (PANAS) milik Crawford dan Hanry (2004). Terdapat 45 aitem dengan pertanyaan terdiri dari lima pilihan jawaban *likert* yakni sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Reliabilitas skala SWB 0,83 sebesar 0,84 sejalan dengan penelitian yang dilakukan Munir dan Nelsen (2008) sebesar 0,87. ini menunjukkan bahwa skala SWB memiliki reliabilitas yang sama tinggi dan validitas korelasi aitem yang

bergerak mulai dari 0,26 – 0,52 menunjukkan hubungan antara aitem yang valid dengan batas korelasi aitem $> 0,25$ (Azwar, 2008).

c. Analisis Data

Untuk menganalisis hubungan antara TFL dan SWB, digunakan analisa korelasi yaitu *product moment* dari *person*. Teknik penghitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.00 for windows.

IV. Hasil Penelitian

4.1 Analisis Deskriptif

Variabel TFL dibagi sebanyak 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Tumus untuk mencari interval yang digunakan untuk menentukan kategori TFL adalah dengan mengurangi skor tertinggi dikurang skor terendah dan dibagi dengan 5 kategori yang sudah ditetapkan sebagai berikut.

Tabel I. Kategorisasi Skor Variabel TFL

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase	Mean
1	$28 \leq x < 32,4$	Sangat rendah	5	7,60%	38.1364
2	$32,4 \leq x < 36,8$	Rendah	17	25,75%	
3	$36,8 \leq x < 41,2$	Sedang	33	50%	
4	$41,2 \leq x < 45,4$	Tinggi	6	9,1%	
5	$45,4 \leq x < 50$	Sangat tinggi	4	6,1%	
Jumlah				100%	
SD= 4.31415 Max= 28 Min= 50					

Pada tabel I menunjukkan skor variabel TFL dari 66 subjek menunjukkan tingkat penyebaran kategori dari yang sangat rendah hingga sangat tinggi. Dapat dilihat bahwa kategorisasi “sangat rendah” memiliki presentasi 7,6%, pada kategorisasi “rendah” didapat presentase sebesar 25,75%, dan juga pada kategorisasi “sedang” memiliki presentase 50%, untuk kategorisasi “tinggi” menunjukkan presentase sebesar 9,1% dan pada kategorisasi “sangat tinggi” sebesar 6,1%. Berdasarkan data diatas tingkat TFL PT. X berada di tingkat sedang.

Tabel II. Kategorisasi Skor Variable SWB.

No	Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase	Mean
1	$42 \leq x < 50,8$	Sangat rendah	1	1,5%	66.80
2	$50,8 \leq x < 59,6$	Rendah	7	10,6 %	
3	$59,6 \leq x < 68,7$	Sedang	36	54,5 %	
4	$68,7 \leq x < 77,2$	Tinggi	18	27,3 %	
5	$77,2 \leq x < 86$	Sangat tinggi	4	6,1 %	
Jumlah				100 %	
SD= 8.329 Max= 86 Min= 42					

Pada tabel II menunjukkan kategorisasi tingkat “Sangat Rendah” menunjukkan persentase sebesar 1,5%, pada tingkat kategorisasi “Rendah” sebanyak 10,6%, pada data kategorisasi “Sedang” menunjukkan persentase sebesar 54,5%, untuk kategorisasi data “Tinggi” sebesar 27,3% dan tingkat kategorisasi “Sangat Tinggi” menunjukkan persentase 6,1%. Berdasarkan data di atas tingkat SWB karyawan produksi PT. X berada di tingkat sedang.

4.2 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan uji reliabilitas dan validitas yang telah dilakukan sehingga uji korelasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Pearson Correlation*.

Tabel III. Korelasi antara TFL dan SWB

		TFL	SWB
TFL	Pearson Correlation	1	.513**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	66	66
SWB	Pearson Correlation	.513**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	66	66

Dengan menggunakan uji *Pearson Correlation* diperoleh koefisien korelasi antara antara TFL dan SWB sebesar 0,513, dengan tingkat signifikansi sebesar $p = 0,00$. Hal ini menunjukkan ada hubungan positif antara TFL dengan SWB dan pada karyawan produksi.

V. Pembahasan

Adanya hubungan positif antara TFL dengan SWB dan pada karyawan produksi PT X menunjukkan bahwa semakin tinggi TFL maka SWB karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya. Dengan kata lain, variabel TFL memiliki peran terhadap munculnya variabel SWB. Temuan tersebut mungkin disebabkan oleh pertama, karyawan merasakan dan mempersepsikan hasil transformasi nilai yang diberikan pemimpin mereka melalui *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation dan individualized consideration*

dari pemimpin mereka dan membuat tingginya SWB karyawan tersebut juga didukung oleh temuan Nelsen dan Munir (2009) pengaruh perilaku pemimpin yang transformasional ditunjukkan melalui *positive affect* yang dirasakan pengikutnya. Pemimpin yang bertindak sebagai teladan dan menunjukkan perilaku yang baik akan membuat pengikut memiliki persepsi positif dan melakukan hal yang benar. Pemimpin sebagai motivasional inspirasional yang merumuskan visi yang jelas dan menarik dan menunjukkan harapan yang tinggi pada pengikut bahwa mereka dapat mencapai visi tersebut, akan membuat pengikut merasa lebih energik dan lebih baik pemahaman pada mereka sendiri.

Kedua, sebagian besar karyawan merasa pemimpin mereka transformasional yang mampu memikirkan dan menghasilkan cara baru untuk mentransformasikan visi dan tujuan organisasi sehingga karyawan menjadi lebih kreatif, inovatif dan lebih terarah pada target yang dituju. Temuan ini didukung juga oleh Liu *et.al*, (2010) ketika pemimpin TFL mentransformasikan nilai melalui motivasi inspirasional, menekan ambiguitas dan menghilangkan ketidakpastian dan memberikan acuan untuk menggambarkan kinerja yang diharapkan dan pada gilirannya menurunkan stres kerja yang dialami karyawan. Pemimpin yang mentransformasikan kepedulian terhadap kebutuhan dan menekan perasaan *negative affect* pada karyawan.

Selain itu penelitian ini diketahui bahwa TFL memiliki sumbangan efektif terhadap SWB sebesar 45,4518% sedangkan 54,5482% variasi dapat disebabkan faktor faktor lain. Adapun faktor faktor lain yang berkaitan dengan SWB antara lain kepribadian, pendapatan, usia serta adaptasi dan *coping* (Diener *et.al*. 1999).

VI. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian yang telah disampaikan, terdapat hubungan antara *transformational leadership* dan *subjective well-being* pada karyawan produksi PT. X. Semakin tinggi *transformational leadership* akan diikuti juga *subjective well-being* yang semakin tinggi. Begitu juga semakin rendah *transformational leadership* akan diikuti *subjective well-being* yang semakin rendah.

Daftar Pustaka

Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Andony, T., Gorjian, N., & Finkelman, J. (2016). Effects of positive leadership and flow on employee well-being through the PERMA Lens. *Journal of Austin J Psychiatry Behav Sci*, 31.
- Arnold, K.A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2008). *Sikap Manusia: Teori Dan Pengukurannya Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership Second Edition*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Crawford, J. R., & Henry, J. D. (2004). The positive and negative affect schedule (PANAS): Construct validity, measurement properties and normative data in a large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology*, 43, 245-265.
- Diener, E. (1984) Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale in life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E. Suh, E, N., Lucas, R, E., & Smith, H, L. (1999). Subjective well-being: three decade of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diener, E., Pressman, S. D., Hunter, J., & Delgado-Chase, D. (2017). If, why, and when subjective well-being influences health, and future needed research. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 9(2), 133–167.
- Januwarsono, S. (2015). Analytical of factors determinants of happiness at work case study on PT. PLN (persero) region Suluttengo, Sulawesi, Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 7(8).
- Kelloway, E. K., Weigand, H., McKee, M. C., & Das, H. (2012). Positive leadership and employee well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 20(1) 107– 117.
- Liu, J., Siu, O., & Shi, K. (2010). Transformational leadership and employee well-being: the mediating role of trust in the leader and self-efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, (59), 454–479.

- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.
- Mogilner, C., Whillans, A., & Norton, M. I. (2018). *Time, money, and subjective wellbeing*. Dalam E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (ed.) Handbook of Subjective well-being. Salt Lake City, UT: DEF publishers
- Loewe, N., Bagherzadeh, M., Castillo, A. L., Thieme, C., & Foguet, J. M. B. (2014). Life domain satisfactions as predictor of overall life satisfaction among worker: evidence from chile. *Soc Indic Res*, 118. 71-86.
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal Of Career Assessment*, 16 (1), 117-131.
- Sivanathan, N., Arnold, K. A., Turner, N., & Barling, J. (2004). *Leading well: transformational leadership and well-being*. Linley & S. Joseph (ed.) Handbook of Positive psychology in practice (241-255). New York: Wiley
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soemarwoto, S. (2019, September 9). Arah baru perpaduan era revolusi 4.0 dan masyarakat 5.0. Ditemu kembali dari <https://www.perpusnas.go.id/news-detail.php?-lang=id&id=190909120720WqveYfDn9V>
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wokoma, C. U., & Iheriohanma, E.B.J. (2010). Iteration between globalization and organizational performance in the third world. *Studies in Sociology of Science*, 1(2), 72-80.
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi 5*. Jakarta: PT Indeks.