



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental
<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Regulasi Emosi terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Pekerja yang Terdampak Pandemi

FAJARIADI RAHADIFA SYAHDA & SEGER HANDOYO*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan melayani dan regulasi emosi terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang terdampak pandemi covid-19. Penelitian ini memakai salah satu tipe pendekatan kuantitatif yang merupakan survei. Partisipan penelitian ini merupakan karyawan yang terdampak pandemi, dengan kriteria sedang *work from home* dan menerapkan program kerja baru. Total jumlah partisipan pada penelitian ini adalah 66 orang. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara bersamaan antara kepemimpinan melayani dan regulasi emosi terhadap kesejahteraan psikologis, dengan arah pengaruh ($p = 0,060$), dan adanya pengaruh yang signifikan antara regulasi emosi terhadap kesejahteraan psikologis, dengan arah pengaruh ($p = 0,049$). Penemuan lain dalam penelitian adalah tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan melayani dan kesejahteraan psikologis, dengan arah pengaruh ($p = 0,470$).

Kata kunci: *kepemimpinan melayani, kesejahteraan psikologis*

ABSTRACT

The aim of this research is to test the effect of servant leadership and emotional regulation on employees that affected by the Covid-19 pandemic. This research uses one of the quantitative approaches named survey. The subjects in this research were employees who are affected by the Covid-19 pandemic, and worked from home implementing a new work system. The total number of subjects in this study were 66 subjects. The final result indicates that there is no concurrently significant influence between servant leadership and emotional regulation on psychological well-being, with the direction of influence ($p = 0.060$), and there is a significant influence between emotional regulation on psychological well-being, with the direction of influence ($p = 0.049$). It was also found that there was no significant influence between servant leadership and psychological well-being, with the direction of influence ($p = 0.470$).

Keywords: *psychological well-being, servant leadership*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2022, Vol. 2(1), 56-62

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: seger.handoyo@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>),

sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Belakangan ini banyak negara yang terserang oleh pandemi Covid-19, yang membuat sebagian dari perusahaan di Indonesia memperkerjakan karyawannya dengan sistem *work from home* (bekerja di rumah), sebagian juga masih menerapkan *work from office* (bekerja di kantor). Dengan adanya pandemi ini perusahaan yang masih menerapkan sistem bekerja di kantor bisa mengganggu kesejahteraan karyawan, dikarenakan karyawan yang bekerja di kantor menjadi cemas dan membuat *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) terganggu (Amindoni, 2020).

Hingga 20 April 2020, penyebaran penyakit Covid-19 di Indonesia, jumlah total kasus positif virus corona yang tercatat mencapai 6.760 pasien (Zhacky, 2020). Pemerintah Indonesia dan WHO telah menyarankan penduduk Indonesia untuk segera menerapkan langkah-langkah *social distancing* atau pembatasan sosial, yang merupakan salah satu cara untuk mencegah penularan virus corona dengan mengajarkan orang sehat untuk tidak pergi ke tempat ramai dan segera menghubungi petugas kesehatan jika ada gejala terdampak virus corona. Sekarang istilah jarak sosial telah diubah menjadi jarak fisik oleh pemerintah Indonesia (Putri, 2020).

Karantina dan PSBB di Indonesia menyebabkan para pekerja atau karyawan kantor menjadi khawatir dan tidak tenang akan pekerjaannya. Karena banyak perusahaan yang memilih untuk mengeluarkan pegawai atau PHK kepada karyawannya (FKUI, 2020). Dalam data terbaru secara nasional pada tanggal 16 April 2020, pegawai terdampak Covid-19 pada sektor formal dan mengalami PHK berjumlah 229.789 orang, sementara yang dirumahkan berjumlah 1.270.367 orang. Total dari pegawai terdampak pada sektor formal menjadi 1.500.156 orang (Yuniar, 2020)

Karyawan juga harus menggunakan masker dan harus sehat jasmani untuk bekerja dalam kantor. Di dalam kantor juga menerapkan sistem *physical distancing* untuk menjaga jarak setiap karyawan agar tidak terlalu berdekatan dan tidak melakukan kontak fisik secara langsung, karena dapat menimbulkan penularan jika terdapat virus pada salah satu karyawan tersebut (FKUI, 2020). Tidak hanya itu karyawan juga resah harus bekerja dan sekaligus mencegah virus corona, jika tidak karyawan tersebut juga bisa terkena PHK dari sebuah perusahaan tersebut, dan ini sangat mengganggu kesejahteraan psikologis dari masing-masing karyawan yang bekerja melalui kantor tersebut (Fowler, 2020)

Peran kepemimpinan begitu penting bagi sebuah perusahaan, dengan menerapkan berbagai cara untuk memenuhi ekspektasi dari karyawan dan membantu membangkitkan sistem kerja untuk karyawan. Penelitian terdahulu oleh Harianto (2014) memperoleh hasil kepemimpinan pelayanan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Sumber Daya Air Kabupaten Banyuwangi.

Lebih lanjut dalam penelitian Coetzer (2017) menemukan bahwa semakin tinggi nilai dari kepemimpinan melayani dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi *well-being* pekerja. Dengan gaya kepemimpinan tersebut para pekerja mempunyai kesejahteraan psikologis yang tinggi karena pemimpinnya mempunyai motivasi untuk melayani dan mendahulukan kebutuhan pekerjanya didalam maupun diluar perusahaan.

Menurut Gross & John (2007), regulasi emosi didefinisikan sebagai strategi sadar atau tidak sadar guna mempertahankan, memperkuat, maupun mengurangi satu atau lebih aspek respons emosional, berupa pengalaman emosi serta perilaku. Seseorang dengan kemampuan mengatur emosi mempertahankan atau meningkatkan emosi yang dirasakannya, termasuk emosi positif dan negatif. Gross & John (2007) menyatakan bahwa regulasi emosi adalah serangkaian proses yang mengatur emosi. Emosi merupakan proses yang mengikut sertakan banyak komponen yang terus bekerja dari waktu ke waktu. Menciptakan situasi baru dan masalah baru. Salah satu cara manusia mengatasi situasi stres adalah emosional. Emosi bisa dianggap sebagai bumbu kehidupan. Emosi memberi kesempatan pada individu untuk menikmati hidup seutuhnya, tetapi mereka juga mempunyai fungsi penting lainnya.

Dalam penelitian ini yang dibuat oleh penulis disaat pandemi, ingin meneliti tentang karyawan yang sedang melakukan sistem WFH atau *Work from Home* dan seberapa jauh pengaruh kepemimpinan melayani dan regulasi emosi terhadap kesejahteraan psikologis pada pekerja yang sedang terdampak pandemi

METODE

Partisipan

Partisipan dari penelitian ini merupakan karyawan di perusahaan maupun organisasi yang berada di Indonesia yang terkena dampak pandemi COVID-19 dan mempunyai atasan. Peneliti melakukan proses pendataan dan melakukan proses pendataan sesuai standar, dan diperoleh hasil sebanyak 66 partisipan. Pengumpulan data dilakukan secara sukarela secara *online* dengan *G-Form*.

Penelitian ini memakai *non-probability sampling*, saat partisipan tidak mempunyai data maupun pengetahuan mengenai ukuran keseluruhan penelitian, mereka akan menggunakan teknik ini. Peneliti memakai teknik Pallant (2013) dikarenakan peneliti tidak mempunyai pengetahuan dan data populasi yang harus diteliti, dan adanya keterbatasan dana serta waktu penelitian.

Instrumen Penelitian

Skala Kepemimpinan Melayani

Skala *The Servant Leadership Questionnaire* dibuat oleh Barbuto dan Wheeler (2006). Alat ukur ini memakai lima poin skala likert 1-5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju). Alat ukur ini terdiri dari 23 aitem *favorable*. dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik ($\alpha=.948$).

Skala Regulasi Emosi

Penelitian ini memakai skala *Emotion Regulation Questionnaire* yang dibuat oleh Gross & John (2007) Alat ukur ini menggunakan tujuh poin skala likert 1-7 (sangat sangat tidak setuju, sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju, sangat sangat setuju). Alat ukur ini terdiri dari 10 aitem *favorabel* dengan 2 dimensi, yaitu *cognitive Reappraisal* dan *expressive Suppression*. Hasil uji reliabilitas didapatkan nilai sebesar ($\alpha=.0,824$) untuk *cognitive reappraisal* serta ($\alpha=.0,886$) untuk *expressive suppression*.

Skala Kesejahteraan Psikologis

Penelitian ini memakai *Ryff's Psychological Well-Being Scale* yang dibuat oleh Ryff (1989) Alat ukur ini menggunakan enam poin skala likert 1-6 (sangat sangat tidak setuju, sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju, sangat sangat setuju). Alat ukur ini terdiri dari 20 aitem *unfavorable* dan 22 aitem *favorable* dengan nilai koefisien reliabilitas ($\alpha=0,825$).

Analisis Data

Peneliti memakai teknik analisis data regresi dengan aplikasi SPSS 25.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

Jumlah data subjek dalam penelitian ini sebanyak 66 subjek. Dari pengolahan data tersebut, diperoleh data tiap variabel, yaitu kepemimpinan melayani ($Min=31$; $Max=115$; $M=79,30$; $r=84$), *cognitive reappraisal* ($Min=21$; $Max=42$; $M=43,86$; $r=21$), *expressive suppression* ($Min=9$; $Max=28$; $M=20,02$; $r=19$), dan *Psychological Well-Being* ($Min=140$; $Max=227$; $M=171,68$; $r=87$).

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien nilai F sebesar 3.756 dengan signifikansi sebesar 0.015. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan melayani dan regulasi emosi berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kesejahteraan psikologis ($p<0.05$).

Berdasarkan uji regresi berganda secara parsial, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan melayani tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karena nilai signifikansi sebesar 0.673 ($p>0.050$), dengan nilai B sebesar 0.060 semakin tinggi kepemimpinan melayani semakin tinggi juga kesejahteraan psikologis. Pada variabel regulasi emosi, *cognitive reappraisal* signifikansi sebesar 0.004 ($p<0.050$), yang berarti *cognitive reappraisal* berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, dengan nilai B sebesar 1.696 maka semakin tinggi *cognitive reappraisal* semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis. Lalu untuk regulasi emosi *expretive surpression* memiliki signifikansi sebesar 0,746 ($p>0.050$) dimana *expretive surpression* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan psikologis.

DISKUSI

Dalam penelitian ini, kaum milenial didefinisikan sebagai sekelompok orang yang lahir antara tahun 1981 hingga 2000 (Mustomi, 2020). Karakteristik kaum milenial bertolak belakang dengan dua variabel. Pertama, karakteristik kepemimpinan yang melayani dan rasa tanggung jawab yang bertolak belakang dengan karakteristik kaum milenial yang malas dan konsumtif, sedangkan yang lainnya memiliki gengsi yang lebih tinggi. Dibandingkan dengan pendahulunya, wanita hampir dua kali lebih mungkin menderita kecemasan dibandingkan pria (Alizamar dkk., 2019).

Kepemimpinan melayani tidak berpengaruh dengan *psychological well-being* dikarenakan situasi yang terjadi saat ini, yaitu pada masa corona, menurut Gordon & Xing (2020) masa pandemi ini sangat menantang bagi banyak industri. Tantangan yang umum, yaitu masalah dengan protokol kesehatan dan *work from home* membuat gaya kepemimpinan ini menjadi kurang efektif dimasa pandemi. Meskipun kepemimpinan melayani dapat diaplikasikan pada pegawai di kantor maupun di rumah, namun pada kenyataannya para pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini sepertinya belum siap untuk

menghadapi perubahan yang terjadi, karena terbukti pada tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah pada penelitian ini, bisa dikatakan bahwa para subjek penelitian tidak merasa adanya pengaruh oleh gaya kepemimpinan ini terhadap kesejahteraan psikologis karyawan

Pada variabel ini menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki nilai signifikansi sebesar $0.049 < 0.050$. Hal ini berarti regulasi emosi berpengaruh lemah terhadap kesejahteraan psikologis. Kemampuan regulasi emosi, didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengatur emosi seseorang dan orang lain menyatakan, secara konsisten merupakan aspek terpenting yang terkait dengan hasil psikologi positif dan psikologi negatif, kemampuan emosional ini penting untuk diprediksi indikator kesejahteraan psikologis karena individu dengan kemampuan regulasi emosi yang lebih besar dianggap mempunyai repertoar yang lebih besar strateginya guna mempertahankan emosi yang diinginkan dan mengurangi emosi negatif (Salovey & Mayer, 1990). Sebagaimana dijelaskan oleh Zapf (2002) regulasi emosi ini erat kaitannya dengan tingkat kesehatan mental yang dirasakan individu ketika mampu mengendalikan stres dengan baik.

Penelitian Extremera & Rey (2015) menemukan hipotesis bahwa skor tinggi pada stress yang dirasakan dapat menyebabkan peningkatan tingkat gangguan emosional dan penurunan tingkat kesejahteraan psikologis dan konsisten. Demikian pula, kemampuan regulasi emosi negatif dan secara signifikan berhubungan dengan gejala depresi dan secara positif terkait dengan kebahagiaan. temuan ini selaras dengan pekerjaan sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan regulasi emosi dikaitkan dengan yang lebih rendah kecenderungan untuk mengalami ketidaksesuaian psikologis (Joormann dkk., 2009).

Pada penjelasan diatas hasil pada penelitian ini termasuk cukup baru karena menemukan hasil yang berbeda dan bertentangan pada penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa adanya pengaruh tidak langsung kepemimpinan melayani terhadap kesejahteraan psikologis (Clarence dkk., 2021). Karena jika dilihat dari asumsi subjek yang sedang terdampak pandemi covid-19, adanya salah satu kelemahan bekerja dirumah adalah pekerja bisa kehilangan motivasi kerja (Côté & Hideg, 2011).

SIMPULAN

Menggabungkan rangkaian hasil analisis penulis, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, sedangkan regulasi emosional berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis. Selain itu, hasil analisis penulis juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani dan regulasi emosional tidak dapat mempengaruhi kesehatan mental secara bersamaan.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Fajariadi Rahadifa Syahda dan Seger Handoyo tidak bekerja, juga tidak menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi mana pun yang mungkin mendapat manfaat dari penerbitan naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

Alizamar, A., Afdal, A., Ifdil, I., Ardi, Z., Ilyas, A., Zikra, Z., Daharnis, D., Firman, F., Nirwana, H., Mudjiran, M., Azhar, Z., Sukmawati, I., Sukma, D., Nurfarhanah, N., Hariko, R., Syahniar, S., Fikri, M., Trizeta, L.,

- Saputra, Y., ... Febriani, R. D. (2019). Are there statistical anxiety differences between male and female students? *Journal of Physics: Conference Series*, 1157(4). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1157/4/042127>
- Amindoni, A. (2020, April 8). *Virus corona: Gelombang PHK di tengah pandemi Covid-19 diperkirakan mencapai puncak bulan Juni, Kartu Prakerja dianggap tak efektif*.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group and Organization Management*, 31(3), 300–326. <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- Clarence, M., Devassy, V. P., Jena, L. K., & George, T. S. (2021). The effect of servant leadership on ad hoc schoolteachers' affective commitment and psychological well-being: The mediating role of psychological capital. *International Review of Education*, 67(3), 305–331. <https://doi.org/10.1007/s11159-020-09856-9>
- Coetzer, M. F., Bussin, M. H. R., & Geldenhuys, M. (2017). Servant leadership and work-related well-being in a construction company. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1478>
- Côté, S., & Hideg, I. (2011). The ability to influence others via emotion displays. *Organizational Psychology Review*, 1(1), 53–71. <https://doi.org/10.1177/2041386610379257>
- Extremera, N., & Rey, L. (2015). The moderator role of emotion regulation ability in the link between stress and well-being. *Frontiers in Psychology*, 6(OCT). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01632>
- FKUI, I. (2020, October 13). *Kiat agar Tak Mudah Terpapar Covid-19 di Tempat Kerja*.
- Fowler, D. (2020, April 20). *Virus corona: Efek psikologis setelah kehilangan pekerjaan selama pandemi Covid-19*.
- Gordon, H. R. D., & Xing, X. (2020). *Servant-Leadership during the COVID-19 Crisis: Implications for CTE. The CTE Journal*, 8(2), 1–9
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affect, Relationships, and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Hariato, T.L. (2014). *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum (PU) Pengairan Kabupaten Banyuwangi*. [Skripsi, Universitas Jember]. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/64426>
- Joormann, J., Hertel, P. T., LeMoult, J., & Gotlib, I. H. (2009). Training Forgetting of Negative Material in Depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 118(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/a0013794>
- Pallant. (2013). SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS. *Routledge*
- Putri, G. S. (2020, March 4). *WHO Ubah Social Distancing Jadi Physical Distancing, Apa Maksudnya?*

- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. In *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Yuniar, R. W. (2020, April 3). *May Day 2020: Buruh yang dipecat saat pandemi virus corona, tidak dapat pesangon, tabungan "habis sudah."*
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12(2), 237–268. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00048-7](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00048-7)
- Zhacky, M. (2020, November 20). *Polri Tetapkan 107 Tersangka Kasus Hoaks Terkait Pandemi Corona.*