

**PENGARUH *PARTICIPATIVE LEADERSHIP STYLE* TERHADAP
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ANGGOTA ORGANISASI PALANG MERAH
INDONESIA (PMI) KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

**Pembimbing:
Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
Hillman Wirawan, S.Psi., MM., MA**

**Oleh:
Ameliah Ahmad
C021181025**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2022**

**PENGARUH *PARTICIPATIVE LEADERSHIP STYLE* TERHADAP
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ANGGOTA ORGANISASI PALANG MERAH
INDONESIA (PMI) KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:
Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
Hillman Wirawan, S.Psi., MM., MA**

**Oleh:
Ameliah Ahmad
C021181025**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR
2022**

Halaman Persetujuan

**PENGARUH PARTICIPATIVE LEADERSHIP STYLE TERHADAP
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ANGGOTA ORGANISASI PALANG MERAH
INDONESIA (PMI) KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

Ameliah Ahmad

C021181025

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

Makassar, 20 April 2022

Pembimbing I



Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.
NIP. 19641231 199002 1 004

Pembimbing II



Hillman Wirawan, S.Psi., MM., MA
NIP. 19870908 201801 5 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Jonas Nahang Afandi, S.Psi., MA
NIP. 19810725 201012 1 004

SKRIPSI

**PENGARUH PARTICIPATIVE LEADERSHIP STYLE TERHADAP
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ANGGOTA ORGANISASI PALANG MERAH
INDONESIA (PMI) KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

Ameliah Ahmad




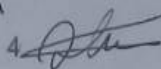

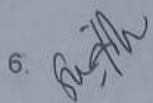
C021181025

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal 20 April 2022

Menyetujui,

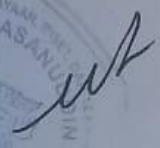
Panitia Penguji


No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Nur Syamsu Ismail, S.Psi., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Hillman Wirawan, S.Psi., M.M., M.A	Anggota	4. 
5.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset
Dan Inovasi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin


Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes
NIP. 19671103 199892 1 001


Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Makassar, 01 Mei 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Ameliah Ahmad

NIM.
C021181025

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur senantiasa peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala karunia, limpahan rahmat, berkah, kesehatan, kesempatan, maupun kekuatan dari sisi-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Participative Leadership Style terhadap Psychological Well Being Anggota Organisasi PMI Kota Makassar**". Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan peneliti, Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang diutus sebagai rahmat bagi seru sekalian alam. Semoga salam keselamatan turut tercurahkan kepada segenap sahabat, ahlul bait, para pejuang, maupun penjaga keagungan Islam yang senantiasa mengikuti risalah Rasulullah SAW hingga akhir zaman kelak.

Skripsi ini disusun sebagai bentuk penyelesaian tugas akhir dalam proses peneliti menempuh jenjang pendidikan sarjana (S1) di Prodi Psikologi FK Unhas. Topik yang diangkat dalam penelitian ini lahir dari *concern* peneliti terhadap aspek kepemimpinan pengaruhnya terhadap *well-being* anggota didalamnya. Menyadari ketidaksempurnaan dalam diri pribadi, peneliti dengan penuh keterbukaan mengharapkan umpan balik, saran, dan masukan dari berbagai pihak terkait teknis maupun konten skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa proses perjalanan dalam mengerjakan skripsi ini bukanlah hal yang singkat dan mudah untuk dilalui. Di satu sisi, peneliti bersyukur bahwa Allah SWT menghadirkan berbagai pihak yang senantiasa mendukung agar skripsi ini dapat terselesaikan. Secara khusus, peneliti mengucapkan apresiasi dan terima kasih kepada:

1. Kedua orangtua tercinta, atas segenap cinta kasih, dukungan emosional, sosial, maupun material, sumbangsi pikiran, dan pengertiannya atas dinamika yang peneliti lalui selama proses pengerjaan skripsi ini. Tidak ada hal yang mampu peneliti lakukan bahkan terpikir sedikitpun untuk mampu membalas segala pengorbanan dan cinta yang telah beliau berikan kepada peneliti. Peneliti hanya bisa melakukan yang terbaik untuk menjadi seorang anak yang berbakti, patuh, perhatian, dan senantiasa mendoakan keduanya agar senantiasa berada dalam naungan Allah SWT, dunia dan akhirat kelak.

2. Saudara dan Saudari peneliti, Terima kasih atas segala *support* dan tawa yang telah dilalui bersama. Di saat peneliti lelah, selalu ada tawa dan canda yang bisa untuk dibagikan bersama di rumah.
3. Paman dan bibi peneliti, Terima kasih atas segala dukungannya selama proses pengerjaan skripsi ini berlangsung, baik berupa dukungan emosional maupun material yang telah om dan tante berikan kepada peneliti.
4. Bapak Dr. Muhammad Tamar M.Psi selaku pembimbing satu peneliti. Terima kasih atas bimbingan, ilmu, umpan balik, saran & masukan yang Bapak berikan kepada peneliti selama proses pengerjaan skripsi ini berlangsung. Sebuah kebersyukuran tersendiri bagi peneliti dapat dibimbing oleh Bapak sebagai salah satu dosen yang *concern* pada *leadership*.
5. Bapak Hillman Wirawan, S.Psi.,M.M.,M.A selaku pembimbing dua peneliti. Terima kasih atas segenap waktu, kesempatan, bimbingan, umpan balik, saran & masukan yang Bapak berikan kepada peneliti selama proses pengerjaan skripsi ini berlangsung. Peneliti pribadi mendapatkan banyak pembelajaran berharga terkait proses penelitian ini selama berada dalam bimbingan Bapak.
6. Bapak Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., MA selaku Ketua Program Studi Psikologi FK Unhas dan Tim Dewan Penguji Skripsi. Terima kasih atas umpan balik, saran & masukan, pembelajaran, serta arahan dari Bapak kepada peneliti dalam merampungkan skripsi ini.
7. Ibu Rezky Ariany Aras, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog selaku Tim Dewan Penguji Skripsi. Terima kasih atas umpan balik, saran & masukan, pembelajaran dari Ibu kepada peneliti dalam merampungkan skripsi ini. Peneliti merasa sangat terbantu dengan saran dan umpan balik yang di berikan selama proses skripsi ini.
8. Bapak Suryadi Tandiyuk, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog selaku Tim Dewan Penguji Skripsi. Terima Kasih atas saran dan umpan balik yang sangat membangun mulai dari seminar proposal hingga seminar hasil sehingga peneliti merasa sangat terbantu untuk merampungkan dan menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen PA peneliti selama menjadi mahasiswa di Prodi Psikologi FK Unhas. Terima kasih atas segala umpan balik, saran-masukan, pendampingan, dan kesediaan Ibu untuk dapat peneliti ajak bercerita serta berbagi keluh kesah yang dirasakan peneliti selama berkuliah. Sebuah kebersyukuran tersendiri dalam diri peneliti dapat

menjadi bagian dari PA Ibu dan mendapatkan pendampingan dari Ibu selama proses perkuliahan peneliti.

10. Bapak/Ibu Dosen Prodi Psikologi FK Unhas yang telah memberikan pembelajaran berharga dan mendampingi peneliti untuk berkembang menjadi pribadi yang lebih baik, dan berupaya mencapai fitrah diri.
11. Pegawai administrasi Prodi Psikologi FK Unhas, terutama Ibu Nur Aswi, S.Pi. yang telah memfasilitasi peneliti dalam mengurus keperluan perkuliahan ataupun pelaksanaan ujian sarjana. Terima kasih dari peneliti atas pelayanan yang ramah dan sangat baik.
12. Ahmad Akbar Jayadi yang senantiasa menemani peneliti dalam berproses dan sangat membantu peneliti menyelesaikan skripsi. Terima kasih atas dampingan dan kesediaannya untuk berproses bersama.
13. Teman-teman Closure18 yang menemani peneliti melalui masa-masa perkuliahan hingga skripsi. Berbagai dinamika dan proses yang telah di lalui bersama semoga membuat kita semua dapat mencapai apa yang sedang kita usahakan. Semangat terus untuk kawan-kawanku.
14. Ciwi-Ciwi (Rifda, Alisa, Astrid, dan Dhea) yang senantiasa menemani peneliti selama berproses di Prodi Psikologi FK Unhas, membantu banyak hal dari awal perkuliahan hingga sampai di tahap ini. Terima kasih dan semangat untuk kalian.
15. Teman-teman yang senantiasa berdiskusi bersama dalam menyelesaikan permasalahan yang ada terkhusus Farah, Mutma, Elma, Naya, Adek, Rahmi, Miftah, Maya, Diah, Sabe, Nadya, Pitty dan lainnya yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terimakasih Guys yuk bisa yuk!!
16. Sobat Ayam (Marfen, Mario Muhammad, Albar, Indri, Ainun, Faizah, Feli, Uci, Emma dan Maya) yang telah berproses bersama, memberikan canda tawa dan telah mendedikasikan dirinya untuk himpunan yg lebih baik. Terima Kasih orang baik dan hebat atas pelajaran yang diberikan.
17. Teman-teman Somvlak (Uga, Wiwi, Wafiq, Aat, Nisa, Fahmi, Dimas, dan Wawan) yang menemani peneliti bercanda ketika penat dan selalu hadir dalam proses penting peneliti. Terima kasih Somvlak.
18. Teman KKN Peneliti "Karelost" (Musa, Lilis, Iren, Andri, Pipit, Nila) yang selalu memberikan semangat dan mengajak untuk refreshing terutama pada saat mengerjakan skripsi, Terima Kasih guys selalu mengusahakan untuk hadir di setiap proses penting peneliti.

ABSTRAK

Ameliah Ahmad, C021181025, Pengaruh *Participative Leadership Style* terhadap *Psychological Well-Being* Anggota Organisasi Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Makassar, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2022.

xviii + 87 halaman, 9 lampiran

Psychological Well-Being (PWB) anggota merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh pemimpin yang memiliki tugas untuk menjamin PWB anggota demi menjaga produktivitas dan kinerja anggota. Organisasi kerelawanan dengan karakteristik yang berbeda dengan organisasi pemerintah dan organisasi profit, memiliki beberapa tantangan dalam kehidupan organisasinya yang dapat memengaruhi PWB para relawan, termasuk masalah praktik kepemimpinan. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang ideal diterapkan dalam organisasi kerelawanan adalah *participative leadership*. Berdasarkan fakta tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh pemimpin PMI Kota Makassar terhadap PWB anggota PMI Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan melibatkan 168 relawan yang diperoleh dengan metode *snowball sampling*, melalui pengisian formulir *online* skala *participative leadership* dan PWBS. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik regresi linier sederhana untuk melihat kontribusi *participative leadership* terhadap PWB. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai *R-Square* sebesar 0,091. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif dari *participative leadership* terhadap PWB anggota PMI Kota Makassar, dengan kontribusi pengaruh sebesar 9,1%.

Kata Kunci: Kepemimpinan, *Participative Leadership*, *Psychological Well-Being*, Organisasi Kerelawanan, PMI Kota Makassar.

Daftar Pustaka, 55 (1981-2021)

ABSTRACT

Ameliah Ahmad, C021181025, Effect of Participative Leadership Style to Psychological Well-Being on Member of PMI Kota Makassar, Thesis, Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2022.

xviii + 87 pages, 9 attachments

Psychological Well-Being (PWB) of members is an important thing that needs to be considered by leaders who have the task of ensuring PWB of the members to maintain the productivity and performance of members. Voluntary organizations, with different characteristics from government and profit-based organizations, have several challenges in their organizational life that can influence the PWB of the volunteers, including the problem of leadership practices. Several previous studies have found that the ideal leadership style applied in voluntary organizations is participative leadership. Based on those facts, this study aims to determine the effect of participative leadership applied by the leader of PMI Kota Makassar to PWB of PMI Kota Makassar members. This research is a correlational study, involving 168 volunteers who were obtained using snowball sampling, through filling out an online form of a participative leadership scale and PWBS. The research data was analyzed using a simple linear regression technique to see the contribution of participative leadership on PWB. The results showed a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and an R-Square value of 0.091. These results indicate a significant and positive influence of participative leadership on PWB of the PMI Kota Makassar members, with 9.1% of the contribution influence.

Keywords: Leadership, Participative Leadership, Psychological Well-Being, Voluntary Organization, PMI Kota Makassar.

Bibliography, 55 (1981-2021)

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar Persetujuan.....	ii
Lembar Pengesahan.....	iii
Lembar Pernyataan Orisinalitas Karya.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Lampiran.....	xviii

BAB I: PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud Penelitian.....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	10
1.3.3 Manfaat Penelitian.....	10
1.3.3.1 Manfaat Teoritik.....	10
1.3.3.2 Manfaat Praktis.....	11

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka.....	12
---------------------------	----

2.1.1 Kepemimpinan.....	12
2.1.2 <i>Participative Leadership Style</i>	14
2.1.2.1 Definisi <i>Participative Leadership Style</i>	14
2.1.2.2 Aspek-aspek <i>Participative Leadership Style</i>	16
2.1.2.3 Faktor yang Memengaruhi <i>Participative Leadership</i>	20
2.1.3 <i>Psychological Well-Being</i>	22
2.1.3.1 Definisi <i>Psychological Well-Being</i>	22
2.1.3.2 Aspek-aspek <i>Psychological Well-Being</i>	25
2.2 Dukungan Teoritis Pengaruh <i>Participative Leadership</i> dengan <i>Psychological Well-Being</i>	28
2.3 Kerangka Konseptual.....	30
2.4 Hipotesis Penelitian.....	31

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Desain penelitian.....	32
3.3 Variabel Penelitian.....	32
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.4.1 <i>Participative Leadership</i>	33
3.4.2 <i>Psychological Well-Being</i>	33
3.5 Populasi dan Sampel.....	34
3.6 Teknik Pengambilan Data.....	35
3.6.1 Skala <i>Participative Leadership</i>	35
3.6.2 <i>Psychological Well-Being Scale (PWBS)</i>	36
3.6.3 Penyebaran Alat Ukur Penelitian.....	37

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Penelitian.....	37
3.7.1 Uji Validitas.....	37
3.7.1.1 Uji Validitas Skala <i>Participative Leadership</i>	38
3.7.1.2 Uji Validitas PWBS.....	40
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.7.2.1 Uji Reliabilitas Skala <i>Participative Leadership</i>	44
3.7.2.2 Uji Reliabilitas PWBS.....	45
3.8 Teknik Analisis Data.....	46
3.9 Prosedur Kerja.....	46

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Gambaran Karakteristik Sampel.....	49
4.1.1.1 Gambaran Karakteristik Sampel berdasarkan Usia.....	49
4.1.1.2 Gambaran Karakteristik Sampel berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.1.1.3 Gambaran Karakteristik Sampel berdasarkan Suku.....	50
4.1.1.4 Gambaran Karakteristik Sampel berdasarkan Asal Daerah.....	50
4.1.1.5 Gambaran Karakteristik Sampel berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
4.1.1.6 Gambaran Karakteristik Sampel berdasarkan Lingkup Organisasi.....	52
4.1.1.7 Gambaran Karakteristik Sampel berdasarkan Jabatan di Organisasi.....	52

4.1.1.8 Gambaran Karakteristik Sampel berdasarkan Lama Beraktivitas di Organisasi.....	53
4.1.1.9 Gambaran Karakteristik Sampel berdasarkan Intensitas Interaksi dengan Pemimpin.....	54
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	54
4.1.2.1 Gambaran <i>Participative Leadership</i> Sampel.....	54
4.1.2.2 Gambaran PWB Sampel.....	65
4.1.3 Uji Asumsi.....	73
4.1.3.1 Uji Normalitas.....	73
4.1.3.2 Uji Linearitas.....	74
4.1.4 Uji Hipotesis.....	76
4.2 Pembahasan.....	78
4.3 Limitasi Penelitian.....	85

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	86

Daftar Pustaka.....

Lampiran

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	30
Gambar 3.1 Keterkaitan antar Variabel Independen dan Variabel Dependen.....	33
Gambar 4.1 Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Usia.....	49
Gambar 4.2 Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Suku.....	50
Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Asal Daerah.....	50
Gambar 4.5 Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Gambar 4.6 Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Lingkup Organisasi.....	52
Gambar 4.7 Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Jabatan di Organisasi.....	52
Gambar 4.8 Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Lama Beraktivitas di Organisasi.....	53
Gambar 4.9 Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Intensitas Interaksi dengan Pemimpin.....	54
Gambar 4.10 Diagram Persebaran Skor <i>Participative Leadership</i> Sampel.....	55
Gambar 4.11 Diagram Persebaran Skor PWB Sampel.....	66
Gambar 4.12 Histogram Hasil Uji Normalitas Data.....	74
Gambar 4.13 <i>Scatter Plot</i> Hasil Uji Linearitas Data.....	74
Gambar 4.14 <i>Scatter Plot</i> Hasil Uji Perbandingan Model.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Participative Leadership</i>	36
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> PWBS.....	36
Tabel 3.3 Hasil Pengujian Validitas Skala <i>Participative Leadership</i>	38
Tabel 3.4 Hasil Pengujian Ulang Validitas Skala <i>Participative Leadership</i>	39
Tabel 3.5 Perbandingan Hasil Pengujian Validitas Skala <i>Participative Leadership</i> pada $N=200$ dan $N=168$ untuk Panjang Skala 11 Aitem.....	39
Tabel 3.6 Nilai <i>Standardized Loading Factor</i> Skala <i>Participative Leadership</i>	40
Tabel 3.7 Hasil Pengujian Validitas PWBS.....	41
Tabel 3.8 Hasil Pengujian Ulang Validitas PWBS.....	41
Tabel 3.9 Perbandingan Hasil Pengujian Validitas PWBS pada $N=200$ dan $N=168$ untuk Panjang Skala 14 Aitem.....	42
Tabel 3.10 Nilai <i>Standardized Loading Factor</i> PWBS.....	42
Tabel 3.11 Indeks Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i>	44
Tabel 3.12 Indeks Koefisien Reliabilitas Skala <i>Participative Leadership</i>	44
Tabel 3.13 Indeks Koefisien Reliabilitas PWBS.....	45
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Data Hasil Pengukuran <i>Participative Leadership</i>	55
Tabel 4.2 Penormaan Skor <i>Participative Leadership</i>	55
Tabel 4.3 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi <i>Participative Leadership</i> dan Usia Partisipan.....	56
Tabel 4.4 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi <i>Participative Leadership</i> dan Jenis Kelamin Partisipan.....	57
Tabel 4.5 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi <i>Participative Leadership</i> dan Suku Partisipan.....	58

Tabel 4.6 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi <i>Participative Leadership</i> dan Asal Daerah Partisipan.....	59
Tabel 4.7 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi <i>Participative Leadership</i> dan Tingkat Pendidikan Partisipan.....	60
Tabel 4.8 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi <i>Participative Leadership</i> dan Lingkup Organisasi Partisipan.....	61
Tabel 4.9 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi <i>Participative Leadership</i> dan Jabatan Partisipan di Organisasi Kepalangmerahan.....	62
Tabel 4.10 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi <i>Participative Leadership</i> dan Lama Partisipan Beraktivitas di Organisasi Kepalangmerahan.....	63
Tabel 4.11 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi <i>Participative Leadership</i> dan Intensitas Interaksi Partisipan dengan Pemimpin.....	64
Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Data Hasil Pengukuran PWB.....	65
Tabel 4.13 Penormaan Skor PWB.....	65
Tabel 4.14 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi PWB dan Usia Partisipan.....	66
Tabel 4.15 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi PWB dan Jenis Kelamin Partisipan.....	67
Tabel 4.16 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi PWB dan Suku Partisipan.....	68
Tabel 4.17 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi PWB dan Asal Daerah Partisipan.....	68
Tabel 4.18 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi PWB dan Tingkat Pendidikan Partisipan.....	69
Tabel 4.19 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi PWB dan Lingkup Organisasi Partisipan.....	70
Tabel 4.20 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi PWB dan Jabatan Partisipan di Organisasi Kepalangmerahan.....	71

Tabel 4.21 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi PWB dan Lama Partisipan Beraktivitas di Organisasi Kepalangmerahan.....	72
Tabel 4.22 Hasil <i>Crosstab</i> Kategorisasi PWB dan Intensitas Interaksi Partisipan dengan Pemimpin.....	73
Tabel 4.23 Hasil Uji Normalitas Residual dengan Kolmogorov-Smirnov.....	73
Tabel 4.24 Hasil Uji Linearitas Data Penelitian.....	74
Tabel 4.25 Hasil Uji Perbandingan Model.....	75
Tabel 4.26 <i>Output Coefficients</i> Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	76
Tabel 4.27 <i>Output Model Summary</i> Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala *Participative Leadership*

Lampiran 2 PWBS

Lampiran 3 Skala yang Digunakan Peneliti

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian

Lampiran 5 Hasil Uji CFA & Reliabilitas Skala *Participative Leadership*

Lampiran 6 Hasil Uji CFA & Reliabilitas PWBS

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi

Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana

Lampiran 9 *Screen Shoot* Bukti Submisi Jurnal

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Dewasa ini, kesejahteraan anggota dalam sebuah organisasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan karena berkaitan erat dengan produktivitas serta kinerja organisasi (Septiana, 2018; Windsor, Anstey & Rodgers, 2008). Kesejahteraan anggota dalam organisasi meliputi beberapa segi, yakni kesejahteraan fisik, psikologis, maupun finansial (Septiana, 2018; Robertson & Taylor, 2008). Beberapa temuan menunjukkan bahwa salah satu point penting yang perlu untuk diperhatikan dalam menunjang optimalisasi kinerja dan *output* kerja anggota dalam sebuah organisasi adalah kesejahteraan psikologis anggota (Ryff, 2014; Saraswati & Lie, 2020).

Ryff (2014) menjelaskan bahwa penelitian terkait kesejahteraan psikologis atau *Psychological Well-Being* (PWB) kini menunjukkan *trend* yang positif dalam berbagai bidang, termasuk dalam bidang pekerjaan dan kehidupan organisasi. PWB dalam pandangan Ryff (1989) didefinisikan sebagai hasil evaluasi pengalaman pribadi individu yang mencakup penilaian terhadap keberfungsian psikologisnya. Fungsi psikologis tersebut mencakup beberapa kriteria positif, yakni *self-acceptance*, *autonomy*, *personal growth*, *positive relationship*, *environmental mastery*, dan *purpose in life*. Ryff (2014) menambahkan bahwa enam kriteria positif tersebut berimplikasi pada hadirnya kebermaknaan dan perasaan bahagia dalam diri pekerja atau anggota organisasi, untuk beraktivitas dalam lingkungan kerja/organisasinya yang dipersepsikan sebagai lingkungan yang sehat.

Berdasar pada penjelasan PWB di atas, dapat disimpulkan bahwa PWB merupakan salah satu variabel penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian lain turut mendukung bahwa pekerja/anggota organisasi dengan PWB yang tinggi dapat meningkatkan *work performance* melalui *output* kinerja yang baik (Septiana, 2018; Ryff, 2014), meningkatkan komitmen terhadap organisasi (Iskandar, 2016), serta menurunkan *work pressure* yang dihayati individu akibat beban pekerjaan yang ditanggungnya (Saraswati & Lie, 2020). Fakta tersebut menunjukkan bahwa PWB perlu untuk dikembangkan oleh organisasi dan pemimpin perlu mengambil peran dalam rangka menjamin kualitas PWB anggota organisasi.

Salah satu isu yang perlu untuk dikaji berkaitan dengan PWB dalam organisasi adalah isu PWB dalam organisasi kerelawanan. Berbeda dengan organisasi pemerintahan maupun swasta, organisasi kerelawanan memiliki karakteristik tersendiri. Organisasi kerelawanan (*voluntary organization*) merupakan organisasi yang dibentuk atas dasar kerelaan dan kesediaan anggotanya untuk terlibat dalam pencapaian tujuan yang sama (Catano, Pond & Kelloway, 2001; Ahmad, 2018). Umumnya, organisasi kerelawanan dibentuk untuk menjawab tantangan masyarakat, menuntaskan isu sosial, ataupun memberdayakan sekelompok orang, yang pada akhirnya diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan diri, demi membantu menyelesaikan problematika sosial (Catano, Pond & Kelloway, 2001).

Namun demikian, organisasi kerelawanan yang cenderung memiliki intensi dan pola berbeda dari organisasi lain (seperti organisasi bisnis dan publik), turut mengalami masalah yang memengaruhi aktivitas organisasi tersebut. Prabhakar (2014) mengutarakan bahwa organisasi kerelawanan cenderung menghadapi

masalah yang lebih banyak dibandingkan organisasi pemerintahan ataupun organisasi profit lainnya, dikarenakan basis keanggotaannya yang mengakar pada kesukarelaan dan fokus organisasinya terhadap isu sosial. Culp dan Doyle (2011) menambahkan bahwa masalah yang cenderung dihadapi oleh organisasi kerelawanan adalah pendanaan yang cenderung tidak stabil, manajemen, dan kepemimpinan yang relatif kurang optimal, ketiadaan perencanaan yang strategis, jejaring yang buruk, akses informasi yang terbatas, sarana dan prasarana yang terbatas, serta keterikatan dengan konteks situasi masyarakat yang menjadi fokus organisasinya.

Kondisi organisasi kerelawanan yang telah disebutkan di atas, membuat para anggota organisasi kerelawanan rentan memiliki PWB yang rendah (Culp & Doyle, 2011). Hal tersebut dapat disebabkan oleh adanya hubungan yang kuat antara manajemen organisasi dengan PWB anggotanya (Allen & Fidderman, 2019). Allen dan Fidderman (2019) menjelaskan bahwa stress serta kesejahteraan mental anggota dapat terganggu akibat adanya tekanan dari lingkungan organisasinya, salah satunya mencakup manajemen organisasi yang buruk (mempersulit anggota organisasi dalam menyampaikan aspirasinya ataupun pengaturan kinerja yang buruk oleh pemimpin). Sejalan dengan temuan di atas, Thoits dan Hewitt (2001) menemukan fakta serupa bahwa terdapat hubungan positif antara PWB dan aktivitas individu di organisasi kerelawanan

Penelitian lain yang dilakukan oleh Culp dan Doyle (2011) memberikan keterangan tambahan bahwa anggota dalam organisasi kerelawanan cenderung mudah merasa bosan, tidak teratik, ataupun kurang bersemangat dalam menjalankan aktivitas kerelawanannya akibat beberapa faktor situasional dalam organisasi, seperti visi pemimpin yang tidak sejalan dengan anggota,

ketidakcocokan antara posisi anggota dengan kapasitasnya, kurangnya pemahaman akan tugas dan tanggung jawab kerelawanan, maupun kurangnya komunikasi antara supervisor (pemimpin) dengan anggota yang membuat anggota merasa tidak terangkul. Donaldson-Feilder, Munir, dan Lewis (2013) turut menyampaikan bahwa salah satu alasan rendahnya partisipasi anggota dalam kegiatan kerelawanan dalam organisasi adalah kurangnya pemaknaan positif terhadap situasi lingkungan kerja, yang dianggap penuh tekanan. Berdasar pada berbagai temuan di atas, maka dapat dipahami bahwa PWB anggota dalam organisasi kerelawanan cenderung rentan mengalami krisis, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas kinerja anggota dalam organisasi. Hal tersebut selaras dengan pendapat Hosie dan Rakhawy (dalam Chen & Cooper, 2014) bahwa produktivitas sebuah organisasi berkaitan erat dengan kondisi mental serta kesejahteraan anggotanya. Hosie dan Rakhawy (dalam Chen & Cooper, 2014) menjabarkan bahwa semakin baik kondisi kesejahteraan serta mental anggota organisasi, maka semakin baik pula tingkat produktivitasnya dan akan memengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Mengingat urgensi dari peran PWB dalam sebuah organisasi, maka perlu dikaji secara mendalam faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap dinamika PWB anggota organisasi kerelawanan. Robertson dan Taylor (2008) melalui penelitiannya menemukan bahwa salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam memengaruhi PWB anggota organisasi adalah kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Kelloway dan Barling (2010) turut mendapatkan hal serupa bahwa kepemimpinan memengaruhi kesejahteraan anggota organisasi melalui beberapa cara, yakni melalui potensi pemimpin menjadi *role model*, kekuasaan pemimpin dalam memberi *reward* ataupun *punishment* atas kinerja anggota,

maupun berbagai keputusan pemimpin yang dapat memengaruhi aktivitas anggota. Penelitian lain yang dilakukan oleh McKee, Driscoll, Kelloway dan Kelley (2011) juga menunjukkan hasil bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, dapat menunjang kesehatan mental dan memberi efek positif bagi tingkat kesejahteraan anggota. Hal serupa dikemukakan oleh Ryff (2014) bahwa cara pemimpin dalam mengatur dan mengarahkan organisasi, merupakan salah satu indikator penting dari tercapainya status “organisasi yang sehat” yang sangat berpengaruh pada PWB anggota organisasi.

Pemimpin sebagai figur utama dalam sebuah organisasi memiliki kapasitas dan kapabilitas untuk menggerakkan anggota demi mencapai tujuan bersama. Hal tersebut didasarkan pada fungsi dan tanggung jawab yang perlu dijalankan oleh seorang pemimpin, seperti memberi keputusan terhadap kebutuhan anggota, menyusun arah gerak organisasi, menyelesaikan berbagai persoalan dalam mencapai tujuan, dan mengubah iklim organisasi agar dapat mendukung produktivitas kerja anggota (Spector, 2012). Kualitas yang dimiliki oleh seorang pemimpin menggambarkan kecakapan pribadinya dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya, yang dikenal dengan istilah kepemimpinan (Martin & Edwards, 2016).

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi atau memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap, kepercayaan, perasaan, dan perilaku orang lain (Spector, 2012). Martin dan Edwards (2016) memberikan penekanan bahwa kepemimpinan merupakan aspek katalis dalam sebuah organisasi yang mampu memicu lahirnya partisipasi dan kolaborasi dari berbagai elemen organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Spector (2012) menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam tiap organisasi

merupakan hal yang berbeda, tergantung konteks situasi organisasi, seperti *Authoritative Leadership*, *Democratic Leadership*, atau *Transformational Leadership*. Berbeda dengan beberapa gaya kepemimpinan yang telah disebutkan sebelumnya, *Participative Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang mengakomodasi agar pemimpin dapat melibatkan anggota dalam membuat keputusan bersama, ataupun saling berbagai pengaruh selama proses pengambilan keputusan (Somech, 2005). *Participative Leadership* memberikan peluang kepada organisasi untuk meningkatkan partisipasi dari anggota organisasi, dan memperkuat basis relasi antara pemimpin dan anggotanya (Chang, Chang, Chen, Seih & Chang, 2020).

Ekeland (2004) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang idealnya diterapkan dalam organisasi kerelawanan adalah gaya kepemimpinan dengan fokus kolaborasi serta partisipasi anggota. Hal tersebut dilandaskan pada pemahaman bahwa organisasi kerelawanan merupakan organisasi yang didasari atas peran serta anggota dalam setiap kegiatan organisasi, dan kesukarelaaan anggota untuk beraktivitas dalam manajemen internal organisasi. Aktivitas tersebut meliputi kegiatan pengambilan keputusan maupun penentuan arah organisasi kedepannya. Culp dan Doyle (2011) turut menjelaskan dalam penelitiannya bahwa pemimpin dalam organisasi kerelawanan dituntut untuk dapat memberikan kesempatan pada anggotanya dalam proses pengambilan keputusan organisasi, memfasilitasi suara anggota, dan menyediakan ruang bagi anggota untuk melaksanakan tanggung jawab serta menyelesaikan tugasnya secara optimal.

Hasil penelusuran terkait *Participative Leadership* dalam konteks organisasi kerelawanan menunjukkan adanya ketimpangan dari hal yang diharapkan.

Penelitian Markham, Walters dan Bonjean (2001) menemukan fakta bahwa kegagalan penerapan model *Participative Leadership* dalam organisasi kerelawanan bersumber dari tiga hal mendasar. *Pertama*, peralihan kepemimpinan dalam organisasi kerelawanan tidak dilakukan dengan sistem demokrasi secara jelas dikarenakan orang yang umumnya ditunjuk sebagai pemimpin cenderung merupakan pribadi yang lebih *expert* dalam area bidang gerak organisasi. *Kedua*, pengambilan keputusan dalam organisasi kerelawanan cenderung lebih menekankan pada peran besar pemimpin sebagai sosok *expert*, dibandingkan anggota organisasi. *Ketiga*, pemimpin cenderung lebih merasakan dampak positif dan kepuasan terhadap pengalamannya di dalam organisasi dibandingkan anggota lainnya, sebagai akibat dari keterlibatan secara proaktif terhadap setiap proses pengambilan keputusan, dan minimnya keterlibatan anggota dalam proses internal organisasi.

Temuan lain yang dikemukakan oleh Milofsky (2018) menunjukkan bahwa dalam organisasi kerelawanan, model partisipatif dalam kepemimpinan terkadang mengalami sebuah hambatan. Hal tersebut diakibatkan oleh adanya pemaknaan bahwa sosok pemimpin dalam organisasi kerelawanan sepatutnya merupakan figur yang memiliki otoritas dan keterandalan dalam bidang yang digeluti oleh organisasi. Pemaknaan tersebut menjadikan sebagian besar model kepemimpinan yang cenderung berjalan dalam organisasi kerelawanan menganut gaya kepemimpinan otoritatif, dengan figur pemimpin sebagai sentral organisasi (Milofsky, 2018).

Berbagai temuan di atas menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan pada organisasi kerelawanan dari segi praktek kepemimpinan yang mengarah pada adanya peran aktif anggota, dengan

kenyataan di lapangan yang menunjukkan kurangnya partisipasi anggota. Praktek *Participative Leadership* yang diharapkan dapat mendukung optimalisasi peran anggota dalam kegiatan organisasi, nyatanya tidak berjalan efektif dan lebih cenderung menunjukkan *trend* ke arah penerapan gaya kepemimpinan otoritatif. Hal tersebut pada akhirnya memudahkan ciri khas dari organisasi kerelawanan yang didasarkan pada kesukarelaan anggota untuk terlibat dalam aktivitas organisasi.

Menilik kesenjangan di atas, Bhatti, Ju, Akram, Bhatti, Akram dan Bilal (2019) dalam penelitiannya mengenai dampak penggunaan gaya kepemimpinan terhadap perilaku organisasi menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan yang secara signifikan memengaruhi berbagai aspek dalam organisasi adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Salah satu pengaruh terbesar dari gaya kepemimpinan partisipatif dalam organisasi adalah meningkatnya *well-being* atau kesejahteraan anggota (termasuk *psychological well-being*). Peningkatan tersebut difasilitasi oleh adanya perhatian pemimpin terhadap anggota, dan adanya ikatan emosional antar anggota dan pemimpin, sehingga anggota organisasi menghayati aktivitas organisasi sebagai hal yang positif dan menyenangkan. Ryff (2014) menjelaskan bahwa pemaknaan positif terhadap situasi organisasi dan aktivitas individu di dalamnya akan menunjang peningkatan produktivitas dan kemelekatan anggota terhadap organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Park, Kim, Yoon dan Joo (2017) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang melibatkan pemberdayaan anggota organisasi/karyawan, memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan PWB anggota melalui pengembangan *psychological capital* yang baik dalam organisasi, terutama dalam hal manajemen perasaan anggota

dalam menghadapi situasi organisasi. Temuan lain yang mendukung adanya pengaruh *participative leadership* terhadap PWB adalah temuan Suleman, Syed, Shehzed, Hussain, Khattak, Khan, Amjid dan Khan (2021) yang melakukan penelitian pada beberapa sekolah di berbagai daerah Pakistan. Hasil temuan tersebut menggambarkan bahwa *participative leadership* yang diterapkan oleh kepala sekolah (khususnya dalam hal *participative decision-making*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan PWB guru. Benoliel dan Somech (2012) juga menemukan fakta melalui penelitiannya bahwa *participative leadership* memiliki efek positif dalam hal menurunkan tingkat hambatan psikologis yang dialami oleh pekerja dalam sebuah organisasi, yang kemudian dapat meningkatkan kesejahteraan anggota dalam organisasi bersangkutan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah peneliti uraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa menelusuri terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi kerelawanan merupakan hal yang penting untuk memahami PWB pada anggotanya (relawan). Salah satu gaya kepemimpinan yang diasumsikan memiliki pengaruh signifikan terhadap PWB anggota organisasi adalah *Participative Leadership*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan *Participative Leadership* terhadap PWB anggota organisasi Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Makassar.

PMI Kota Makassar adalah organisasi kerelawanan yang beregrak di bidang kesehatan dan kemanusiaan. PMI Kota Makassar merupakan struktur organisasi kepalangmerahan yang berada di wilayah tingkat III Kota Madya Makassar. Deskripsi tugas dari PMI Kota Makasar mencakup pemberian bantuan kepada korban gangguan keamanan, memberikan pelayanan darah, melakukan pembinaan relawan, melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepalangmerahan,

membantu penanganan musibah di dalam dan luar negeri, membantu pemberian pelayanan kesehatan dan sosial, serta melaksanakan tugas kemanusiaan lainnya yang diberikan oleh pemerintah (UU Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018).

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Apakah terdapat pengaruh *Participative Leadership* terhadap PWB organisasi PMI Kota Makassar?

1.2.2 Seberapa besar pengaruh *Participative Leadership* terhadap PWB anggota organisasi PMI Kota Makassar?

1.3 Maksud, Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengungkap seberapa besar pengaruh *Participative Leadership* terhadap PWB anggota organisasi PMI Kota Makassar.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Participative Leadership* sebagai gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi PMI Kota Makassar terhadap tingkat PWB anggota organisasi PMI Kota Makassar.

1.3.3 Manfaat Penelitian

1.3.3.1 Manfaat teoritik

Memberikan kontribusi bagi keilmuan psikologi dalam meninjau pengaruh pengaplikasian gaya kepemimpinan berbasis *Participative Leadership* untuk menunjang tingkat PWB anggota dalam organisasi kerelawanan.

1.3.3.2 Manfaat Praktis

Menjadi bahan evaluasi bagi pemimpin organisasi PMI Kota Makassar mengenai efektivitas aplikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi yang bersangkutan, demi menunjang peningkatan PWB anggota organisasinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi yang mengarahkan seluruh anggota untuk mencapai tujuan bersama. Definisi terkait kepemimpinan merupakan hal yang masih abstrak, bahkan banyak peneliti berusaha untuk mendefinisikannya. Namun definisi yang berlaku umum adalah kepemimpinan merupakan serangkaian aspek personal yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi sikap, kepercayaan, perilaku, dan perasaan orang lain (Spector, 2012).

Kepemimpinan dalam lingkup organisasi didefinisikan sebagai sebuah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain/kelompok, mengarahkan tujuan kelompok, dan menentukan tugas-tugas personel dalam kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dapat pula diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengarahkan orang lain, kemampuan untuk mencapai konsensus bersama, dan kemampuan untuk teguh pada visi serta misi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut menandakan bahwa kepemimpinan tidak hanya berasal dari aspek personal saja atau aktivitas kelompok belaka, tetapi mencakup keterkaitan antara kapasitas yang dimiliki individu dan perannya dalam aktivitas kelompok (Yudiatmaja, 2013).

Konsep tentang kepemimpinan dalam organisasi sangat erat kaitannya dengan manajemen dan pelaksanaan kekuasaan dalam organisasi. Hal tersebut sehubungan dengan kehadiran sosok pemimpin sebagai pemangku jabatan dan

pemegang kekuasaan dalam organisasi, yang bertujuan untuk membawa organisasi mencapai tujuannya. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa sosok pemimpin sejatinya dipandang sebagai pribadi yang berkarakter dan memiliki kualitas mumpuni untuk memegang kekuasaan serta mengatur jalannya organisasi (Yudiatmaja, 2013). Krause (2000) menjelaskan bahwa seorang pemimpin sepatutnya memiliki karakter yang dapat mempersatukan semua orang dalam menghadapi tantangan, mampu mengembangkan strategi ampuh mengatasi hambatan, dan mampu menjalankan strategi yang telah dikembangkan.

Sejumlah peneliti yang memandang kepemimpinan dari perspektif karakter menaruh asumsi dasar bahwa kepemimpinan merupakan hal yang dibawa sejak lahir (*born to be a leader*). Sebagian peneliti merespon hal tersebut dengan mengarahkan asumsi bahwa kepemimpinan sejatinya dapat dibentuk melalui pembiasaan, latihan, dan penyesuaian perilaku dengan kondisi faktual organisasi. Pandangan sebagian peneliti yang melihat bahwa kepemimpinan bukanlah hal yang murni dibawa sejak lahir, melahirkan pandangan-pandangan baru dan konsep baru tentang kepemimpinan. Salah satu diantaranya adalah konsep mengenai kepemimpinan situasional (Solikin, Fatchurrahman, Supardi, 2017).

Hersey dan Blanchard (dalam Solikin, Fatchurrahman, Supardi, 2017) mencetuskan pandangan bahwa kepemimpinan menaruh fokus pada situasi dan kondisi organisasi, bukan pada kepribadian yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Setiap organisasi memiliki struktur, aturan, aktivitas, dan konsensus yang berbeda-beda sehingga melahirkan kebutuhan dan dinamika yang berbeda pula. Hal tersebut menjadi fokus utama dari konsep kepemimpinan situasional yang pada ujungnya menjadi sumber lahirnya pemahaman mengenai gaya kepemimpinan atau *leadership style* (Solikin, Fatchurrahman, Supardi, 2017).

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan serangkaian aspek personal, kecakapan, maupun aktivitas yang dilakukan individu dalam tujuan mengarahkan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Konteks kepemimpinan dalam organisasi merujuk pada pengarahan anggota organisasi untuk mencapai sebuah konsensus mengenai tugas dan tanggung jawab demi tercapainya tujuan organisasi. Seorang pemimpin sejatinya membutuhkan serangkaian atribut personal untuk dapat mengarahkan anggota organisasi, namun demikian situasi organisasi menuntut agar seorang pemimpin juga mampu menyesuaikan diri dan cara memimpin demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2 *Participative Leadership Style*

2.1.2.1 Definisi *Participative Leadership Style*

Leadership style atau gaya kepemimpinan merupakan konsep yang lahir dari pandangan bahwa kepemimpinan dalam organisasi mengikuti kondisi faktual organisasi bersangkutan (teori kepemimpinan situasional). Pemahaman mengenai gaya kepemimpinan memberikan pemahaman bahwa setiap situasi organisasi perlu dihadapi dengan cara tertentu, karena bersifat unik (Solikin, Fatchurrahman, Supardi, 2017). Siswanto dan Hamid (2017) menjabarkan bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi jalannya organisasi, khususnya kinerja anggota dalam organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang telah diidentifikasi dan dikenali adalah gaya kepemimpinan partisipatif atau *Participative Leadership style*.

Participative Leadership adalah gaya kepemimpinan yang mengakomodasi agar pemimpin dapat melibatkan anggota dalam membuat keputusan bersama, ataupun saling berbagai pengaruh selama proses pengambilan keputusan

(Somech, 2005). *Participative Leadership* memberikan peluang kepada organisasi untuk meningkatkan partisipasi dari anggota organisasi, dan memperkuat basis relasi antara pemimpin dan anggotanya (Chang, Chang, Chen, Seih & Chang, 2020). Kunci utama dari *Participative Leadership* adalah keterlibatan anggota organisasi dalam aktivitas bersama dengan prinsip *sharing ideology*, demi mencapai tujuan bersama melalui berkembangnya partisipasi tiap komponen dalam organisasi (Ismail, Zainuddin & Ibrahim, 2010).

Dasar berkembangnya teori tentang *Participative Leadership* diperkenalkan oleh Barnard (dalam Sinani, 2016) yang mengangkat tiga prinsip utama, yakni kooperasi, adaptabilitas, dan perawatan terhadap situasi sosial organisasi. Pandangan tersebut berdasar pada pemahaman bahwa kesuksesan sebuah organisasi akan tercapai jika anggotanya dilibatkan dalam penentuan tujuan organisasi, serta diberikan hak dalam berpendapat. Hal tersebut mendorong lahirnya ide tentang pengambilan keputusan secara kolektif (melibatkan semua komponen organisasi) dan *shared responsibility* untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan (Sinani, 2016).

Sinani (2016) menjelaskan bahwa teori *Participative Leadership* juga berdasar pada hierarki kebutuhan Maslow dan pendekatan kepemimpinan demokratis Lewin. Maslow (dalam Sinani, 2016) berpendapat bahwa *Participative Leadership* pada dasarnya mendorong motivasi anggota organisasi untuk berkembang, dan memenuhi kebutuhan anggota akan keterlibatan dalam organisasi, sehingga menghasilkan tingkat kepuasan yang tinggi. Di sisi lain, Lewin (dalam Sinani, 2016) memandang *Participative Leadership* (sebagai pengembangan dari pendekatan kepemimpinan demokratis) merupakan gaya manajemen yang baik, karena memungkinkan terjadinya *sharing idea* sehingga potensi untuk

memanfaatkan bakat serta pengetahuan anggota dapat dioptimalkan secara efisien.

Sosok pemimpin yang memanfaatkan gaya kepemimpinan partisipatif merupakan sosok yang mampu memediasi harapan-harapan anggota, dan menyesuaikannya dengan arah tujuan organisasi. Kepiawaian seorang pemimpin dalam mengakomodasi harapan tersebut, juga disertai dengan kepiawaian dalam mendorong anggota untuk terlibat pada aktivitas organisasi. Seorang pemimpin perlu untuk membangun suasana yang akrab dengan anggota, menjadi inspirasi bagi anggota, dan mengajak anggota untuk berinovasi demi kemajuan organisasi (Chang, Chang, Chen, Seih & Chang, 2020).

Berdasar pada penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Participative Leadership style* merupakan gaya kepemimpinan yang berdasar dari pendekatan kepemimpinan demokratik dan teori kepemimpinan situasional. *Participative Leadership style* merupakan bentuk kepemimpinan yang mengakomodasi keterlibatan anggota dalam aktivitas organisasi, termasuk di dalamnya pengambilan keputusan tentang arah tujuan organisasi. Pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif diharapkan mampu memediasi harapan anggota dan tujuan organisasi, serta menginspirasi anggotanya untuk berinovasi dan terlibat dalam aktivitas organisasi.

2.1.2.2 Aspek-aspek *Participative Leadership Style*

Aspek-aspek yang membangun *Participative Leadership style* pada dasarnya mencakup aspek aktivitas organisasi, relasi sosial pemimpin-anggota, dan dinamika kelompok (Husain, 2011). Ketiga aspek tersebut terwujud dalam pengaplikasian gaya kepemimpinan partisipatif yang mengutamakan keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi, dan peran pemimpin dalam menginisiasi

keterlibatan tersebut. Ismail, Zainuddin dan Ibrahim (2010) melalui penelitiannya yang berfokus pada pengaplikasian *Participative Leadership style* membangun skala pengukuran *Participative Leadership* dengan tiga aspek utama, yakni:

a. *Collective decision-making*

Pengambilan keputusan secara kolektif merupakan ciri utama dari *Participative Leadership style*. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif merupakan pemimpin yang senantiasa mengupayakan lingkungan organisasi menjadi terbuka atas berbagai pandangan, terutama yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan terkait organisasi. Pemimpin dan anggota akan memutuskan berbagai putusan secara bersama-sama, melalui sistem musyawarah-mufakat maupun pengambilan suara bulat dari seluruh komponen organisasi (Ismail, Zainuddin & Ibrahim, 2010).

Prastyawan (2012) melalui penelitiannya tentang aplikasi kepemimpinan partisipatif pada ruang lingkup organisasi pendidikan Islam (sekolah berbasis agama) menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan secara kolektif membuahkan hasil yang positif bagi pengembangan organisasi. Melibatkan guru dan karyawan sekolah sebagai tenaga pendidik dan kependidikan, akan mengarah pada tercapainya konsensus bersama dengan hasil putusan yang lebih bermutu dibandingkan dengan tidak adanya partisipasi guru dan karyawan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut dikarenakan seluruh elemen organisasi (kepala sekolah, guru, dan karyawan) memiliki gagasan yang berbeda-beda, serta pemahaman yang berbeda dalam menanggapi situasi di lingkungan sekolah, sesuai dengan peran yang dijalankannya dalam aktivitas kependidikan.

Husain (2011) dalam penelitiannya mengenai pengaruh *Participative Leadership style* yang diterapkan kepala desa terhadap pembangunan pendidikan nonformal di Kabupaten Gorontalo, menunjukkan bahwa aspek pengambilan keputusan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pembangunan pendidikan. Hal tersebut tampak pada indikator pembangunan pendidikan yang tergolong baik dengan angka 3,079. Pencapaian tersebut berdasar pada pemberlakuan metode pengambilan keputusan dengan melibatkan tokoh masyarakat dalam musyawarah rencana pembangunan yang diselenggarakan tiap tahun.

b. *Egalitarianism/social equality*

Aspek kesetaraan sosial dalam organisasi merupakan aspek yang menggambarkan posisi dari pemimpin dan anggota organisasi dalam aktivitas keorganisasian. Pemimpin organisasi dipandang tetap memiliki wewenang dan tanggung jawab lebih dibanding anggota, namun anggota memiliki hak untuk dapat berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Prinsip kesetaraan memungkinkan anggota organisasi untuk dapat menyuarakan aspirasinya dan dilibatkan pada berbagai aktivitas organisasi, dan pemimpin memiliki tugas untuk menjamin setiap anggota organisasi memperoleh hak tersebut.

Husain (2011) menggambarkan kesetaraan sosial dalam hubungan organisasi sebagai bentuk pengembangan relasi antar anggota dengan pemimpin. Semakin baik seorang pemimpin dalam membina relasi yang harmonis dengan anggotanya, maka semakin efektif pula kepemimpinan berjalan, terutama dalam hal peran pemimpin untuk memediasi harapan-harapan anggota dan merealisasikannya dalam kinerja organisasi. Solikin, Fatchurahman dan Supardi (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan

partisipatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang hadir untuk melayani, dalam artian bahwa pemimpin merupakan sosok yang menjamin tercapainya kesetaraan hak dalam organisasi dan ketiadaan diskriminasi terhadap anggota.

c. Sharing knowledge and idea

Kepemimpinan partisipatif, sejatinya menunjukkan keterbukaan peluang dalam partisipasi anggota terhadap kemajuan organisasi. Hal tersebut mengarah pada hadirnya kontribusi anggota dalam memajukan kehidupan organisasi, ataupun berinovasi demi pengembangan kinerja organisasi yang lebih baik. Pemimpin tidak hanya membagikan visi dan misi kepada anggota organisasi, namun menampung aspirasi dari anggota, dan menjadi inspirasi bagi anggota untuk berinovasi dan saling berbagi pengetahuan serta gagasan baru demi organisasi.

Sinani (2016) menjabarkan bahwa *Participative Leadership* membangun lingkungan yang kreatif dan inovatif bagi organisasi. Hal tersebut berdasar pada pemahaman bahwa *Participative Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang turut melibatkan pengembangan anggota organisasi, bukannya hanya pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin diharapkan mampu untuk menyusun strategi yang efisien dalam memberdayakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki oleh anggota organisasi. Cara yang dapat ditempuh salah satunya dengan memfasilitasi anggota untuk saling bertukar gagasan dan pemikiran tentang aktivitas organisasi.

Chang, Chang, Chen, Seih dan Chang (2020) dalam penelitiannya mengenai aplikasi dari *Participative Leadership* menunjukkan bahwa lingkungan organisasi yang ditunjang oleh kegiatan *sharing* antar anggota akan memiliki performa yang lebih baik dibandingkan tanpa kehadiran kegiatan

sharing. Hal tersebut tampak dari meningkatnya jumlah partisipasi anggota organisasi, yang disertai dengan meningkatnya inovasi anggota untuk memajukan kehidupan organisasi. Pemimpin dalam kasus ini menjadi mediator bagi anggota untuk saling berbagi pemahaman tentang arah tujuan organisasi, sekaligus katalisator yang menginspirasi anggota untuk berinovasi.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi *Participative Leadership*

Sinani (2016) memaparkan bahwa sedikitnya ada lima faktor yang berpengaruh dalam aplikasi *Participative Leadership style*. Kelima faktor tersebut mencakup faktor-faktor personal maupun faktor yang berkaitan dengan lingkup organisasi. Kelima faktor tersebut meliputi:

a. Gender

Karakteristik kepribadian yang berbeda antar pria dan wanita memiliki pengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang dipilih untuk digunakan. *Participative Leadership* umumnya diterapkan oleh para eksekutif berjenis kelamin wanita dibandingkan pria, karena wanita dipandang cenderung bersikap egaliter dan mengutamakan demokrasi dibanding pria yang lebih cenderung bersikap otoriter dan mengutamakan kompetensi individual. Namun demikian dominasi tersebut tidak serta merta menunjukkan bahwa pria akan lebih lemah dalam aplikasi *Participative Leadership* dibandingkan wanita, tetapi karakteristik pribadi wanita lebih cocok untuk gaya kepemimpinan yang partisipatif.

b. Usia

Usia individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi aplikasi dari *Participative Leadership*. Individu dari generasi Y ke bawah umumnya menyukai untuk menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif dibandingkan

generasi yang lebih tua. Hal tersebut dikarenakan generasi terdahulu (generasi X ke atas) terbiasa dengan gaya kepemimpinan direktif yang otoriter dan penuh pengarahan. Generasi muda lebih menyukai fokus perhatian pada relasi antar elemen dalam organisasi, karena generasi muda lebih menyukai lingkungan kerja yang damai serta harmonis.

c. Etnisitas

Ekspektasi masyarakat dari berbagai sudut pandang budaya terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin memiliki perbedaan. Masyarakat budaya kolektif lebih mementingkan harmoni antar komponen organisasi, sementara masyarakat budaya individual lebih mengutamakan pencapaian tujuan dan tugas personal dalam lingkungan kerja. Namun demikian, secara universal dalam kelompok budaya apapun dapat ditemukan praktek gaya kepemimpinan partisipatif, walaupun lebih condong diterapkan dalam budaya yang kolektif.

d. Tingkat Pekerjaan

Semakin tinggi tingkat pekerjaan/jabatan individu dalam organisasi, semakin mudah gaya kepemimpinan partisipatif untuk diterapkan. Hal tersebut dikarenakan pada posisi yang lebih tinggi, tugas dan tanggung jawab individu akan semakin banyak dan mencakup area penting, sehingga pengambilan keputusan dengan melibatkan beberapa komponen sangat diperlukan dibandingkan pertimbangan pribadi. Berbeda halnya pada tingkat pekerjaan yang masih rendah (dalam hal ini anggota biasa atau buruh kerja), kepemimpinan yang *directive* cenderung lebih menunjukkan efektivitas yang lebih baik, dikarenakan bentuk tugas dan tanggung jawab pada tingkat

pekerjaan yang rendah masih berupa tugas-tugas fisik serta tidak memerlukan pertimbangan mendalam dalam pelaksanaannya (telah diatur dalam SOP).

e. Tingkat Pendidikan

Individu dengan tingkat pendidikan yang tinggi, akan memiliki *skill* yang lebih baik dan pemahaman yang lebih mendalam dibandingkan individu yang memiliki tingkat pendidikan menengah ke bawah. Pekerja ataupun individu yang beraktivitas dalam sebuah organisasi dan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, akan lebih menyenangi cara-cara yang demokratis, egaliter, dan *supportive* dalam aktivitas keorganisasian atau pelaksanaan pekerjaan. Gaya kepemimpinan partisipatif menjadi salah satu media yang mampu mengoptimalkan tingkat pendidikan dan kompetensi individu dalam pekerjaan, dengan melibatkannya pada tugas-tugas eksekutif seperti pengambilan keputusan maupun pengalokasian tanggung jawab.

2.1.3 *Psychological Well-Being*

2.1.3.1 Definisi *Psychological Well-Being*

Ryff (1989) mendefinisikan *psychological well-being* merupakan gambaran dari kondisi psikologis individu yang berkaitan dengan pikiran serta perasaan terhadap situasi personal yang dialaminya. *Psychological well-being* merujuk pada kondisi mental individu yang mampu untuk mencapai potensi optimal melalui pengembangan kapasitas diri, serta menunjukkan karakteristik individu yang berfungsi dengan baik dari segi mental, kognitif, dan emosional. Pandangan tersebut didasarkan pada pemaknaan bahwa kondisi kesejahteraan secara psikologis tidak hanya bermakna ketiadaan gangguan mental dan emosional, namun juga meliputi kebutuhan untuk merasa baik-“*being-well*”-secara psikologis.

Psychological well-being merupakan aspek kesejahteraan yang penting untuk diperhatikan dalam kaitannya dengan aktivitas keorganisasian individu. *Psychological well-being* mencakup aspek pemaknaan dan interpretasi personal individu mengenai lingkungan organisasi dan aktivitas keorganisasiannya, yang dimaknai serta dihayati secara pribadi sebagai situasi dan lingkungan yang positif bagi pengembangan kapasitas dirinya. Pemahaman tentang kesejahteraan dalam organisasi mengakar dari pemahaman dasar tentang kesejahteraan secara umum, yakni berorientasi pada kebahagiaan individu (penghayatan tentang perasaan senang) dan berorientasi pada kekuatan potensial yang dimiliki manusia (bersumber dari pencapaian personal, aktualisasi diri, dan pemosisian diri). Dua dasar pandangan tersebut membentuk konstruk bahwa kesejahteraan merupakan bentuk pengalaman yang dirasakan secara subjektif oleh individu tentang pencapaian pribadinya dan dimaknai secara positif sebagai perasaan yang menyenangkan, termasuk di dalamnya penghayatan terhadap kondisi psikologis pribadi (Zheng, Zhu, Zhao & Zhang, 2015).

Tumanggor (2016) menjabarkan bahwa dasar filosofis dari *psychological well-being* mengakar kuat pada pandangan eudaimonis yang dikembangkan oleh Aristoteles. Berbeda dengan pandangan hedonis yang lebih berorientasi pada kebahagiaan subjektif dalam rangka mencapai kesenangan semaksimal mungkin, pandangan eudaimonis melibatkan pencapaian kapasitas serta potensi optimal individu secara bertanggungjawab. Tanggung jawab tersebut terwujud dalam tindakan yang sesuai dengan koridor nilai-nilai yang dianut oleh individu. Pandangan *psychological well-being* tentang pemaknaan secara positif terhadap pencapaian potensi diri yang optimal mencakup adanya tanggung jawab pribadi

atas segala tindakan individu (otonomi dalam bertindak), otentisitas, dan pengenalan serta kematangan pribadi.

Wardani dan Noviyani (2020) menjabarkan bahwa kesejahteraan anggota dalam organisasi termasuk di dalamnya kesejahteraan secara psikologis, sangat erat kaitannya dengan kualitas hidup anggota dalam lingkungan organisasi. Hal tersebut menunjukkan keterpaduan antara kualitas fisik, psikologis, independensi, dan relasi antara individu dengan lingkungan organisasi. Berbagai elemen yang saling terkait dan membentuk kesejahteraan anggota di organisasi menjadi patokan dasar pentingnya pengembangan kesejahteraan anggota dalam lingkup aktivitas keorganisasian. Hal tersebut dikarenakan kesejahteraan dapat menjadi indikator tingginya respon anggota terhadap situasi organisasi, serta berkembangnya sikap positif anggota terhadap aktivitasnya di organisasi (Septiana, 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* anggota organisasi merupakan penilaian terhadap situasi, pengalaman, dan kondisi emosionalnya yang berkaitan dengan aktivitas organisasi, serta menjadi gambaran tercapainya kapasitas mental yang optimal melalui pengembangan potensi diri. Penilaian tersebut melibatkan penilaian yang bersifat positif dan perasaan senang tentang situasi organisasi, serta dipandang sebagai hasil dari tercapainya *personal goals* individu terkait aktivitas keorganisasian dan pengembangan dirinya. *Psychological well-being* menjadi hal yang penting untuk dikembangkan dalam organisasi, karena *psychological well-being* sebagai bagian dari ukuran kesejahteraan individu sangat erat kaitannya dengan kualitas hidupnya di lingkungan organisasi yang mendorong keterlibatannya dalam aktivitas keorganisasian.

2.1.3.2 Aspek-aspek *Psychological Well-Being*

Ryff (1989; 2014) menjabarkan bahwa *psychological well-being* mencakup enam dimensi *positive psychological functioning* yang menggambarkan bahwa individu memiliki potensi untuk mencapai kepuasan hidup dan kualitas hidup yang optimal. Keenam *positive psychological functioning* tersebut mencakup:

a. *Self-acceptance*

Pandangan Ryff terkait *self-acceptance* sebagai salah satu fungsi psikologis yang menandakan tercapainya *well-being* adalah konsep *fully functioning person* yang diajukan oleh Rogers serta konsep *maturity* yang diajukan oleh Allport. *Self-acceptance* didefinisikan sebagai sikap atau pandangan positif individu terhadap dirinya, baik terhadap kenangan masa lampau, kondisi saat ini, kelebihan, maupun kekurangan yang dimiliki olehnya. Individu yang memiliki tingkat *self-acceptance* yang tinggi, akan mengalami perasaan puas terhadap dirinya, menghargai segala kelebihan dan menerima segala kekurangan yang dimiliki dalam dirinya, serta memiliki sikap positif terhadap potensi yang dimiliki olehnya, termasuk memaafkan segala kekeliruan masa lalu yang terjadi padanya.

b. *Autonomy*

Pandangan yang mendasari *autonomy* menjadi salah satu fungsi psikologis yang menandakan tercapainya *well-being* adalah konsep *fully functioning person* yang diajukan oleh Rogers, *self-actualization* yang diajukan oleh Maslow, serta konsep *individuation* yang diajukan oleh Jung. *Autonomy* didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengatur dan mengarahkan dirinya, memiliki kebebasan dalam bertindak atas kemauannya, serta bersikap independen dari orang lain. Individu yang memiliki tingkat *Autonomy* yang

tinggi, akan mampu untuk menahan tekanan dari lingkungan sosial untuk berpikir serta bertindak dengan cara tertentu (teguh pada pendirian), mampu mengatur perilakunya sendiri, dan mengevaluasi dirinya berdasarkan standar personalnya.

c. *Personal growth*

Pandangan yang mendasari *personal growth* menjadi salah satu fungsi psikologis yang menandakan tercapainya *well-being* adalah konsep *individuation* yang diajukan oleh Jung, serta konsep *mental health* yang diajukan oleh Jahoda. *Personal growth* didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk secara konsisten mengembangkan potensi dalam dirinya dan mencapai keberfungsian yang optimal. Individu yang memiliki tingkat *personal growth* yang tinggi, akan melihat dirinya sebagai pribadi yang terus bertumbuh dan berkembang, terbuka pada pengalaman baru, mampu menghayati potensi yang dimilikinya, serta menunjukkan adanya pemahaman terhadap diri secara mendalam dan efektivitas personal yang baik.

d. *Positive relationship*

Pandangan yang mendasari *positive relationship* menjadi salah satu fungsi psikologis yang menandakan tercapainya *well-being* adalah konsep *mental health* yang diajukan oleh Jahoda, serta konsep *will to meaning* yang diajukan oleh Frankl. *Positive relationship* didefinisikan sebagai hubungan yang dibangun atas dasar kepercayaan, disertai dengan kehangatan dan kesepahaman antara individu dan orang lain. Individu yang memiliki tingkat *positive relationship* yang tinggi, akan memiliki keprihatinan terhadap kesejahteraan orang lain, mampu berempati terhadap orang lain, mampu mengembangkan

kedekatan dan mengekspresikan afeksi kepada orang lain, serta memahami prinsip memberi dan menerima dalam hubungan sesama manusia.

e. *Environmental mastery*

Pandangan yang mendasari *environmental mastery* menjadi salah satu fungsi psikologis yang menandakan tercapainya *well-being* adalah konsep *will to meaning* yang diajukan oleh Frankl, konsep *personal development* yang diajukan oleh Erikson, serta konsep *basic life tendencies* yang diajukan oleh Bühler. *Environmental mastery* didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam mengatur situasi serta kondisi di sekitarnya, untuk menunjang terciptanya peluang dalam merealisasikan potensi personalnya. Individu yang memiliki tingkat *environmental mastery* yang tinggi, akan mampu menguasai dan mengatur situasi lingkungan sekitarnya, mampu mengontrol sejumlah aktivitas eksternal yang dapat menjadi faktor kunci dalam pengembangan dirinya, mampu mengelola peluang dengan efektif, dan mampu memilih atau membuat konteks situasi yang sesuai dengan kebutuhan pribadinya serta nilai-nilai kepatutan sosial.

f. *Purpose in life*

Pandangan yang mendasari *purpose in life* menjadi salah satu fungsi psikologis yang menandakan tercapainya *well-being* adalah konsep *basic life tendencies* yang diajukan oleh Bühler, konsep *executive processes of personality* yang diajukan oleh Neugarten, serta konsep *maturity* yang diajukan oleh Allport. *Purpose in life* didefinisikan sebagai arah yang memberikan makna bagi kehidupan pribadi individu, berupa tujuan serta cita-cita yang menjadi patokan individu berperilaku. Individu yang memiliki tingkat *purpose in life* yang tinggi, akan memiliki tujuan hidup serta terarah dalam berperilaku, menghayati

bahwa terdapat makna tersirat dari situasi yang dialami saat ini dan sebelumnya, serta memiliki keyakinan teguh yang memberikan tujuan bagi hidupnya.

2.2 Dukungan teoritis pengaruh *Participative Leadership* dengan Psychological Well-being

Model teori Z yang dicetuskan oleh Ouchi (1981) merupakan salah satu model teoretis yang dapat digunakan dalam menjelaskan adanya peran penting antara manajemen organisasi (salah satunya aspek kepemimpinan) dengan kondisi psikologis anggota (salah satunya PWB). Daft (2004) menjabarkan bahwa teori Z yang dicetuskan oleh Ouchi merupakan bentuk dari manajemen organisasi yang partisipatif, dengan melibatkan pendelegasian tugas, fasilitasi pemimpin pada pengembangan diri anggota, dan fokus utama pada kesejahteraan anggota. Teori Z yang dikembangkan oleh Ouchi merupakan bentuk pengembangan dari teori X dan Y dari McGregor (khususnya model partisipatif dari teori Y), disertai dengan orientasi terhadap kesejahteraan anggota organisasi sebagai individu yang berupaya memenuhi potensi optimalnya (Daft, 2004).

Model teori Z menjelaskan bahwa anggota sebuah organisasi dalam aktivitasnya berupaya mengembangkan komitmen terhadap organisasinya, serta memersepsikan lingkungan organisasinya sebagai lingkungan kerja yang memfasilitasi pengembangan diri anggota (Ouchi, 1981). Persepsi terhadap lingkungan tersebut kemudian mengarah pada lahirnya tindakan *voluntary* dari anggota dalam melaksanakan aktivitas keorganisasian (tanpa desakan dan arahan, sukarela) serta memungkinkan terjadinya proses manajemen organisasi yang melibatkan seluruh elemen organisasi (Daft, 2004). Aithal dan Kumar (2016) menambahkan bahwa dalam praktek manajemen organisasi dengan teori Z,

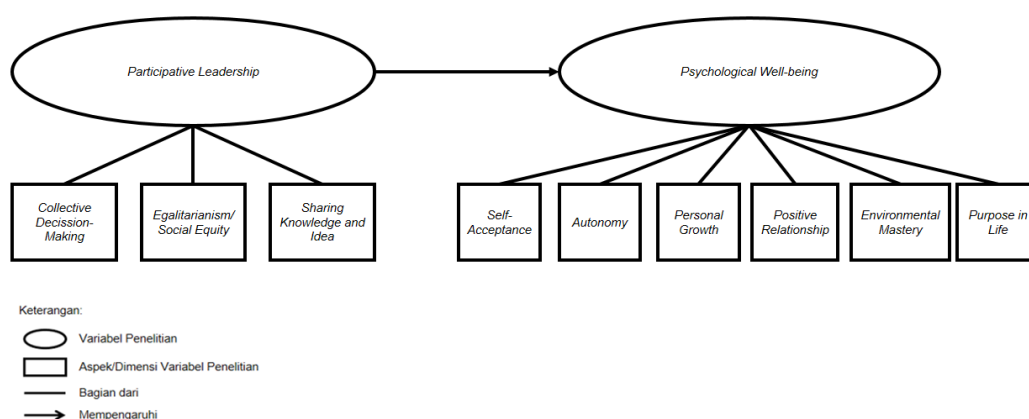
pelaksanaan praktek kepemimpinan partisipatif turut melibatkan unsur pengembangan kapasitas anggota secara berkelanjutan dan pengambilan keputusan bersama dengan seluruh anggota organisasi. Hasil dari pelaksanaan sistem organisasi berbasis kepemimpinan partisipatif berlandaskan teori Z tersebut, memungkinkan tercapainya kesejahteraan karyawan secara optimal melalui pengembangan keintiman, komitmen, potensi, dan perasaan bahagia selama beraktivitas di dalam organisasi (Ouchi, 1981; Daft, 2004).

Hal tersebut berkesinambungan dengan pandangan Septiana (2018) bahwa salah satu hal yang menjadi penentu tercapainya kesejahteraan anggota dalam lingkungan organisasi adalah supervisi dari pemimpin yang dimaknakan sebagai bentuk supervisi yang positif. Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif yang melibatkan anggota secara penuh, menunjukkan supervisi pemimpin yang senantiasa memberikan dorongan bagi anggota untuk terlibat dalam aktivitas organisasi, masukan dan umpan balik terhadap hasil kerja dan ide anggota, serta membangun lingkungan organisasi yang positif bagi anggota (memediasi terjadinya pertukaran pengetahuan dan ide, timbulnya perasaan saling menghargai, perkembangan diri anggota, dan hubungan harmonis antar anggota serta anggota dengan pemimpin).

Sejalan dengan pandangan teoritis di atas, Bhatti, Ju, Akram, Bhatti, Akram dan Bilal (2019) dalam penelitiannya mengenai dampak penggunaan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap perilaku organisasi menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mempengaruhi secara signifikan berbagai aspek dalam organisasi. Salah satu pengaruh terbesar dari gaya kepemimpinan partisipatif dalam organisasi adalah meningkatnya *well-being* atau kesejahteraan anggota (termasuk *psychological well-being*), yang terwujud akibat adanya

perhatian pemimpin terhadap anggota, dan adanya ikatan emosional antar anggota dan pemimpin. Penelitian lain turut dilakukan oleh Black (2021) terkait strategi kepemimpinan yang dapat membantu peningkatan PWB anggota organisasi, menemukan bahwa *participative leadership* melalui pemberian kesempatan lebih bagi anggota untuk terlibat dalam aktivitas pengambilan kebijakan dapat menimbulkan iklim positif dan *supportive* dalam organisasi yang memediasi peningkatan PWB anggota. Ryff (2014) juga menjabarkan bahwa *trend* penelitian terkini menunjukkan bahwa penelusuran hubungan antara *psychological well-being* dengan aspek-aspek manajemen organisasi (termasuk kepemimpinan) meynampilkan hasil yang signifikan dan positif. Dengan berlandaskan pada pandangan teoritis dan hasil penelitian di atas, peneliti bermaksud untuk menelusuri lebih jauh, seberapa besar pengaruh penerapan gaya kepemimpinan partisipatif oleh pimpinan terhadap *psychological well-being* anggota organisasi kerelawanan (PMI Kota Makassar).

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual dapat dilihat bahwa pada penelitian ini, peneliti akan berfokus menelusuri pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif

terhadap *psychological well-being* anggota Palang Merah Indonesia (PMI) di Kota Makassar. Penelitian ini dilandasi dari teori *participative leadership* oleh Barnard dan pendekatan kepemimpinan demokratis Lewin, yang menjabarkan bahwa kesuksesan organisasi hanya dapat dicapai jika anggota dilibatkan dalam penentuan tujuan organisasi, serta diberikan hak dalam berpendapat, sehingga memberikan peluang bagi anggota untuk saling berbagi dan mengembangkan potensinya. Sinani (2016) menjabarkan bahwa ketika pemimpin melibatkan anggota dalam situasi organisasi secara aktif, maka anggota akan merasa dihargai dan memiliki peran dalam organisasi, sehingga memediasi timbulnya persepsi positif tentang lingkungan organisasi dan mendorong keaktifan dalam organisasi.

Persepsi positif tentang lingkungan organisasi kemudian melahirkan penghayatan dalam diri anggota organisasi bahwa segenap aktivitas serta kinerjanya bermanfaat untuk pengembangan dirinya (Sinani, 2016). Ryff (2014) menjabarkan bahwa *psychological well-being* merupakan bentuk penghayatan individu secara positif terhadap situasi lingkungan, yang dipandang berkontribusi dalam pengembangan potens diriinya. Penjabaran tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan *Participative Leadership* oleh pemimpin organisasi dengan peningkatan *psychological well-being* anggota organisasi.

2.4 Hipotesis Penelitian

H₀ = Tidak terdapat pengaruh *Participative Leadership* terhadap PWB anggota organisasi PMI Kota Makassar.

H₁ = Terdapat pengaruh *Participative Leadership* terhadap PWB anggota organisasi PMI Kota Makassar.