

## **Self-compassion dan rasa syukur dengan kesejahteraan psikologis dosen Perguruan Tinggi Negeri: Gaya kepemimpinan sebagai moderator**

### **Self-compassion and gratitude with the psychological well-being of lecturers at State Universities: Leadership style as a moderator**

**Em a Yudianti\***

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Jl.Pangeran Ratu Jakabaring, Palembang

**Listya Istiningtyas**

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Jl.Pangeran Ratu Jakabaring, Palembang

**Jesyia Meyrinda**

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Jl.Pangeran Ratu Jakabaring, Palembang

**Siti Khosiyah**

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Jl.Pangeran Ratu Jakabaring, Palembang

\*E-mail: [emayudianti\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:emayudianti_uin@radenfatah.ac.id)

#### **Abstract**

This study aims to examine self-compassion and gratitude with psychological well-being moderated by leadership style in lecturers at South Sumatra State Universities. The participants of this study were 452 lecturers, and the participants were taken using purposive sampling techniques. This research instrument uses the psychological well-being scale (Cronbach's alpha  $\alpha = 0.852$ ), the Multifactor Leadership Style MLQ-5X Scale (Cronbach's alpha  $\alpha = 0.85$ ), and the Self-compassion Scale (Cronbach's alpha  $\alpha = 0.817$ ). The data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). The results of the model test analysis using path analysis found that the role model of leadership style as a moderator variable of the influence of self-compassion and gratitude on psychological well-being in PTN lecturers is fit and significant. Furthermore, the results of moderated regression analysis found that leadership style provides a moderator role in self-compassion and gratitude on psychological well-being. This study highlights the moderating effect of leadership style on work climate, self-compassion, and gratitude on psychological well-being, which shows that the high or low influence of work climate, self-compassion, and gratitude on psychological well-being depends on the high or low moderation of leadership style.

**Keywords:** Gratitude; Leadership style; Psychological Well-Being; Self-compassion.

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji self-compassion, rasa syukur dengan kesejahteraan psikologis yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan pada dosen di Perguruan Tinggi Negeri Sumatera Selatan. Partisipan penelitian ini berjumlah 452 dosen pengambilan partisipan dengan menggunakan teknik purposive sampling techniques. Instrumen penelitian ini menggunakan Skala kesejahteraan psikologis ( $\alpha = 0,852$ ), Skala Multifaktor Leadership Style MLQ-5X ( $\alpha = 0,890$ ), Skala Self-compassion ( $\alpha = 0,817$ ), dan Skala Rasa syukur ( $\alpha = 0,780$ ). Data dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM). Hasil dari analisis uji model menggunakan path analysis ditemukan model peran gaya kepemimpinan sebagai variabel moderator pengaruh self-compassion, dan rasa syukur terhadap kesejahteraan psikologis pada dosen PTN fit dan signifikan. Selanjutnya hasil dari moderated regression analysis, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memberikan peran sebagai moderator pada self-compassion, dan rasa syukur terhadap kesejahteraan psikologis. Implikasi hasil temuan penelitian ini memaparkan efek moderasi gaya kepemimpinan dengan self-compassion, dan rasa syukur terhadap kesejahteraan psikologis, yang menunjukkan bahwa tinggi rendahnya pengaruh self-compassion, dan rasa syukur terhadap kesejahteraan psikologis bergantung pada tinggi rendahnya moderasi gaya kepemimpinan.

**Kata kunci:** Gaya kepimpinan; Kesejahteraan psikologis; Rasa syukur; self-compassion.

Copyright © 2024. Em a Yudianti, dkk.

Received:2024-02-21

Revised:2024-08-23

Accepted:2024-08-30



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



## Pendahuluan

Dosen sebagai sentral dari institusi pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam sebuah institusi pendidikan tinggi yang dituntut untuk memiliki tri dharma perguruan tinggi, yaitu 1) mendidik dan menyampaikan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa, 2) melakukan penelitian dan memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, dan 3) melakukan pengabdian kepada masyarakat. Dosen juga diwajibkan untuk memenuhi beberapa penilaian untuk mencapai jabatan akademik tertentu. Penilaian tersebut adalah beban kerja publikasi, beban kerja mata kuliah, beban kerja pengabdian kepada masyarakat, dan beban kerja lainnya untuk mendukung tri dharma (*Beban Kerja Dosen – LLDIKTI, n.d.,2024*). Selain itu, dalam beberapa tahun terakhir, institusi pendidikan tinggi telah mengembangkan program pengabdian masyarakat baru, skema pendanaan penelitian, dan media sosial untuk meningkatkan reputasi institusi yang berimplikasi pada penambahan beban kerja bagi para dosen (*Hammoudi dkk.,2023; Smith dkk.,2022*). Beban tersebut membutuhkan motivasi dan dedikasi yang kuat dari para dosen dan dapat menyebabkan *burnout*. ketika *burnout* terjadi dalam sebuah profesi, hal ini dapat merembet ke area *non-pekerjaan*, seperti kehidupan sosial dan keluarga. Efek negatif dari *burnout* dapat memengaruhi hubungan, kesejahteraan pribadi, dan kepuasan hidup secara keseluruhan (*Wolff dkk.2021*).

Hasil penelitian *Ribeiro-Silva., dkk. (2022)* 30% Guru dan 40% dosen dapat mengalami kelelahan karena beberapa faktor seperti beban kerja yang berat, kurangnya dukungan, evaluasi dan kritik yang terus menerus, perilaku siswa yang sulit, dan tugas administratif yang menumpuk. Menurut *Matud., dkk. (2019)* hasil studi cross-sectional dengan sampel 1700 pria dan 1700 wanita dari populasi tenaga kerja profesional di Spanyol, hasil penelitian menggambarkan bahwa pria mendapatkan nilai lebih tinggi dibandingkan wanita dalam hal penerimaan diri dan otonomi, yang dimana termasuk dalam konsep kesejahteraan psikologis. Wanita yang beban kerja berat dan banyak peran pekerjaan sebagai ibu serta memiliki pekerjaan profesional menjadi faktor utama rendahnya kesejahteraan psikologis pada dimensi penerimaan diri dan otonomi. Hal tersebut tentunya melibatkan aspek emosi yang cukup tinggi jika tidak dapat meregulasi emosi dengan baik maka akan menyebabkan stress (*Riasudeen & Singh, 2021*). Penjelasan menurut *Arnout & Almoied (2021)*, *McCann., dkk. (2013)* Sejumlah stresor dikaitkan dengan profesi pelayanan termasuk tekanan waktu, beban kerja, memiliki banyak peran, dan masalah emosional.

Konsep kesejahteraan psikologis merupakan kondisi individu yang mencakup keseimbangan emosional, mental, dan sosial yang positif dimana seseorang merasa puas secara emosional, psikologis, dan sosial. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti kebahagiaan, kepuasan hidup, dan keseimbangan antara kebutuhan pribadi dan lingkungan sekitar. Menurut teori psikologi, kesejahteraan psikologis juga melibatkan persepsi individu terhadap diri mereka sendiri, kemampuan untuk mengatasi stres, serta kemampuan untuk memelihara hubungan yang positif dengan orang lain (*Soren & Ryff, 2023*). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis dosen dapat berasal dari lingkungan kerja, beban kerja, dukungan sosial, serta kepuasan kerja (*Kun & Gadanecz, 2022; Mongkolhutthi, 2018*). Lingkungan kerja yang tidak kondusif, beban kerja yang berat, kurangnya dukungan sosial, dan rendahnya kepuasan kerja dapat berkontribusi negatif terhadap kesejahteraan psikologis dosen di perguruan tinggi negeri.

Dosen di perguruan tinggi dalam berbagai hal tentu menginginkan kebahagiaan dan kesejahteraan psikologis agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Sangat penting

---

untuk memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan karena berkorelasi positif dengan kinerja Perusahaan (Chio dkk., 2021; Hannah dkk., 2020). Perguruan tinggi negeri merupakan lingkungan kerja yang kompleks dan menuntut, yang dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis dosen. Setelah menyadari adanya kesenjangan penelitian mengenai populasi dosen yang memenuhi syarat untuk bekerja, dan tren tekanan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas dosen serta memburuknya sinyal-sinyal kesejahteraan psikologis yang hasil akhirnya akan berdampak *burnout* pada dosen, sebuah pendekatan proaktif diimplementasikan untuk mengukur dan menilai tingkat kesejahteraan psikologis para dosen perguruan tinggi negeri (PTN). Dalam konteks dosen di perguruan tinggi, kesejahteraan psikologis sangat penting karena dapat memengaruhi kinerja, motivasi, dan interaksi dengan mahasiswa dan rekan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dosen, seperti self-compassion dan rasa syukur. Selain itu, peran gaya kepemimpinan sebagai moderator juga perlu diteliti untuk melihat sejauh mana pengaruhnya terhadap hubungan antara self-compassion, rasa syukur, dan kesejahteraan psikologis dosen.

Van Jaarsveld (2019) menambahkan bahwa enam kriteria positif tersebut menunjukkan bahwa kebermaknaan dan kebahagiaan bagi karyawan atau anggota organisasi dapat beraktivitas di lingkungan kerja yang dianggap sehat. Perasaan bahagia di lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan. Menurut penelitian Riasudeen & Singh (2021) gaya pemimpin dapat memoderasi sifat dan keterampilan sosial seorang pemimpin, yang secara signifikan berdampak pada kesejahteraan psikologis karyawan dalam organisasi. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Soren & Ryff, 2023; Woznyj, dkk., 2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat sebuah organisasi memiliki kemampuan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis, jika karyawan merasakan kesejahteraan dalam lingkungan kerja yang positif, mereka memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi.

Faktor internal meliputi self-compassion dan rasa syukur. Berdasarkan hasil survey IPSOS Global Lembaga riset di Toronto, diketahui bahwa Indonesia merupakan negara yang penduduknya paling merasa bahagia secara psikologis dan menduduki peringkat pertama dari negara-negara lainnya (Global Predictions for 2022 | Ipsos, 2021). Dari hasil survey tersebut dapat disimpulkan bahwa Indonesia termasuk negara yang berkembang namun menempati tingkat kesejahteraan secara psikologis paling tinggi dibandingkan negara-negara maju, tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhi masyarakat Indonesia untuk merasa bahagia secara psikologis, salah satunya adalah menerapkan nilai-nilai syukur dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini karena masyarakat Indonesia memiliki agama yang mengajarkan mereka untuk selalu bersyukur. Individu yang bersyukur memandang rasa syukur sebagai orientasi hidup yang mendasari di mana individu tersebut mengakui dan menghargai kebaikan dalam hidup mereka. Individu yang bersyukur mungkin menganggap perilaku dan atribut pribadi mereka, seperti keterampilan, bakat, prestasi, dan pencapaian mereka, sebagai anugerah dari lingkungan eksternal atau dari kekuatan yang lebih tinggi dari luar, seperti Tuhan (Portocarrero, dkk., 2020).



Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan positif antara rasa syukur dan kesejahteraan psikologis (Kong, dkk., 2021). Rasa syukur dikaitkan dengan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi, peningkatan kesejahteraan psikologis, dan pengurangan stres. Dosen yang memiliki rasa syukur yang tinggi cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik, termasuk kepuasan kerja, motivasi, dan rasa optimism (Arnout and Almoied, 2021). Oleh karena itu, dalam konteks dosen perguruan tinggi negeri, penting untuk memahami hubungan antara rasa syukur dan kesejahteraan psikologis sebagai bagian dari faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan mereka.

Self-compassion dikaitkan dengan kesejahteraan psikologis. Sikap kasih terhadap diri sendiri memungkinkan pola pikir seseorang untuk menjadi lebih berhati-hati. Self-compassion memiliki korelasi terhadap kesejahteraan psikologis. Neff (2020) Menyebutkan bahwa sikap kasih terhadap diri sendiri memberikan ruang terhadap pola pikir seseorang untuk menjadi lebih bersungguh-sungguh dibandingkan orang lain (Neff, 2020). Individu yang memiliki self-compassion yang tinggi cenderung melihat kekurangan mereka sebagai pengalaman manusiawi dan bukan sebagai kekurangan individu. Oleh karena itu, orang yang memiliki sikap kemanusiaan yang tinggi umumnya dapat mempertahankan keberanian untuk menghadapi kemunduran saat menghadapi kesulitan (Phillips, 2021). Kesadaran akan kegagalan yang tidak dapat dihindari tidak akan menyebabkan depresi yang berlebihan. Selain itu, tingkat kesadaran yang tinggi melibatkan pengamatan terhadap pikiran seseorang tanpa menghakimi, dan penelitian telah menunjukkan bahwa tingkat kesadaran yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis seseorang sekaligus mengurangi emosi negatif setelah mengalami penderitaan (Tran dkk.,2022; Bag dkk., 2022). Belas kasihan terhadap diri sendiri mengarah pada tingkat optimisme, rasa syukur, dan ketahanan yang lebih tinggi. Faktor-faktor ini memprediksi kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebuah organisasi, termasuk dosen di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) Indonesia. Dosen akan kurang efektif jika anggota organisasi memiliki kesejahteraan psikologis yang buruk.

Menurut Emerson dkk (2020) peran gaya kepemimpinan sebagai moderator memiliki makna penting dalam menjalankan peran sebagai pemimpin dimana gaya kepemimpinan menggambarkan *traits* dan *skills* terhadap efektivitas kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan mampu memediasi hubungan antara self compassion dan rasa syukur dengan kesejahteraan psikologis individu dengan baik. Mengacu pada teori leadership style oleh Bass (2008) Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam mencapai keberhasilan mereka serta merasa puas dengan diri mereka sendiri. Sebagai mediator, seorang pemimpin dapat membantu individu untuk memahami pentingnya bersyukur dalam kehidupan mereka, sehingga dapat meningkatkan kualitas kesejahteraan psikologis mereka. Dengan memfasilitasi dan membimbing individu untuk bersikap bersyukur, seorang pemimpin dapat menciptakan

---

lingkungan yang positif dan harmonis di dalam organisasi atau kelompok mereka (Arnout & Almoied, 2021). Selain itu, kepemimpinan sebagai mediator juga melibatkan kemampuan seorang pemimpin untuk mengatasi konflik dan mencari solusi yang saling menguntungkan untuk semua pihak yang terlibat (Siddique, dkk., 2011). Dalam hal ini, kepemimpinan yang efektif mengacu pada kemampuan seseorang untuk menjadi penghubung antara individu-individu yang berbeda dalam mencapai tujuan bersama. Sebagai mediator, seorang pemimpin dapat membantu individu-individu tersebut untuk bekerja sama dengan baik dan mengatasi perbedaan mereka untuk mencapai keberhasilan bersama. Dengan demikian, gaya kepemimpinan sebagai mediator sangatlah penting dalam menciptakan hubungan yang sehat dan produktif antara rasa syukur dan kesejahteraan psikologis individu.

Peran Gaya Kepemimpinan sebagai Moderator dalam konteks penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana gaya kepemimpinan dapat memoderasi hubungan antara self-compassion dengan kesejahteraan psikologis dosen perguruan tinggi negeri. gaya kepemimpinan dapat meningkatkan efek positif dari self-compassion terhadap kesejahteraan psikologis dengan mempromosikan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan (Hussain, 2022; Morehead, 2021; Abid, dkk., 2023). Di sisi lain, gaya kepemimpinan juga dapat memperlemah hubungan self-compassion dengan lebih berfokus pada tujuan yang berorientasi pada tugas daripada kesejahteraan karyawan (Pajic, dkk., 2021). Memahami konsep mediasi dalam konteks ini memungkinkan kita untuk melihat dampak dari gaya kepemimpinan yang berbeda terhadap hubungan antara self-compassion dan kesejahteraan psikologis, menjelaskan kompleksitas interaksi ini dan implikasinya terhadap dinamika organisasi. Hal ini melibatkan pengukuran sejauh mana gaya kepemimpinan dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara self-compassion dan rasa syukur dengan kesejahteraan psikologis. Hasil dari peran moderator ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana gaya kepemimpinan dapat memengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut, yang dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi kepemimpinan yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dosen.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh self-compassion dan rasa syukur terhadap kesejahteraan psikologis dosen di perguruan tinggi negeri, dengan mempertimbangkan peran gaya kepemimpinan sebagai moderator. Hal ini relevan mengingat pentingnya kesejahteraan psikologis dalam meningkatkan kinerja dosen dan kepuasan kerja. Dengan pemahaman yang mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen di perguruan tinggi.

Dalam penelitian ini, kebaruan terletak pada pengujian pengaruh self-compassion dan rasa syukur terhadap kesejahteraan psikologis dosen perguruan tinggi negeri, dengan gaya kepemimpinan sebagai moderator. Terdapat kesenjangan dalam literatur yang ada mengenai pengaruh gabungan antara self-compassion dan rasa syukur terhadap kesejahteraan dosen, serta peran moderasi dari gaya kepemimpinan. Penelitian ini akan



berkontribusi pada pengetahuan yang sudah ada dengan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis dosen di perguruan tinggi negeri (PTN) dan bagaimana gaya kepemimpinan dapat memoderasi hubungan ini. Temuan dari penelitian ini akan menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut di bidang ini, dan memberikan wawasan yang berharga untuk program intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dosen di perguruan tinggi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, perumusan masalah dari penelitian ini akan berkaitan dengan sejauh mana *self-compassion* dan rasa syukur dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dosen di perguruan tinggi negeri, serta bagaimana peran gaya kepemimpinan sebagai moderator dalam hubungan tersebut. Disamping itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi dampak dari kesejahteraan psikologis dosen terhadap aktivitas akademik dan kesejahteraan mereka sebagai individu. Melalui perumusan masalah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap penelitian kesejahteraan psikologis dosen di konteks pendidikan tinggi. Berdasarkan rumusan masalah maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Model teoritis gaya kepemimpinan sebagai variabel moderator pengaruh *self-compassion* dan rasa syukur dengan kesejahteraan psikologis *fit* dengan data dan signifikan.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan dari *self-compassion*, rasa syukur, dan gaya kepemimpinan dengan kesejahteraan psikologis.

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh signifikan antara *self-compassion* terhadap psychological well-being yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan.

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gratitude terhadap psychological well-being yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan.

## Metode

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional dengan menggunakan metode statistik yang mengukur pengaruh antara dua variabel atau lebih (Creswell, 2021). Berdasarkan tujuan penelitian ini untuk mengkaji efek moderator gaya kepemimpinan dalam memoderasi korelasi antara *self-compassion* dan kesejahteraan psikologis, peneliti menggunakan program Mplus 8.0 untuk memodelkan persamaan struktural (SEM). Analisis ini mengevaluasi pengaruh signifikan variabel independen sebagai moderator dan prediktor variabel dependen. Sementara modgraph digunakan untuk menampilkan grafik hasil moderasi. Uji t terhadap koefisien regresi  $b_3$  dilakukan dengan menggunakan rumus berikut:  $Y' = a + b_1X + b_2M + b_3XM$ , di mana  $a$  adalah intersep,  $b_1$  adalah koefisien regresi  $X$ , dan  $b_2$  adalah koefisien regresi  $M$ . Dengan menggunakan software Mplus 8.0, metode ini dilakukan dengan menjadikan variabel  $X$ ,  $M$ , dan  $XM$  sebagai variabel independen terhadap variabel dependen ( $Y$ ) Misalkan hasil koefisien regresi  $XM$  signifikan atau  $P < 0,05$ . Dalam hal ini dapat diartikan bahwa variabel ini memiliki pengaruh moderasi pada

---

variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Kumar, 2011; Muthén & Muthén, 2017).

### **Partisipan**

Populasi dalam penelitian ini adalah dosen Perguruan Tinggi Negeri (PTN). Partisipan dalam penelitian ini melibatkan 452 dosen PTN di wilayah Sumatera Selatan terdiri dari dosen wanita 227 (55,7%) dan dosen laki-laki 225 (44,3%). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, Teknik ini memberikan peluang yang tidak sama bagi anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Kumar, 2011). Metode sampling di mana peneliti memilih sampel berdasarkan kriteria penelitian tentang partisipan yang akan dipilih yaitu Status Dosen ( $M=1,225$ ,  $SD=0.418$ ) terdiri dari (1) Dosen tetap PNS  $N=350$  (77,4%), dan (2) Dosen tetap non PNS  $N=102$  (22.6%), yang mengajar di perguruan tinggi negeri wilayah Sumatera Selatan. Serta lama berkerja ( $M=2,084$ ,  $SD=0.418$ ) terdiri dari (1) kurang dari 5 tahun  $N=132$  (29.2%), (2) 5-10 tahun  $N=150$  (33.2%), (3) lebih dari 10 tahun  $N=170$  (37,6%).

### **Instrumen Penelitian**

Peneliti menggunakan metode survei kuesioner untuk mengumpulkan data, kuesioner disebarakan secara online melalui media *Google Forms*. Peneliti menggunakan model skala Likert untuk pengumpulan data, yang memiliki empat opsi untuk skala pengukuran sikap. Pada form Google, responden diminta untuk memilih salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri mereka. Item pernyataan terdiri dari yang mendukung (*favorable*) dan yang tidak mendukung (*unfavorable*). Peneliti menggunakan empat jenis alat ukur untuk mengumpulkan data. Keempat jenis alat ukur tersebut berasal dari alat ukur yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya dan kemudian disesuaikan dengan lingkungan dan objek di Indonesia. Keempat alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah ("*Self-Care with Self-Compassion (SC2)*," 2022) (Tóth-Király & Neff, 2021), Ryff Scales of Psychological Well-being (Ryff dkk., 2020), Brief MLQ 5X (Questionnaire of Multifactor Leadership) (Brauckmann & Pashiardis, 2011), dan Air-6 Adaptation Happiness Questionnaire (dalam bahasa Indonesia).

### **Prosedur**

Setelah mengumpulkan data, peneliti melakukan uji validitas konstruk untuk memastikan bahwa instrumen tersebut mengukur dengan benar konstruk yang akan diukur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan menggunakan software Mplus 8.0 (Muthén & Muthén, 2013) untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur. Sebagai informasi tambahan yang penting dalam pengujian validitas alat ukur psikologi menggunakan CFA, perlu diperhatikan bahwa seringkali sebuah item mengandung pernyataan atau pertanyaan yang bersifat negatif (*unfavorable*). Skor item tersebut harus dibalik sebelum dilakukan perhitungan korelasi dan CFA. Dalam penelitian ini, dengan menggunakan item-item yang telah terbukti valid,



peneliti menghitung skor faktor (true score) untuk setiap variabel yang diuji validitas konstruknya: gaya kepemimpinan, self-compassion dan kesejahteraan psikologis.

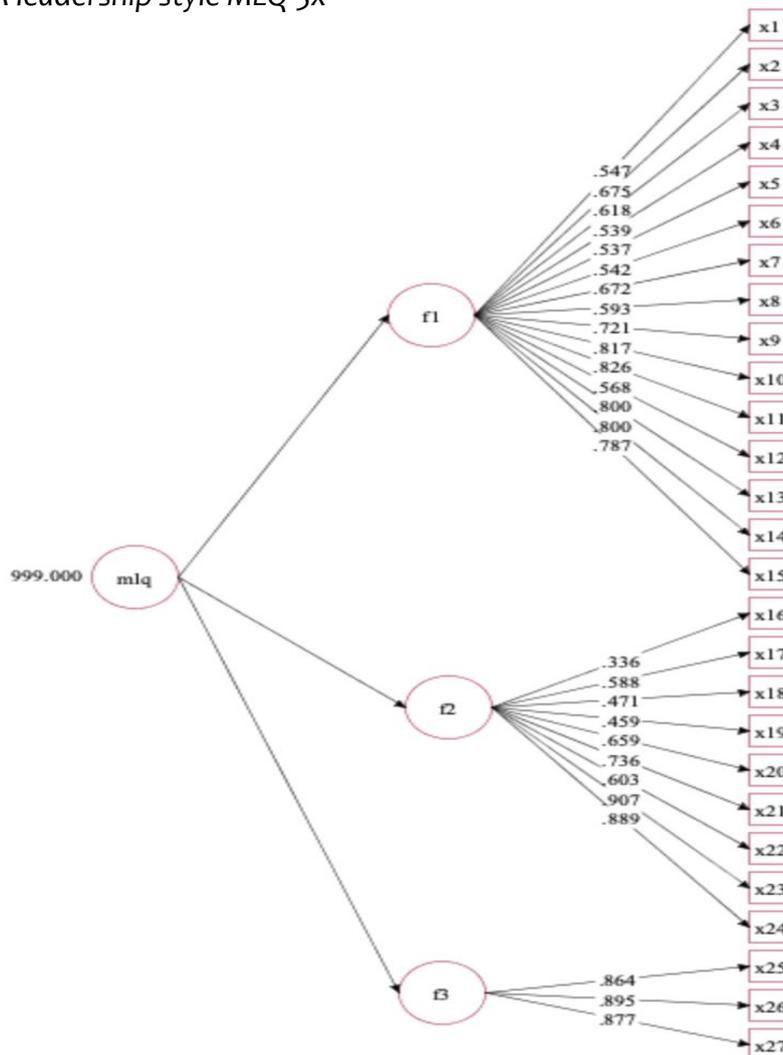
### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dalam menguji Validitas, peneliti menggunakan indeks kriteri item fit yaitu dengan melihat nilai *chi-square* ( $\chi^2$ ) dan *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). Untuk nilai *chi-square*, model dikatakan fit jika memiliki probability yang lebih besar dari 5% ( $p > 0.05$ ). Sedangkan untuk RMSEA, biasanya software yang digunakan (Mplus) menyajikan tiga kriteria, model dikatakan fit jika dua dari tiga hasil RMSEA, yaitu: (a) *RMSEA estimate*  $< 0.05$ , (b) *90% Confident interval (CI)*  $< 0.05$ , dan (c) *probability* bahwa RMSEA  $< 0.05$  adalah  $> 0.05$  (*P-RMSEA*  $< 0.05$  adalah  $> 0.05$ ) (Kaplan, 2018; Urbina, 2014). Selanjutnya, dalam menguji reliabilitas, peneliti menggunakan koefisien alpha Cronbach dengan  $\alpha \geq 0,50$  sebagai nilai reliabilitas yang memadai dan 0,70-0,90 untuk reliabilitas dengan kriteria tinggi (Bond & Fox, 2018). Analisis statistik uji reliabilitas dengan menggunakan Mplus versi 8.0 (Muthén & Muthén, 2017). Gravetter dkk (2021) menyatakan bahwa reliabilitas yang baik dari koefisien reliabilitas komposit adalah di atas 0,70.

Dalam Uji Validitas Konstruk Skala Multifaktor Leadership Style (MLQ-5X), 27 item dievaluasi melalui analisis faktor. Tujuan dari analisis faktor ini adalah untuk mengevaluasi faktor hasil kepemimpinan, termasuk efektivitas, karena item-item tersebut memiliki dimensi multidimensi. Selain mengukur gaya kepemimpinan, MLQ-5X juga mengukur elemen lain, seperti kinerja, contoh item "Pimpinan bertanggung jawab untuk menetapkan kegiatan kerja pegawai dari setiap divisi kelompok". Pada uji validitas konstruk dilakukan satu kali modifikasi sehingga diperoleh model yang fit dengan RMSEA estimate = 0,045 ( $p < 0.05$ ), C.I 90% ( $p < 0.05$ ) = 0.045 sampai 0.173, dan probabilitas RMSEA  $< 0.05$  = 0,178 ( $p > 0.05$ ), CFI = 0.998 ( $> 0.8$ ), dan TLI = 0.965, yang berarti model ini fit dengan data. 27 item digunakan untuk mengukur tiga faktor (konstruk) tambahan, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1. Semua pernyataan di atas terkait dengan faktor efektivitas gaya kepemimpinan, yang berarti pemimpin yang memenuhi persyaratan organisasi dan memimpin bawahannya dengan baik. Pertimbangkan contoh berikut: "Pemimpin melakukan perbaikan ketika hasil kerja bawahan menurun melebihi standar minimum." Sebagai kesimpulan dari model dua faktor ini, dapat disimpulkan bahwa alat ukur MLQ dapat digunakan untuk mengevaluasi faktor hasil kepemimpinan, termasuk efektivitas gaya kepemimpinan.

**Gambar 1**

Diagram CFA leadership style MLQ-5x



Uji validitas dari variabel Self-Compassion. Peneliti menguji 24 item dengan model CFA *first order*. Perhitungan model CFA satu faktor dari variabel ini diperoleh skor perhitungan awal dengan nilai RMSEA = 0,049 ( $< 0,05$ ), 90 Percent C.I. = 0,050 sampai 0,165, dan Probability RMSEA  $\leq 0,05$  (0,985) berarti model ini fit. Selanjutnya uji validitas konstruk rasa syukur didapat hasil bahwa 10 item dengan CFA first-order model. Perhitungan CFA model satu faktor dari variabel ini diperoleh nilai perhitungan awal RMSEA = 0,021 ( $< 0,05$ ), 90 Percent C.I. = 0,217 sampai 0,119, Probability RMSEA  $\leq 0,05$  (0,550) (signifikan) sehingga model tersebut fit. Contoh item "Bahagia karena diri sendiri lebih penting dari pada karena orang lain".

Dalam uji validitas konstruk skala PWB, peneliti menguji 24 item dengan model CFA *first order*. Menghitung model CFA satu faktor dari variabel ini diperoleh skor perhitungan awal estimasi RMSEA = 0,034 ( $p < 0,05$ ), C.I 90% ( $p < 0,05$ ) = 0,052 sampai 0,137, dan probabilitas RMSEA  $< 0,05$  = 0,485 ( $p > 0,05$ ), yang berarti model ini fit. Hal ini berarti model teoritis bahwa semua item hanya menguji satu dimensi (unidimensional) adalah benar dan



dapat diterima. Item-item dalam variabel PWB hanya mengukur satu faktor, yaitu kesejahteraan psikologis. Penjelasan mengenai nilai factor loading dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 1. Contoh item “Tuntutan hidup sehari-hari sering membuat saya terpuruk” dan “Penting bagi saya untuk memiliki pengalaman baru yang lebih menantang”.

**Tabel 1**

Uji validitas (CFA) dan Reliabilitas ( $\alpha$ )

Variabel	Faktor	Factor Loading ( $\chi^2$ )	alpha Cronbach ( $\alpha$ )
Gaya Kepemimpinan	1	0,547 – 0,817	0,890
	2	0,336 – 0,907	
	3	0,864 – 0,895	
Self-Compassion	1	0,481 – 0,947	0,817
Rasa syukur	1	0,538 – 0,745	0,780
Kesejahteraan Psikologis	1	0,594 – 0,972	0,852

Hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1 dimana pada variable gaya kepemimpinan memiliki nilai Cronbach alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,890 >0,70 memiliki nilai reliabilitas sangat baik artinya instrument MLQ-5x konsisten mengukur konsep teori gaya kepemimpinan yang diadaptasi dengan budaya kepemimpinan di perguruan tinggi negeri di Indonesia. Variabel self-compassion nilai Cronbach alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,817 >0,70 nilai reliabilitas sangat baik, artinya instrument self-compassion konsisten mengukur konsep self-compassion pada dosen di PTN, dan Rasa Syukur juga memiliki nilai reliabilitas yang sangat baik yaitu Cronbach alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,780 >0,70 artinya instrumen yang digunakan untuk mengukur rasa Syukur pada dosen PTN dapat diandalkan dan konsisten mengukur konsep rasa syukur yang telah diadaptasi. Selanjutnya variable kesejahteraan psikologis yang diadaptasi juga memiliki nilai reliabilitas dengan Cronbach alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,852 > 0,70 artinya instrumen yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan psikologis pada dosen konsisten mengukur konsep kesejahteraan psikologis sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Ryff, dkk. (2020).

## Hasil

Distribusi demografis partisipan disajikan pada Tabel 1. dapat dipahami bahwa dari (n = 452) dosen PTN, terdapat (n = 227) wanita dan (n = 225) laki-laki dengan demikian, 55,7% dari peserta adalah perempuan dan 44,3% laki-laki. Status Dosen (M= 1,225, SD= 0.418) terdiri dari (1) Dosen tetap PNS N= 350 (77,4%), dan (2) Dosen tetap non PNS N=102 (22.6%), yang mengajar di perguruan tinggi negeri wilayah Sumatera Selatan. Serta lama berkerja (M= 2,084, SD= 0.418) terdiri dari (1) kurang dari 5 tahun N=132 (29.2%), (2) 5-10 tahun N= 150 (33.2%), (3) lebih dari 10 tahun N=170 (37,6%).

**Tabel 1**  
Analisis Deskriptif partisipan

		N	f	Mean	Std. Deviation
Jenis Kelamin	Wanita	227	55,7 %	0,5000	0,50055
	Laki-Laki	225	44,3%		
Lama Berkerja	> 5 tahun	132	29,2%	2,0841	0,81397
	5-10 tahun	150	33,2%		
	> 10 tahun	170	37,6%		
Status Dosen	Dosen tetap PNS	350	77,4%	1,2257	0,41848
	Dosen tetap non PNS	102	22,6%		

Selanjutnya, Untuk mendeskripsikan sekumpulan data yang telah diperoleh, peneliti melakukan uji analisis deskriptif dengan mengkategorikan masing-masing variabel untuk menjelaskan distribusi responden terhadap tanggapan variabel, yang akan disajikan dalam tabel-tabel di bawah ini:

**Tabel 2**  
Kategorisasi skor variabel Kesejahteraan Psikologis dan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Kategori Kesejahteraan psikologis dosen			Total
		Rendah	Sedang	Tinggi	
Jenis kelamin	Perempuan	20	112	111	243
	Laki-Laki	22	99	88	209
	Total	42	211	199	452

Tabel 2 menunjukkan bahwa 20 dosen PTN perempuan berada dalam kategori rendah dalam hal variabel kesejahteraan psikologis; 112 responden berada dalam kategori sedang, yang berarti 112 dosen PTN perempuan diprediksi memiliki kesejahteraan psikologis dengan frekuensi sedang; 111 dosen PTN perempuan diprediksi memiliki kesejahteraan psikologis dengan frekuensi tinggi; dan 22 dosen PTN laki-laki berada dalam kategori rendah; 99 dosen PTN laki-laki berada pada kategori sedang yang artinya dosen PTN laki-laki diprediksi memiliki kesejahteraan psikologis yang sedang, dan pada kategori tinggi dosen PTN laki-laki berjumlah 88 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kesejahteraan psikologis antara gender berdasarkan kelompok jenis kelamin Perempuan dan Laki-laki. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Matud dkk., 2019) ditemukan perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam beberapa dimensi kesejahteraan psikologis, dengan skor laki-laki lebih tinggi daripada perempuan dalam hal penerimaan diri dan otonomi, dan dengan skor perempuan lebih tinggi daripada laki-laki dalam hal pertumbuhan pribadi dan hubungan positif dengan orang lain.

Berdasarkan Tabel 3, variabel kesejahteraan psikologis berada pada kategori rendah, sedang, dan tinggi. Jika dilihat pada dosen PTN yang memiliki status pekerjaan sebagai dosen tetap PNS, memiliki kesejahteraan psikologis dengan skor rendah sebanyak 30 orang. Artinya, 30 orang dosen PNS tetap tersebut dapat diprediksi memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah. Selanjutnya, dosen PTN dengan status pekerjaan sebagai dosen tetap PNS memiliki skor kesejahteraan psikologis sedang sebanyak 102 orang. Hal ini berarti 102 orang dosen tetap PTN



berstatus PNS diprediksi memiliki frekuensi kesejahteraan psikologis yang sedang. 118 orang dosen tetap PTN berstatus PNS diprediksi memiliki frekuensi kesejahteraan psikologis yang tinggi. Selanjutnya, terdapat dosen PTN yang berstatus dosen tetap non-PNS diprediksi memiliki frekuensi kesejahteraan psikologis yang rendah sebanyak 75 orang. Artinya 75 dosen berstatus dosen tetap non-PNS memiliki frekuensi kesejahteraan psikologis yang rendah, sedangkan 86 dosen tetap non-PNS memiliki frekuensi kesejahteraan psikologis yang sedang, dan dosen tetap non-PNS yang memiliki frekuensi tinggi pada kesejahteraan psikologis berjumlah 41 orang. Dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis pada dosen tetap non-PNS masih rendah dibandingkan dengan dosen tetap PNS.

**Tabel 3**

Kategorisasi skor variable kesejahteraan psikologis dan status dosen

Status Dosen	Kategori kesejahteraan psikologis			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Dosen Tetap PNS	30	102	118	250
Dosen Tetap Non PNS	75	86	41	202
Total	105	188	159	452

### Uji Hipotesis

Peneliti ingin mengetahui apakah adanya variabel moderator (M) memiliki efek moderasi pada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dengan demikian, peneliti membuat variabel baru yang disebut X M. Variabel ini diperoleh dengan mengalikan variabel X sebagai IV dan variabel M sebagai moderator. Penjelasan hasil uji moderasi menampilkan tabel koefisien untuk masing-masing variabel. Tabel 2 berikut menunjukkan hasil uji variabel *self-compassion* dan kesejahteraan psikologis yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan.

**Table 4**

Koefisien effect moderasi LS x SC

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	T	
(Constant)	41,9628	0,1977	212,2393	0,0000
1 TSC	0,1467	0,0480	3,0558	0,0024
TLS	0,8523	0,0466	18,2742	0,0000
Int_1	0,0030	0,0011	2,6643	0,0071

a. Product terms key:

Int\_1 : TSRL x TLS

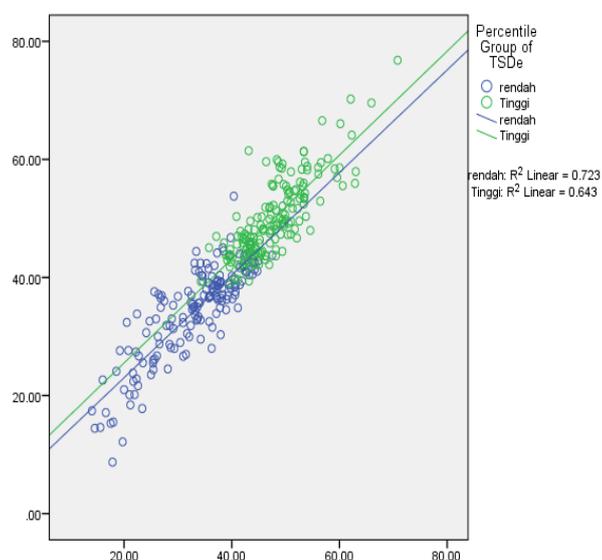
Berdasarkan Tabel 4, koefisien *self-compassion* yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0.0030 dengan nilai signifikansi sebesar 0.0071 ( $p > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara *self-compassion* terhadap kesejahteraan psikologis yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan. Sehingga

hipotesis diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara self-compassion terhadap kesejahteraan psikologis yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan.

Analisis efek moderasi dapat dilihat pada Gambar 2. Gambar tersebut menunjukkan garis biru (gaya kepemimpinan rendah), menunjukkan bahwa penurunan yang signifikan akan mengikuti penurunan self-compassion pada kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, pada warna hijau (gaya kepemimpinan tinggi), peningkatan self-compassion diikuti dengan peningkatan kesejahteraan psikologis yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan moderator.

**Gambar 2**

Diagram efek moderator self-compassion pada kesejahteraan psikologis yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan



**Table 5**

Koefisien effect moderasi LS x GR

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	T	
(Constant)	41,9925	0,1998	210,1335	0,0000
1 TGT	0,0211	0,0375	-0,5625	0,5742
TLS	1,0041	0,0367	27,3463	0,0000
Int_1	0,0028	0,0012	2,4083	0,0166

a. Product terms key:

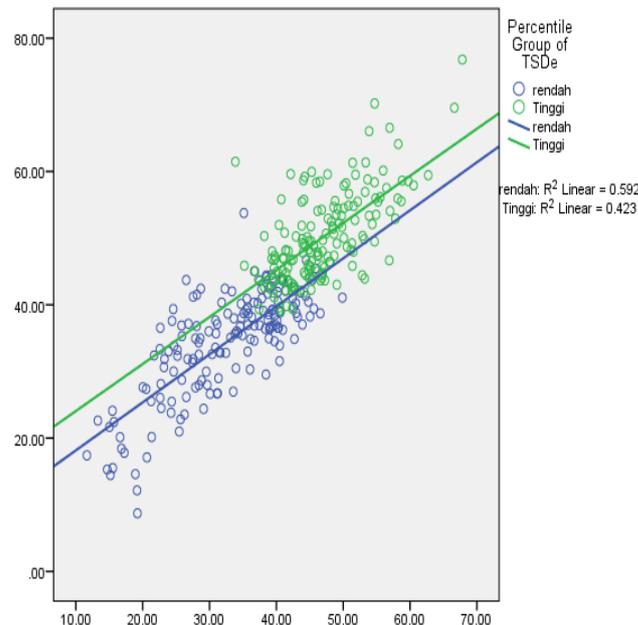
Int\_1 : TGT x TTF

Hasil pengujian untuk variabel rasa syukur dan kesejahteraan psikologis yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut. Berdasarkan tabel koefisien 3, rasa syukur yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.0028 dengan nilai signifikansi sebesar 0,0166 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara rasa syukur dengan kesejahteraan psikologis yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan. Maka hipotesis

diterima, artinya rasa syukur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan.

### Gambar 3

Diagram efek moderator rasa syukur terhadap kesejahteraan psikologis yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan



Analisis pengaruh moderasi rasa syukur terhadap kesejahteraan psikologis yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Gambar 3. Diagram tersebut menunjukkan garis biru vertikal (gaya kepemimpinan rendah), menunjukkan bahwa penurunan yang signifikan akan mengikuti penurunan rasa syukur dalam kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, pada warna hijau (gaya kepemimpinan tinggi), peningkatan rasa syukur akan diikuti dengan peningkatan kesejahteraan psikologis yang signifikan.

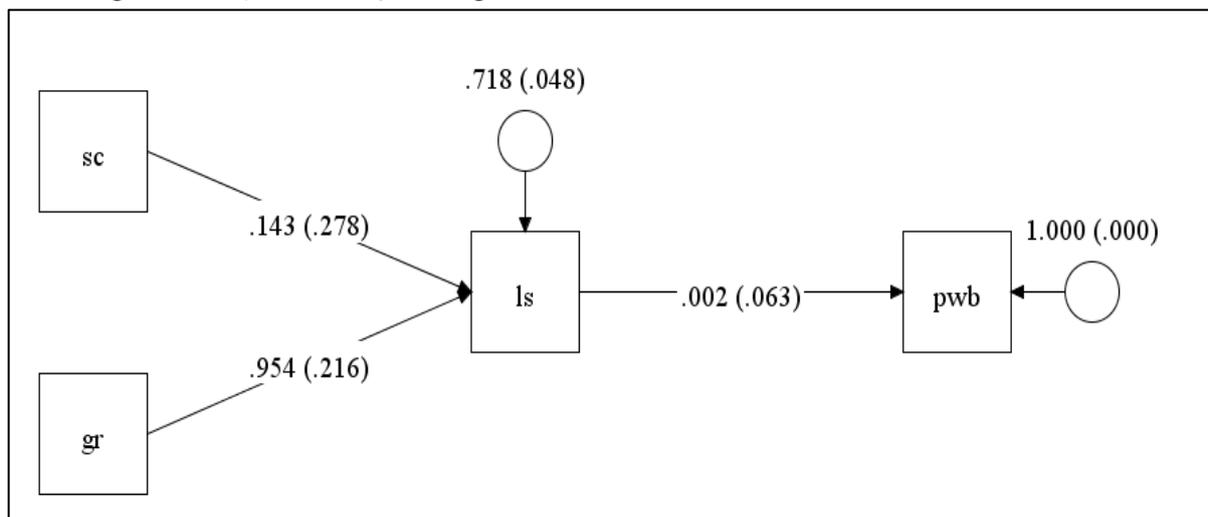
### Moderator Model Test Results

Peneliti ingin mengetahui apakah terdapat model theoretical fit dari gaya kepemimpinan, variabel moderator dari pengaruh antara self-compassion dan rasa syukur terhadap kesejahteraan psikologis. Maka peneliti melakukan pengukuran melalui analisis jalur untuk menjawab hipotesis pertama. Dari Gambar 4, peneliti melakukan uji model untuk mengetahui apakah kerangka yang dibuat sesuai dengan data. Hasil uji model pengukuran diperoleh hasil sebagai berikut: Pada uji model kesejahteraan psikologis diperoleh koefisien RMSEA = 0,035 ( $p < 0.05$ ), 90 Persen C.I. = 0,008 sampai 0,382, dan probabilitas RMSEA = 0,6733 ( $p > 0,05$ ). Nilai ini menunjukkan bahwa model fit karena ketiga indeks RMSEA memenuhi tingkat signifikan. Tabel 4 menunjukkan bahwa model yang ditunjukkan pada Gambar 4 memenuhi kriteria fit sehingga dapat diterima.

**Table 6**  
Kriteria Model Fit

Indeks	Indeks Kesesuaian	Indeks Model	Evaluasi Model
Koefisien RMSEA	<0,05	0,035	Memenuhi kriteria fit
90 percent C.I	<0,05	0,008 – 0,382	Memenuhi kriteria fit
Probability RMSEA	>0,05	0,6733	Memenuhi kriteria fit
CFI	1- > 0,80	1,000	Memenuhi kriteria fit
TLJ	1- > 0,80	9,727	Memenuhi kriteria fit

**Gambar 4.**  
Path Diagram kesejahteraan psikologis



Ket: Y: PWB, M: LS, X<sub>1</sub>: SC, X<sub>2</sub>; Gratitude

Berdasarkan Gambar 4, model terbukti fit dengan data karena dua variabel (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel moderator (M) dan variabel dependen (Y). Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama (H1) yang berbunyi "Model teoritis fit gaya kepemimpinan merupakan variabel moderator dari pengaruh *self-compassion* dan rasa syukur terhadap kesejahteraan psikologis" fit dengan data dalam mempengaruhi kesejahteraan psikologis sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

**Pembahasan**

**Pengaruh Moderasi *Self-Compassion* terhadap Kesejahteraan Psikologis melalui Gaya Kepemimpinan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sifat interaksi antara tingkat *self-compassion* di antara para akademisi (dosen) di perguruan tinggi, gaya kepemimpinan, dan kesejahteraan psikologis. Data dari penelitian ini memperluas penelitian sebelumnya dan memberikan wawasan yang unik mengenai interaksi, hubungan, dan implikasi untuk memberikan wawasan tentang potensi dampak sosial dan organisasi dari temuan tersebut. Studi utama mengidentifikasi bahwa dampak dari kompleksitas interaksi



pemimpin-anggota terhadap pemberian imbalan finansial dapat berdampak pada efek mediasi dalam korelasi antara *self-compassion* dan kesejahteraan psikologis. Temuan-temuan baru ini telah membawa arah baru dalam penelitian dan menyoroti kemajuan *self-compassion* karena semakin diminati dalam membentuk dunia organisasi. *Self-compassion* telah terbukti memberikan hasil yang penting, berhubungan positif dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, performa kerja, kesejahteraan psikologis di tempat kerja, dan beberapa sumber daya positif lainnya (Koch dkk., 2021; Pastore dkk., 2023). Hasil dari penelitian ini adalah munculnya area penelitian baru (*hedonic well-being*) yang dikembangkan untuk lebih memahami dunia organisasi.

Dosen dengan tingkat *self-compassion* yang rendah secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan psikologis yang tinggi. Semakin tinggi dan positif gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh dosen, maka kesejahteraan psikologis juga semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Khan dkk., 2020; Van Jaarsveld dkk., 2019) Ketika gaya kepemimpinan digunakan sebagai variabel moderator terhadap kesejahteraan psikologis (PWB), maka akan mempengaruhi PWB. Hasil ini sejalan dengan teori Neff bahwa Individu dapat melindungi diri dari belenggu negatif dari luar apabila dapat memersepsikan bahwa kesalahan yang dilakukan merupakan hal yang biasa terjadi pada manusia sehingga tidak mengarah pada isolasi diri, hal ini tentu saja berkaitan dengan *self-kindness* dan *mindfulness* dimana dengan menganggap sebuah kegagalan sebagai kesalahan yang biasa terjadi dapat mengurangi sikap menghakimi diri dan meningkatkan rasa cinta terhadap diri sendiri (Ewert dkk., 2021; Tóth-Király & Neff, 2021). Sehingga individu dapat menyesuaikan perilakunya dengan situasi belajar dan berkinerja baik ketika menghadapi tantangan saat menyelesaikan tugas.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa *self-compassion* memberikan dampak terhadap kesejahteraan psikologis di dunia organisasi, Neff (Ewert dkk., 2021), mengembangkan Skala Belas Kasih Diri untuk mengukur enam komponen: kebaikan diri, penilaian diri sendiri, rasa kemanusiaan yang sama, isolasi, perhatian, dan mengidentifikasi diri secara berlebihan. Individu yang memiliki skor tinggi dalam belas kasihan diri lebih mudah memaafkan diri mereka sendiri setelah melakukan kesalahan. Selain itu, mereka tidak terlalu membela diri saat dikritik; bersikap lebih terbuka terhadap pendapat orang lain, lebih menikmati hidup setelah mengalami kegagalan, dan berkinerja lebih baik dalam pekerjaan. Neff mengaitkan belas kasih diri dengan banyak hal seperti rendahnya tingkat depresi dan meningkatnya rasa memiliki dalam hidup. Individu yang berbelas kasih memiliki lebih sedikit kelelahan emosional, lebih sedikit kelelahan, dan tidak mudah merenung dibandingkan dengan orang yang memiliki belas kasih yang rendah. Menurut Neff, belas kasihan diri lebih terkait erat dengan kesejahteraan secara keseluruhan daripada harga diri (Neff & Tóth-Király, 2022).

---

## ***Pengaruh Moderasi Rasa Syukur Terhadap Kesejahteraan Psikologis Melalui Gaya Kepemimpinan***

Temuan dari penelitian ini memiliki beberapa kontribusi teoritis yang penting dengan memperluas gaya kepemimpinan, rasa syukur, kesejahteraan psikologis, dan proses bagaimana rasa syukur berfungsi. Pertama, berdasarkan literatur, gaya kepemimpinan yang positif dalam organisasi memang sudah menjadi keunggulan strategis secara global, dan hal ini mencakup kesehatan dan kesejahteraan. Teori dasar yang mendasari hubungan ini adalah bahwa pemimpin yang memiliki rasa syukur cenderung menunjukkan gaya kepemimpinan yang lebih baik, lebih inklusif, dan lebih memotivasi bawahan (Kim & Qu, 2020). Mereka cenderung lebih peduli terhadap kesejahteraan anggota tim dan mampu menjalin hubungan kerja yang lebih baik. Studi-studi kasus telah dilibatkan untuk mendukung teori ini dengan data empiris yang menunjukkan korelasi positif antara tingkat rasa syukur pemimpin dan kinerja serta kepuasan anggota tim (Ruan & Liu, 2021; Chhajer and Dutta, 2021). Penelitian oleh Brown & Slater (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang inklusif berhubungan erat dengan peningkatan kesejahteraan psikologis anggota tim. Temuan ini memberikan dasar yang sangat kuat dan mendorong untuk melanjutkan penelitian yang lebih mendalam mengenai peran penting gaya kepemimpinan sebagai mediator yang mempengaruhi antara rasa syukur yang tinggi dan kesejahteraan psikologis secara menyeluruh bagi seluruh dosen. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan inklusif tidak hanya memiliki pengaruh positif yang besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, tetapi juga dapat memperkuat perasaan kesejahteraan psikologis anggota tim (Shore & Chung, 2022; Khan dkk., 2020). Penelitian ini memperluas pemahaman tentang bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kesejahteraan psikologis dosen. Penelitian ini mengisi kesenjangan dengan menunjukkan bahwa pemimpin juga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis melalui rasa syukur yang tinggi. Hasil penelitian ini membuka cara baru untuk mengevaluasi dan meningkatkan aspek positif dari sifat-sifat pemimpin dan preferensi mereka sebagai pemimpin yang sukses, terutama jika kesehatan dan kesejahteraan psikologis sekarang berada di tempat yang penting dan semakin dikaitkan dengan konsep kesejahteraan psikologis dalam organisasi. Kedua, masih sedikit penelitian dalam literatur yang secara khusus menjelaskan hubungan antara sifat-sifat spiritualitas pemimpin, seperti rasa syukur, kerendahan hati, dan sifat-sifat psikologis yang positif, terutama sifat-sifat pemimpin yang positif, yang dapat membangkitkan reaksi psikologis yang sama dan hasil penelitian ini sering kali sangat bergantung pada para pemimpin yang menerapkan gaya transformasional.

Tujuan mendasar dari sebuah organisasi adalah untuk membantu karyawan mengembangkan kesejahteraan di tempat kerja, termasuk kesehatan fisik, psikologis, dan sosial. Salah satu faktor penentu utama dalam kesejahteraan profesional karyawan adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku yang ditampilkan oleh pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan. Contoh yang paling umum adalah gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, yang



diusulkan oleh Bass (1985) dalam Dartey-Baah (2020). Menurut teori ini, ketika seorang pemimpin menunjukkan perilaku transformasional yang otentik, bawahan akan lebih terlibat, dan organisasi akan mendapatkan manfaat dari komitmen ini. Bahkan, sampai batas tertentu, dampak dari perilaku pemimpin terhadap bawahan juga dapat dianggap sebagai pengaruh sosial yang hasilnya muncul dari proses perbandingan yang dikembangkan di antara pihak-pihak yang terlibat (Jennings dkk.2023). Mekanisme penyesuaian hasil perbandingan antara bawahan dengan harapan sosial dapat mengurangi kesenjangan tersebut dengan rasa syukur. Dengan demikian, bawahan akan merasa bersyukur dan kesejahteraan psikologis akan meningkat.

Terbukti bahwa gaya kepemimpinan berperan sebagai moderator, dengan kata lain, tingkat kebersyukuran yang tinggi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada semua tingkatan gaya kepemimpinan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dipersepsikan oleh dosen tingkat tinggi, maka kesejahteraan psikologis akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Khan dkk., 2020) ketika gaya kepemimpinan digunakan sebagai variabel moderator terhadap kesejahteraan psikologis, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis (Berraies & Bchini, 2019; Oorschot dkk., 2021). Dosen yang tidak merasa bersyukur secara signifikan dipengaruhi oleh kepedulian mereka terhadap bagaimana mereka menilai efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan mereka. Semakin rendah rasa syukur, maka kecenderungan individu untuk secara sadar atau sengaja menunda atau menghindari penyelesaian suatu tugas akan semakin berkurang.

### **Model gaya kepemimpinan sebagai variabel moderator**

Berdasarkan analisis Gambar 4, dapat disimpulkan bahwa, secara teori, gaya kepemimpinan yang efektif yang dipersepsikan oleh dosen memiliki efek model fit sebagai variabel mediator dan secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian oleh Abasilim dkk (2019), Oorschot dkk (2021), Thanh & Quang (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi bagaimana kepala sekolah memimpin bawahan dan berkontribusi pada efektivitas kepemimpinan di sekolah karena gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam mencapai efektivitas kepemimpinan. Dari gambar 4 dapat kita bahas bahwa terdapat tiga lajur yang signifikan fit dengan data. Pengaruh self-compassion yang dimoderasi oleh *leadership style* terhadap psychological well-being yang memperoleh hasil yang signifikan. Hasil tersebut didukung oleh (Riasudeen & Singh, 2021) ketika *leadership style* dijadikan sebagai variabel moderator pada psychological well-being, *leadership style* memberikan pengaruh pada pada psychological well-being yang dirasakan oleh para karyawannya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Brauckmann & Pashiardis, 2011) bahwa besarnya usaha seseorang pemimpin dalam hal apapun terutama dalam melakukan tugas, terkait dengan gaya kepemimpinan yang ia gunakan saat memecahkan permasalahan dapat memberikan efek bagi kesejahteraan psikologis karyawannya.

---

Menurut penelitian [Lasota dkk \(2022\)](#), tingkat kecerdasan emosi laki-laki dan perempuan dapat membantu mengekspresikan perasaan emosi positif dan negatif serta berterima kasih atas semua kebaikan yang telah diterima. Pada akhirnya, sikap dan moral yang baik memengaruhi cara seseorang bertindak atau bereaksi terhadap situasi dalam organisasi dan membantu meningkatkan produktivitas karyawan untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [Goleman dkk \(2002\)](#) dan [Yip dkk \(2019\)](#) yang menemukan bahwa pemimpin harus memahami emosi intrapersonal dan interpersonal karyawan mereka dan kemudian bereaksi secara tepat ketika mereka menentukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk karyawan mereka. Jadi, pengambilan keputusan dibuat oleh kombinasi kemampuan kognitif dan emosional, yang sangat penting untuk kepemimpinan yang baik.

Kepemimpinan merupakan faktor kontekstual penting yang telah terbukti dapat memprediksi beberapa efek dari sifat-sifat positif. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat memoderasi hubungan antara sifat-sifat positif yang ditetapkan dan kesejahteraan psikologis dosen. Lebih spesifik mengenai gaya kepemimpinan yang dapat mendukung adalah gaya kepemimpinan yang “memahami bahwa tugas mereka bukan untuk mengekstraksi kinerja dari orang lain, tetapi untuk membantu orang lain mendapatkan kinerja dari diri mereka sendiri” dan biasanya mencerminkan tingkat kecerdasan emosional yang tinggi dan kemampuan untuk mendorong kesejahteraan karyawan ([Fransen dkk.,2020](#)). Gaya seperti ini akan membantu dosen dalam meningkatkan rasa kasih sayang dan rasa syukur untuk memfasilitasi kesejahteraan psikologis mereka.

### **Keterbatasan Penelitian**

penelitian ini terbatas pada populasi dosen perguruan tinggi negeri tertentu yang mungkin memiliki karakteristik khusus, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati dan berdasarkan konteks yang relevan. Hal ini tentu mengingatkan kita untuk melihat perbedaan individual dan kultural dalam interpretasi dan generalisasi temuan penelitian ini. Oleh karena itu, adanya peluang dan ruang untuk penelitian lebih lanjut yang melibatkan populasi yang lebih luas dan beragam. Dengan demikian, kita dapat memperluas pemahaman kita dan melengkapi keterbatasan penelitian yang ada.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Pertama, analisis jalur untuk menjawab hipotesis H1, "Kecocokan model teoritis gaya kepemimpinan sebagai variabel moderator pengaruh self-compassion dan rasa syukur dengan kesejahteraan psikologis," adalah fit dengan data dalam mempengaruhi kesejahteraan psikologis, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Kedua, H2 diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *self-compassion*, rasa syukur, dan gaya kepemimpinan dengan kesejahteraan psikologis. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Ketiga, hipotesis H3 diterima yaitu terdapat pengaruh



signifikan antara *self-compassion* terhadap psychological well-being yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan. Hipotesis (H4) diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gratitude terhadap psychological well-being yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan.

Untuk pengembangan pada penelitian selanjutnya, peneliti memberikan saran sebagai berikut: Jika ingin menggunakan alat ukur MLQ untuk mengukur faktor efektivitas kepemimpinan, disarankan untuk menggunakan pendekatan bi-factor untuk mendapatkan nilai f-score yang berbeda dengan MLQ dalam mengukur gaya kepemimpinan. Menggunakan MLQ versi terbaru untuk hasil yang lebih baik juga disarankan. Misalkan Anda ingin menggunakan alat ukur ini. Dalam hal ini, Anda harus menyesuaikan modifikasi sesuai dengan karakteristik spesifik dari sampel yang ingin Anda teliti karena yang dilihat adalah reliabilitas dan validitas pembeda dari subfaktor transformasional. Hal ini untuk menghindari hasil interkorelasi item yang tinggi antara subfaktor transformasional dan transaksional, yang memungkinkan adanya kecenderungan respon untuk mempersepsikan perilaku kepemimpinan dalam domain yang sama.

## Referensi

- Abasilim, U. D., Gbervbie, D. E., & Osibanjo, O. A. (2019). Leadership styles and employees' commitment: empirical evidence from Nigeria. *SAGE Open*, 9(3), 215824401986628. <https://doi.org/10.1177/2158244019866287>
- Arnout, B. A., & Almoied, A. A. (2021). A structural model relating gratitude, resilience, psychological well-being and creativity among psychological counsellors. *Counselling and Psychotherapy Research*, 21(2), 470–488. <https://doi.org/10.1002/capr.12316>
- Bass, B. M., Bass, R., & Bass, B. M. (2008). *The bass handbook of leadership: theory, research, and managerial applications* (4th ed., free press hardcover ed). Free Press.
- Beban Kerja Dosen-LLDIKTI. (n.d.2024). Retrieved August 28, 2024, from <https://lldikti6.kemdikbud.go.id/beban-kerja-dosen/>.
- Berraies, S., & Bchini, B. (2019). Effect of leadership styles on financial performance: mediating roles of exploitative and exploratory innovations case of knowledge-intensive firms. *International Journal of Innovation Management*, 23(03), 1950020. <https://doi.org/10.1142/S1363919619500208>
- Bond, T. G., & Fox, C. M. (2018). *Applying the Rasch model: fundamental measurement in the human sciences*. Psychology Press. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410614575/applying-rasch-model-trevor-bond-christine-fox>
- Brauckmann, S., & Pashiardis, P. (2011). A validation study of the leadership styles of a holistic leadership theoretical framework. *International Journal of Educational Management*, 25(1), 11–32. <https://doi.org/10.1108/0951354111100099>

- Brown, J., & Slater, M. J. (2023). Improving identity leadership through a novel targeted reflective practice intervention. *Journal of Applied Sport Psychology*, 35(4), 625–642. <https://doi.org/10.1080/10413200.2022.2098877>
- Chio, F. H. N., Mak, W. W. S., & Yu, B. C. L. (2021). Meta-analytic review on the differential effects of self-compassion components on well-being and psychological distress: The moderating role of dialecticism on self-compassion. *Clinical Psychology Review*, 85, 101986. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2021.101986>
- Creswell, J. W. (2021). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE Publications.
- Dartey-Baah, K. (2020). Leadership styles and workplace wellness among Ghanaian SME workers. In J. I. Kantola & S. Nazir (eds.), *Advances in Human Factors, Business Management and Leadership* (Vol. 961, pp. 561–572). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-20154-8\\_52](https://doi.org/10.1007/978-3-030-20154-8_52)
- Emerson, R. V., Muchnick, M., Witteman, P., Blando, J., & Wilson, T. C. (2020). Leadership style, job satisfaction, and employee engagement in the service sector. ProQuest LLC.
- Ewert, C. J., Vater, A., & Schröder, A. M. (2021). *Self-compassion and coping: A meta-analysis. Mindfulness*. 12, 163–177.
- Global predictions for 2022 | Ipsos. (2021, December 17). <https://www.ipsos.com/en/global-predictions-2022>
- Gravetter, F. J., Wallnau, L. B., Forzano, L.-A. B., & Witnauer, J. E. (2021). *Essentials of statistics for the behavioral sciences* (Edition 10). Cengage.
- Hair, J. F. (2019). *Multivariate data analysis* (Eighth edition). Cengage.
- Hannah, S. T., Perez, A. L. U., Lester, P. B., & Quick, J. C. (2020). Bolstering workplace psychological well-being through transactional and transformational leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(3), 222–240. <https://doi.org/10.1177/1548051820933623>
- Kaplan, R. M. (2018). *Psychological testing: principles, applications, & issues* (ninth edition). Cengage Learning.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The interplay of leadership styles, innovative work behavior, organizational culture, and organizational citizenship behavior. *SAGE Open*, 10(1), 215824401989826. <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Kim, H., & Qu, H. (2020). The mediating roles of gratitude and obligation to link employees' social exchange relationships and prosocial behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(2), 644–664. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2019-0373>
- Kumar, R. (2011). *Research methodology: A step-by-step guide for beginners* (3rd ed). SAGE.
- Kun, A., & Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1), 185–199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>



- Lasota, A., Tomaszek, K., & Bosacki, S. (2022). How to become more grateful? The mediating role of resilience between empathy and gratitude. *Current Psychology*, 41(10), 6848–6857. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01178-1>
- Matud, M. P., López-Curbelo, M., & Fortes, D. (2019). Gender and psychological well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 3531. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193531>
- McCann, C. M., Beddoe, E., McCormick, K., Huggard, P., Kedge, S., Adamson, C., & Huggard, J. (2013). Resilience in the health professions: a review of recent literature. *International Journal of Wellbeing*, 3(1), Article 1. <https://www.internationaljournalofwellbeing.org/index.php/ijow/article/view/153>
- Mongkolhutthi, P. (2018). Understanding what binds teachers together: workplace culture amongst efl teachers in thailand. *The Educational Forum*, 82(4), 406–424. <https://doi.org/10.1080/00131725.2018.1473541>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. (2017). *Mplus user's guide: Statistical analysis with latent variables, user's guide*. Muthén & Muthén.
- Oorschot, J., Moscardo, G., & Blackman, A. (2021). Leadership style and psychological contract. *Australian Journal of Career Development*, 30(1), 43–54. <https://doi.org/10.1177/1038416220983483>
- Riasudeen, S., & Singh, P. (2021). Leadership effectiveness and psychological well-being: the role of workplace spirituality. *Journal of Human Values*, 27(2), 109–125. <https://doi.org/10.1177/0971685820947334>
- Ruan, Z., & Liu, W. (2021). Coach authentic leadership connected with performance satisfaction and psychological well-being of team: The mediating role of team cohesion and psychological capital - ProQuest. *Journal of Sport Psychology*, 30(1), 189-2–3.
- Ryff, C. D., Boylan, J. M., & Kirsch, J. A. (2020). Disagreement about recommendations for measurement of well-being. *Preventive Medicine*, 139, 106049. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2020.106049>
- Self-Care with Self-Compassion (SC2): A Program to Foster Well-Being in Graduate Speech-Language Pathology Students. (2022). *Teaching and learning in communication sciences and disorders*, 6(3). <https://doi.org/10.30707/TLCSD6.3.1664996985.144225>
- Siddique, A., Aslam, H. D., Khan, M., & Fatima, U. (2011). Impact of academic leadership on faculty's motivation and organizational effectiveness in higher education system. *International Journal of Academic Research*, 3(3).
- Soren, A., & Ryff, C. D. (2023). Meaningful work, well-being, and health: enacting a eudaimonic vision. *International journal of environmental research and public health*, 20(16), 6570. <https://doi.org/10.3390/ijerph20166570>
- Thanh, N. H., & Quang, N. V. (2022). Transformational, transactional, laissez-faire leadership styles and employee engagement: evidence from Vietnam's public sector. *SAGE Open*, 12(2), 215824402210946. <https://doi.org/10.1177/21582440221094606>

- 
- Tóth-Király, I., & Neff, K. D. (2021). Is self-compassion universal? Support for the measurement invariance of the self-compassion scale across populations. *Assessment*, 28(1), 169–185. <https://doi.org/10.1177/1073191120926232>
- Urbina, S. (2014). *Essentials of psychological testing*. In *essentials of psychology testing second edition* (2nd ed.). John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. [www.wiley.com](http://www.wiley.com).
- Van Jaarsveld, L., Mentz, P. J. (Kobus), & Ellis, S. (2019). Implementing the multifactor leadership questionnaire (mlq) in a challenging context: results from a large-scale quantitative study. *International Journal of Educational Management*, 33(4), 604–613. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0041>
- Woznyj, H. M., Heggstad, E. D., Kennerly, S., & Yap, T. L. (2019). Climate and organizational performance in long-term care facilities: The role of affective commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(1), 122–143. <https://doi.org/10.1111/joop.12235>
- Yip, T., Wang, T., & Motoo, C. (2019). Moderating the association between discrimination and adjustment: A meta-analysis of ethnic/racial identity. *Developmental Psychology*, 55(6), 1274.