

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN: LITERATURE REVIEW

Lubbi Atika Khumaira^{a,*}, Abdul Muhid^b

^{a,b} Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

*J01219021@student.uinsby.ac.id

ABSTRACT

The ideas used in improving a company come from its human resources. Employees are a source of human energy that holds an important position in the implementation of the vision, mission, and objectives of an industry. Employee performance as one of the markers that need to be noticed by the company. When employees are dissatisfied and there is a loss in their performance, it will be able to limit the performance of the company. One of the triggers that can affect the employee's work environment is from the leader. There are various styles of leadership favored by employees, one of which is the democratic leadership style. This research was conducted to recognize the influence of democratic leadership style on the psychological empowerment of employees. The research method used is a library study procedure or literature review. The information used in this study, taken from various scientific journals, scientific articles, and books related to research variables. The results showed that democratic leadership style is able to influence the psychological empowerment of employees. The style of democratic leadership can influence the psychological empowerment of employees because employees are actively involved so that they feel the meaning, self-determination, impact, and competence in work.

Keywords: *Democratic Leadership Style; Psychological Empowerment; Employees.*

ABSTRAK

Ide-ide yang digunakan dalam meningkatkan suatu perusahaan berasal dari sumber daya manusianya. Karyawan merupakan sumber energi manusia yang memegang kedudukan penting dalam penerapan visi, misi, serta tujuan dari suatu industri. Kinerja karyawan sebagai salah satu penanda yang butuh diperhatikan oleh perusahaan. Pada saat karyawan merasa tidak puas serta berlangsung penurunan dalam kinerjanya, maka hal tersebut akan dapat membatasi kinerja dari perusahaan. Salah satu pemicu yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja karyawan yakni dari pemimpinnya. Ada bermacam *style* kepemimpinan yang disukai oleh para karyawan, salah satunya merupakan gaya kepemimpinan demokratis. Riset ini dilakukan bertujuan untuk mengenali pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap pemberdayaan psikologis karyawan. Metode riset yang digunakan merupakan prosedur studi pustaka ataupun *literature review*. Informasi yang digunakan dalam penelitian ini, diambil dari bermacam jurnal ilmiah, artikel ilmiah, serta buku- buku yang berhubungan dengan variabel riset. Hasil penelitian menampilkan jika gaya kepemimpinan demokratis sanggup mempengaruhi pemberdayaan psikologis karyawan. *Style* kepemimpinan demokratis bisa mempengaruhi pemberdayaan psikologis karyawan karena karyawan dilibatkan secara aktif sehingga merasakan terdapatnya kebermaknaan, determinasi diri, dampak, serta kompetensi dalam bekerja.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Demokratis; Pemberdayaan Psikologis; Karyawan.*

PENDAHULUAN

Di sebuah organisasi ataupun perusahaan, peran penting dalam melaksanakan tujuan organisasi tersebut dipegang oleh sumber daya manusianya. Hal tersebut didukung dengan pernyataan Getz & Robinson (2003) yang mengatakan bahwa ide-ide baru di dalam perusahaan 80% muncul dari karyawannya, sedangkan 20% sisanya adalah hasil dari inovasi yang telah dirancang oleh perusahaan (Amalia & Handoyo, 2018). Perusahaan tidak akan dapat menjalankan aktivitas di dalamnya tanpa adanya sumber daya manusia (Sista & Utama, 2019). Akan tetapi, ketika terdapat pekerja atau karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, menurunnya kinerja, dan merasa diperlakukan tidak adil terutama oleh atasannya, akan dapat menghambat kinerja perusahaan (Ramdhan, 2015).

Perasaan tidak adil yang didapatkan dari atasannya dapat menjadi penyebab seorang karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan atas pekerjaan berkaitan erat dengan terberdayanya individu secara psikologis (Ramdhan, 2015). Ketika karyawan merasa mendapatkan tekanan yang tinggi dalam pekerjaannya, hal tersebut sangat mungkin untuk mempengaruhi psikis dan mentalnya (Putra & Piartrini, 2020). Maka dari itu, karyawan perlu mendapatkan pemberdayaan psikologis supaya mereka mendapatkan kebermaknaan kerja sehingga komitmen mereka dapat meningkat bersamaan dengan kinerja dan kompetensinya.

Pemberdayaan psikologis merupakan rasa yakin bahwa seorang individu mampu melaksanakan kegiatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi (Sista & Utama, 2019). Terdapat empat dimensi di dalam pemberdayaan psikologis, yaitu kebermaknaan, kompetensi, determinasi diri, dan manfaat. Dimensi-dimensi tersebut dapat ditunjukkan melalui kepercayaan karyawan mengenai pekerjaannya yang akan menghasilkan makna dalam hidupnya (Putri & Ratnaningsih, 2018).

Pemberdayaan sendiri mempunyai dua sudut pandang yang berbeda. Awal dari pemberdayaan yang dilihat dari sisi atasan, ataupun kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam membagikan kuasa, wewenang, serta kendali pada bawahannya. Dan yang kedua, dilihat dari sisi bawahan, maksudnya ialah karyawan tersebut menguasai bahwa sudah terselip perasaan terberdaya dalam diri mereka (Mangundjaya & Ratnaningsih, 2017). Pemberdayaan psikologis karyawan bisa dipengaruhi oleh beragam hal, salah satunya merupakan kepemimpinan (Seibert dkk., 2011).

Dulu, gaya kepemimpinan yang sering digunakan adalah pemimpin otoriter. Akan tetapi, saat ini, gaya pemimpin otoriter sulit untuk diterima dan sudah dipandang sebagai model pemimpin yang kuno. Saat ini, respek kepada setiap orang termasuk bawahan perlu ditunjukkan oleh pemimpin. Para pemimpin yang sedang menjabat di era baru ini harus bertindak cekatan dalam memahami intensi tindakan orang lain dan dampak apa yang diharapkan (Kompas Klasika, 2021). Di era

millennial, karyawan menginginkan pemimpin yang tidak hanya bisa memberikan perintah. Mereka ingin dipimpin oleh pemimpin yang juga ikut serta dalam memajukan perusahaan dan dapat mengembangkan potensi mereka (Koran Sindo, 2019).

Menurut survey Lembaga Konsultasi HR Freshminds, menyatakan bahwa 40% dari 241 responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dampaknya dapat dirasakan oleh karyawan adalah ‘transformasional’. Di urutan selanjutnya, gaya kepemimpinan ‘demokrasi’ menyusul dengan skor 36,5%. Serta di urutan terakhir ada gaya kepemimpinan otokratis dengan angka 9,5% (Koran Sindo, 2019). Presiden Joko Widodo adalah salah satu tokoh yang menjadi panutan bagi banyak pemimpin millennial. Beliau memberikan ruang untuk berbicara, ikut merasakan kesulitan warganya, memimpin di tengah rakyat, dan hadir bertatap muka dengan rakyat (WE Online, 2019). Presiden Jokowi mengombinasikan beberapa gaya kepemimpinan, salah satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah model kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin yang menjadikan kerjasama tim sebagai hal utama (Djunaedi & Gunawan, 2018). Karyawan yang dipimpin dengan cara demokratis diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan otoritas, serta digunakannya umpan balik sebagai peluang untuk *training* karyawan (Herlisa dkk., 2020). Menurut Rivai (2014) pemimpin yang menggunakan model demokratis memiliki karakteristik yang senang menerima pendapat,

saran, bahkan kritik dari karyawannya (Kurniawan, 2018).

Dari penjelasan yang sudah disebutkan, penulis ingin melangsungkan kajian mendalam yang berkaitan dengan pemberdayaan psikologis karyawan yang didapatkan dari gaya kepemimpinan demokratis atasannya. Dalam upaya menangani pemberdayaan psikologis karyawan, kajian *literatur* dirasa perlu untuk dilakukan. Maka dari itu, *literatur review* ini dilakukan guna mencari tahu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap pemberdayaan psikologis karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analitik bersifat analisis deskriptif, yaitu data diurai secara teratur dari hasil yang telah diperoleh, lalu agar dapat dipahami dengan baik oleh pembaca maka diberikan pemahaman dan penjelasan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian tinjauan pustaka atau *literature review*. Data yang digunakan dalam kajian literatur atau kepustakaan ini diperoleh dari berbagai jurnal ilmiah yang sesuai dengan variabel penelitian. Referensi dan data penelitian dikumpulkan menggunakan bantuan pencarian digital yaitu *Google Scholar*, *Science Direct*, *Research Gate*, dan laman berita *online* seperti *Sindonews.com*, *Klasika Kompas* dan *Warta Ekonomi.co.id*. Sumber yang menjadi rujukan dalam penulisan artikel ini, yaitu:

Tabel 1. Matriks Metaanalisis Referensi

JUDUL	PENULIS	SUMBER
<i>Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review</i>	Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H.	Science Direct
Bagaimana Kepribadian dan Pemberdayaan Psikologis meningkatkan Perilaku Proaktif Karyawan <i>Start-up</i> ?	Saifullah, M. A., Tarigan, M., & Nurendah, G.	Google Scholar
Gaya Kepemimpinan Jokowi Sensitif Sama...	Ant/ Redaksi WE Online	Warta Ekonomi.co.id
Gaya Kepemimpinan Transformasional, Jenis Generasi, dan <i>Psychological Empowerment</i> pada Karyawan PT. X Karawang.	Mangundjaya, W. H., & Ratnaningsih, I. Z.	Google Shoolar
<i>Gaya Leadership</i> Milenial	Nfl	Sindonews.com
Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaa psikologis terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasi Kinerja Karyawan	Ramdhan, D	Google Scholar
Pemimpin 2021	Eileen Rachman & Emilia Jakob	Klasika Kompas
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Kinerja Karyawan	Herlisa, Mariskha, S. E., Umaroh, S. K., & Yoga, A. R	Google Scholar
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya	Kurniawan, Y. F.	Google Scholar
Pengaruh Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap <i>Counterproductive Work Behavior</i> Karyawan pada Hotel Mercure Sanur	Putra, K. K. P., & Piartirini, P. S	ResearchGate
Pengaruh <i>Psychological Empowerment</i> , Budaya Organisasi Hirarki, dan <i>Self Efficacy</i> terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Indah Textile	Astutik, A. P., & Surjanti, J.	Google Scholar
Peran Budaya Organisasi Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pemberdayaan Psikologis	Sista, N. M. M. A. S., & Utama, I. W. M	Research Gate
Peran <i>Psychological Empowerment</i> dalam Hubungan antara <i>Empowering Leadership</i> dengan Perilaku Kerja Inovatif	Amalia, D.T & Handoyo, S	Google Scholar
<i>Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation</i>	Spreitzer, G. M	ScienceDirect
<i>Taking Stock: A Review of More than Twenty Years of Research in Empowerment at Work</i>	Spreitzer, G. M	ScienceDirect
Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dakwah	Akbar. N	Google Scholar

Sumber: data yang diolah

PEMBAHASAN

Pemberdayaan Psikologis Karyawan

Laju perkembangan dalam sebuah perusahaan ditentukan oleh kehandalan sumber daya manusianya. Hampir keseluruhan ide didapatkan dari karyawannya daripada rancangan dasar perusahaan (Amalia & Handoyo, 2018). Kehandalan karyawan dapat dinilai dari kompetensi yang ia miliki,

kecepatan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan, serta kemampuannya dalam mempengaruhi kinerja perusahaan (Mangundjaya & Ratnaningsih, 2017). Rasa yakin yang dimiliki oleh karyawan atas keterampilannya dalam melaksanakan tugas kerja yang berkaitan dengan kemampuan dan kompetensi disebut *Psychological Empowerment* atau pemberdayaan psikologis (Spreitzer, 2007).

Pemberdayaan psikologis merupakan rasa yakin bahwa seorang individu mampu melaksanakan kegiatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi (Sista & Utama, 2019). Pekerja yang menguasai pekerjaannya secara handal menandakan bahwa dirinya memiliki pemberdayaan psikologis (Spreitzer, 2007). Secara garis besar, pemberdayaan psikologis memiliki pengertian berupa sebuah perilaku atau tindakan yang berfokus pada karyawan agar dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki (Ramdhan, 2015).

Spreitzer (1995) menjelaskan tentang pemberdayaan yang dapat dijadikan sebagai cara meningkatkan motivasi kerja dalam diri individu yang diwujudkan dalam empat refleksi kognisi orientasi seseorang atas pekerjaannya, yaitu kompetensi, manfaat, makna, dan aktualisasi diri terhadap pekerjaannya. Spreitzer memberikan asumsi yang dapat dijadikan karakteristik dari pemberdayaan psikologis (Spreitzer, 1995). Pertama, pemberdayaan psikologis dan karakter kepribadian merupakan dua hal yang berbeda karena pemberdayaan psikologis merupakan sekumpulan kognisi yang dibentuk oleh lingkungan kerjanya, sehingga ia bersifat naik turun bukan konstan. Kedua, pemberdayaan psikologis adalah variabel yang kontinyu, maksudnya tidak dapat memberikan penilaian tentang tinggi rendahnya pemberdayaan psikologis yang dimiliki atau tidak dimiliki seseorang. Dan yang ketiga, pemberdayaan harus berada pada ranah pekerjaan, bukan sebagai konstruk umum yang dapat digeneralisasikan ke seluruh ranah kehidupan (Widiasih, 2017).

Seorang karyawan akan dapat merasakan pemberdayaan psikologis ketika ia merasakan keempat dimensi. Apabila ia kehilangan salah satu dimensi, maka pengalaman pemberdayaan psikologisnya menjadi terbatas (Widiasih, 2017). Berikut ini adalah konstruk pemberdayaan psikologis yang dibangun oleh dimensi tersebut menurut Spreitzer (1995), yaitu:

1. Kebermaknaan (*Meaning*). Kebermaknaan merupakan nilai dari sebuah pekerjaan yang didapatkan dari idealism ataupun dasar yang diyakini oleh individu. Kala nilai yang diyakini seseorang semakin sesuai dengan nilai yang dipegang atau diharapkan oleh perusahaan dan pekerjaan, maka tingkatan kebermaknaan akan terus menjadi baik.
2. Kompetensi. Sebutan lain dari kompetensi adalah keyakinan diri, yaitu mengenai keyakinan seseorang akan kemampuan atau kapabilitas yang ia miliki untuk melakukan kegiatan dengan keahlian tertentu. Keyakinan diri juga didefinisikan sebagai kepercayaan diri individu mengenai kemampuan untuk menggerakkan motivasi, sumberdaya kognisi, dan merangkai tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas spesifik tertentu.
3. Determinasi diri (*Self-determination*). Sudut pandang seseorang atas keleluasaan mengawali dan melanjutkan perilaku maupun proses pekerjaan disebut sebagai determinasi diri. Contohnya, keleluasaan dalam menentukan keputusan yang tepat mengenai metode kerja, langkah yang diambil, dan memerlukan usaha yang seperti apa. Karyawan yang hanya merasa

bila atasan selalu memerintah dalam pengerjaan tugasnya, berarti ia tidak dapat menikmati adanya kebebasan, sehingga rasa terberdaya tidak dapat dirasakan.

4. Pengaruh diri (*impact*). Ketika individu merasa yakin bahwa ia dapat membawa perubahan pada tugas yang dikerjakan orang lain dari hasil pekerjaannya, berarti ia memiliki *impact*. Keefektifan dalam bekerja dapat dilihat dari seseorang yang percaya bahwa pekerjaan yang ia lakukan memberikan pengaruh untuk pekerjaan orang lain. Semakin individu tersebut yakin bahwa ada pengaruh yang ia berikan maka pekerjaannya akan menjadi lebih efektif dibandingkan dengan yang tidak mempercayainya.

Pekerja yang merasa terberdayakan psikologisnya akan lebih melihat kemampuannya dan akan mampu untuk mempengaruhi pekerjaan serta organisasi dengan cara yang lebih berarti (Saifullah dkk., 2019). Para pekerja juga berusaha untuk melakukan pekerjaannya menjadi lebih optimal, bertindak secara mandiri, terdapat komitmen yang lebih tinggi sehingga mendorong mereka untuk berperilaku proaktif dalam bekerja (Ramdhan, 2015). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Olcer (2015) mengatakan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan (Astutik & Surjanti, 2018).

Pemberdayaan sendiri memiliki dua sudut pandang yang berlainan. Pertama dari pemberdayaan yang dilihat dari sisi pengembangan struktur organisasi golongan atas, atau aktivitas yang dilakukan oleh pemimpin untuk

memberikan kuasa, kewenangan, dan kendali pada bawahannya. Serta yang kedua, dilihat dari sisi bawahan, maksudnya adalah karyawan tersebut memahami bahwa telah terdapat perasaan terberdaya dalam diri mereka (Mangundjaya & Ratnaningsih, 2017) ketika karyawan merasa mendapatkan tekanan yang tinggi dalam pekerjaannya, hal tersebut sangat mungkin untuk mempengaruhi psikis dan mentalnya (Putra & Piartirini, 2020). Adanya pekerja atau karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, menurunnya kinerja, dan merasa diperlakukan tidak adil terutama oleh atasannya, akan dapat menghambat kinerja perusahaan (Ramdhan, 2015).

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan merupakan model atau gaya bagi seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan membimbing individu lainnya agar dapat mencapai tingkatan organisasi yang sama (Munawaroh, 2020). Dalam perusahaan, kepemimpinan menjadi faktor penting karena budi pekerti, kepuasan kerja, rasa aman, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat prestasi sebuah organisasi dipengaruhi oleh pemimpin (Mangundjaya & Ratnaningsih, 2017). Tanpa adanya kepemimpinan yang efektif dan baik, maka organisasi tersebut akan berjalan dengan tidak terarah (Widiasih, 2017).

Setiap pemimpin pasti memiliki karakteristiknya sendiri dalam mempengaruhi orang lain dan organisasi. Karakteristik yang dipilih tersebut dapat disebut juga sebagai gaya kepemimpinan. Perilaku atau cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi perasaan, pikiran, sikap, serta perilaku anggotanya disebut sebagai gaya

kepemimpinan (Djunaedi & Gunawan, 2018). Individu yang menjadi pemimpin harus memiliki kualitas dasar yang meliputi kecakapan dalam memerintahkan dengan hormat, yakin atas tujuan yang tulus, percaya pada kemampuan diri sendiri, mampu mengungkapkan pendapat, diterima sebagai pemimpin, siap berkorban, berpikiran terbuka, memahami tanggung jawab serta memiliki hati yang kuat untuk memahami tanggung jawab. (Akbar, 2017).

Menurut Robbins & Coutler (2012) terdapat 3 model kepemimpinan yang berbeda. Pertama, gaya kepemimpinan otokratis, yang mana pemimpinnya memiliki kesan seperti mendikte tugas yang harus diselesaikan, keputusan diambil secara sepihak, dan kinerja karyawan diminimalisasi. Kedua, pola kepemimpinan demokratis, yang mana ini ditunjukkan oleh pemimpin yang cenderung mengambil keputusan bersama karyawan, mendelegasikan kekuasaan, dan melatih karyawannya menggunakan umpan balik. Serta yang ketiga adalah gaya kepemimpinan liberal. Gaya ini memberi atasan dengan model kepemimpinan seperti ini kebebasan untuk mengoordinasikan karyawan mereka untuk membuat keputusan dan menyelesaikan sesuatu (Herlisa dkk., 2020).

Gaya kepemimpinan demokratis adalah model kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin yang menjadikan kerjasama tim sebagai hal utama (Djunaedi & Gunawan, 2018). Pemimpin dengan kepemimpinan yang demokratis adalah pemimpin yang giat, aktif, semangat, dan terarah. Tugas-tugas pekerjaan diberikan bersama wewenang dan tanggung

jawab yang jelas, serta para karyawan memiliki kesempatan untuk ikut berpartisipasi secara aktif (Munawaroh, 2020). Seorang karyawan yang dibimbing secara demokratis dibebaskan untuk berpartisipasi dalam proses menerima keputusan, memberdayakan mereka, dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk pelatihan karyawan (Herlisa dkk., 2020). Menurut Rivai (2014) pemimpin yang menggunakan model demokratis memiliki karakteristik yang senang menerima pendapat, saran, bahkan kritik dari karyawannya (Kurniawan, 2018).

Ciri-ciri pemimpin yang dalam kepemimpinannya menerapkan cara kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut (Akbar, 2017):

- a. Pada kelompok diskusi, seluruh kebijaksanaan terlaksana dan pengambilan keputusan didorong dan dibantu oleh pemimpin.
- b. Membuat forum diskusi untuk membicarakan kegiatan kerja, langkah kerja, serta pemimpin memberikan lebih dari satu alternatif pilihan prosedur yang digunakan sebagai petunjuk teknis.
- c. Karyawan dibebaskan bekerja dengan siapa dan bagaimana sistem kerja yang mereka gunakan.
- d. Bawahan atau karyawan lebih diperhatikan guna mencapai tujuan organisasi.
- e. Bawahan atau karyawan dan tugas lebih ditekankan dan diperhatikan.
- f. Bersifat obyektif atau *fact-minded* mengenai pujian maupun kecaman, serta berusaha untuk membaur bersama

karyawan dengan cara mencoba menjadi karyawan biasa.

Menurut Rivai (2014) pemimpin dengan gaya demokratis menjadikan kerja sama (*teamwork*) sebagai hal yang utama, selain itu ketika karyawan melakukan kesalahan pemimpin berusaha memperbaikinya agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Pemimpin gaya demokratis merasa bahwa karyawannya harus melebihi kesuksesan yang ia raih dan mengembangkan kemampuan diri sebagai pemimpin (Kurniawan, 2018).

Ada tiga indikator yang menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis, yaitu (Herlisa dkk., 2020):

- a. Hubungan antara pemimpin dan karyawan. Memberikan motivasi terhadap karyawannya untuk bersama-sama mencapai tujuan, proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, pengaturan dan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan, menjaga hubungan kerja sama dan kerja kelompok.
- b. Penghargaan terhadap karyawan. Penghargaan dapat berupa insentif yang dikaitkan dengan bayaran atas meningkatnya produktivitas para karyawan.
- c. Manajemen. Bertanggung jawab mengorganisir dan mengarahkan orang lain agar dapat menggapai tujuan organisasi, ialah seni dalam menangani pekerjaan melalui orang lain. Pengaturan atau manajemen ini meliputi pengorganisasian, koordinasi, komunikasi, dan pengontrolan sumber daya agar

tujuan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan

Menjadi pemimpin bukan persoalan yang mudah namun juga bukan perkara yang sulit. Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dalam menggerakkan anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai bersama (Kurniawan, 2018). Tanggung jawab tersebut menjadi berkurang ketika terdapat perasaan beban kerja yang tinggi sehingga menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan (Herlisa dkk., 2020). Pemimpin perlu mengetahui bagaimana cara yang tepat untuk mengelola karyawannya sehingga akan tercipta pemimpin yang efektif dan juga diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi (Kurniawan, 2018). Karena biasanya kegagalan atau keberhasilan sebuah organisasi dipersepsikan sebagai kegagalan atau keberhasilan pemimpin (Herlisa dkk., 2020).

Perilaku yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya sangat memiliki pengaruh besar pada kesehatan karyawannya. Pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan yang otoriter dapat membuat karyawannya memiliki risiko tekanan psikis dan sakit jantung (Hamdani & Handoyo, 2012). Tekanan tersebut rawan menyebabkan pekerja atau karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan menurun dan merasa diperlakukan tidak adil terutama oleh atasannya dan berujung menghambat kinerja perusahaan (Ramdhan, 2015). Perusahaan perlu

memperhatikan keberdayaan karyawannya karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam menjalankan visi misi perusahaan (Sista & Utama, 2019).

Salah satu cara yang dapat diterapkan agar karyawan merasa nyaman, merasa ada kebermaknaan dalam pekerjaannya, serta merasakan adanya manfaat adalah dengan menggunakan *psychological empowerment* atau pemberdayaan psikologi (Putri & Ratnaningsih, 2018). Dimulai dari pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan dengan model yang dapat membuat karyawannya merasa diikutsertakan dalam kerjasama tim, yaitu tipe kepemimpinan demokratis (Kurniawan, 2018). Pemimpin yang demokratis dapat menjadikan karyawannya memiliki motivasi untuk berpartisipasi dalam pekerjaannya serta memiliki tanggungjawab atau komitmen dalam kegiatan kerjanya (Herlisa dkk., 2020).

Pemimpin demokratis akan mengikutsertakan karyawannya secara aktif dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan otoritas, serta memberikan *training* karyawan (Munawaroh, 2020). Karyawan juga diberi hak untuk menyampaikan saran, pendapat, bahkan kritik kepada pemimpinnya (Kurniawan, 2018). Pekerja yang diberikan keleluasaan dalam pelaksanaan tugasnya dan masih tetap dibimbing dengan kerjasama tim yang baik, merasa bahwa nilai yang dia pegang sesuai dengan nilai perusahaan, merasa yakin bahwa ia mampu mengerjakan tugasnya, dan merasa yakin jika ia memberikan dampak baik pada diri sendiri atau perusahaan, akan dapat

melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan tidak terbebani (Spreitzer, 1995).

Ketika keempat dimensi atau konstruk pemberdayaan psikologis karyawan terpenuhi seluruhnya, yaitu *meaning*, *self-determination*, *impact*, dan kompetensi, berarti karyawan tersebut telah mendapatkan pemberdayaan psikologis (Saifullah dkk., 2019). Pemimpin yang memperhatikan pemberdayaan psikologis karyawannya akan menjadikan mereka dapat melihat kemampuannya, bekerja lebih optimal, dan memiliki komitmen tinggi dalam pekerjaannya (Ramdhan, 2015). Sehingga pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada pemberdayaan psikologis karyawannya.

SIMPULAN

Menurut pembahasan di atas, gaya kepemimpinan demokratis dapat mempengaruhi pemberdayaan psikologis karyawan. Di dalam perusahaan, karyawan merupakan sumber daya manusia yang sekaligus menjadi *asset* penting. Keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada sumberdayanya. Keoptimalan bekerja seorang karyawan bergantung pada lingkungannya. Karyawan yang berada dalam lingkungan kerja yang dipimpin oleh pemimpin demokratis dapat merasakan keberdayaan secara psikologis. Dampak yang timbul ketika karyawan telah terberdaya secara psikologis ialah dapat bekerja lebih optimal, memiliki komitmen tinggi, dan dapat melihat kemampuan dirinya. Tanda bahwa karyawan tersebut mendapatkan pemberdayaan

psikologis adalah karyawan merasakan kebermaknaan, determinasi diri, dampak, dan kompetensi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, N. (2017). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah. *Alhiwar Jurnal Ilmu dan Teknik Dakwah*, 5(9). <http://dx.doi.org/10.18592/alhiwar.v5i9.1883>
- Amalia, D. T., & Handoyo, S. (2018). Peran Psychological Empowerment dalam Hubungan antara Empowering Leadership dengan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 9(77–90).
- Astutik, A. P., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Psychological Empowerment, Budaya Organisasi Hirarki, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3). <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/viewFile/24243/22169>
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan. *Performa: Jurnal Manajemen dan Start Up Bisnis*, 3(3).
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or Die: Is that a Fact. *Creativity and Innovation Management*, 12(3), 130–136. <https://doi.org/10.1111/1467-8691.00276>
- Hamdani, W., & Handoyo, S. (2012). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2).
- Herlisa, Mariskha, S. E., Umaroh, S. K., & Yoga, A. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Kinerja Karyawan. *MOTIVASI*.
- Kompas Klasika. (2021). Pemimpin 2021. *Klasika Kompas*. <https://klasika.kompas.id/baca/pemimpin-2021/>
- Koran Sindo. (2019). Gaya Leadership Milenial. *Sindonews.com*. <https://ekbis.sindonews.com/berita/1461653/39/gaya-leadership-milenial>
- Kurniawan, Y. F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan di CV Anugerah Jaya. *AGORA*, 6(2).
- Mangundjaya, W. H., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Jenis Generasi, dan Psychological Empowerment pada Karyawan PT. X Karawang. *Jurnal Empati*, 6(1).
- Munawaroh, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin. *Universitas Islam Kalimantan*. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3354/1/ARTIKEL%20MADINATUL%20MUNAWARAH%2016120344.pdf>
- Putra, K. K. P., & Piartrini, P. S. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Counterproductive Work Behavior Karyawan pada Hotel Mercure Sanur. *E-Jurnal Manajemen*, 9(6). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i06.p12>
- Putri, P. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Psychological Empowerment dengan Perilaku Kewargaan Organisasi pada Karyawan Perusahaan Distributor PT. X. *Jurnal Empati*, 7(1).
- Ramadhan, D. (2015). Kepemimpinan Transformasional dan Pemberdayaa psikologis terhadap Komitmen Organisasi dan Implikasi Kinerja Karyawan. *Kontigensi*, 3(2).
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (3 ed.). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coutler, M. (2012). *Management* (11 ed.). Pearson Education, Inc.
- Saifullah, M. A., Tarigan, M., & Nurendah, G. (2019). Bagaimana Kepribadian dan Pemberdayaan Psikologis meningkatkan Perilaku Proaktif Karyawan Start-up? *Jurnal Psikologi Insight*, 3(1).

- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Sista, N. M. M. A. S., & Utama, I. W. M. (2019). Peran Budaya Organisasi Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Pemberdayaan Psikologis. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p19>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5). <https://doi.org/10.5465/256865>
- Spreitzer, G. M. (2007). *Taking Stock: A Review of More than Twenty Years of Research in Empowerment at Work*. <http://dx.doi.org/10.4135/9781849200448.n4>
- WE Online. (2019). Gaya Kepemimpinan Jokowi Sensitif Sama.. *Warta Ekonomi.co.id*. <https://www.wartaekonomi.co.id/read214210/gaya-kepemimpinan-jokowi-sensitif-sama>
- Widiasih, P. A. (2017). Peran Kepemimpinan Profetik dan Pemberdayaan Psikologis dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 3(1).