

KEPEMIMPINAN ALTRUISTIK DAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA

Nurrahman¹, Donal Devi Amdanata²

¹Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lancang Kuning, Riau, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Lancang Kuning, Riau, Indonesia

*e-mail: nurrahman230379@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 10 01, 2023

Revised 10 27, 2023

Accepted 10 31, 2023

Keywords:

Altruistic Leadership

Happiness

Workplace

Article Info

Sejarah artikel:

Diterima 10 01, 2023

Direvisi 10 27, 2023

Diterima 10 31, 2023

Kata kunci:

Kepemimpinan Altruistik

Kebahagiaan

Tempat Kerja

Abstract

The research method uses library research, by collecting data from various literature related to the research topic. This study aims to explore the relationship between altruistic leadership and happiness in the workplace, addressing this research gap. Based on Social Exchange Theory, this study investigates how altruistic leadership influences employees' workplace happiness from a holistic perspective. These findings contribute valuable insights to management studies, particularly in leadership, organizational behavior, and human resource management. Additionally, this research underscores the importance of altruistic leadership in fostering positive and happy workplace behavior among employees, providing guidance for organizational management to design strategies that increase workplace happiness.

Abstrak

Metode penelitian menggunakan studi pustaka (library research), dengan mengumpulkan data dari berbagai literatur yang terkait dengan topik penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan altruistik dan kebahagiaan di tempat kerja, mengatasi kesenjangan penelitian ini. Berdasarkan Teori Pertukaran Sosial, penelitian ini menyelidiki bagaimana kepemimpinan altruistik mempengaruhi kebahagiaan tempat kerja karyawan dari perspektif holistik. Temuan ini memberikan kontribusi wawasan berharga untuk studi manajemen, khususnya dalam kepemimpinan, perilaku organisasi, dan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan altruistik dalam menumbuhkan perilaku positif dan bahagia di tempat kerja di kalangan karyawan, memberikan panduan bagi manajemen organisasi untuk merancang strategi yang meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era bisnis yang dinamis dan kompetitif saat ini, peran kepemimpinan tidak lagi hanya diukur dari segi keberhasilan finansial semata, tetapi juga dari dampaknya terhadap kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Keseimbangan antara pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan personal karyawan menjadi semakin penting untuk membangun lingkungan kerja yang berkelanjutan dan produktif. Salah satu pendekatan yang muncul sebagai fokus utama dalam menciptakan budaya organisasi yang positif adalah kepemimpinan altruistik. Penelitian terbaru telah menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan altruistik. Altruisme adalah fitur umum dalam gaya kepemimpinan yang berbeda (Brown dan Treviño, 2006 dalam Salas-Vallina dan Alegre, 2018), mempromosikan iklim positif, prihatin dan tentang kebaikan bersama yang melibatkan pengorbanan diri seorang pemimpin (Avolio dan Locke, 2002 dalam Salas-Vallina dan Alegre, 2018). Kepemimpinan altruistik mengacu kepada tindakan pemimpin yang menunjukkan sikap tanpa pamrih dan memperhatikan kesejahteraan bawahan dengan selalu menempatkan kepentingan bawahan diatas kepentingan mereka sendiri (Abdillah, 2021). Kepemimpinan altruistik memainkan sebuah peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku positif bawahan, seperti kebahagiaan di tempat kerja (Salas-Vallina dan Alegre, 2018). Kebahagiaan di tempat kerja adalah sebuah ukuran luas yang akurat mewakili sikap positif di tempat kerja (Fisher, 2010 dalam Salas-Vallina dan Alegre, 2018). Sumber dari kebahagiaan di tempat kerja berasal dari hubungan yang positif dari atasan, namun bagaimana sebuah gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja telah diabaikan (Fisher, 2010 dalam Salas-Vallina et al., 2018).

Dengan memahami lebih lanjut hubungan antara kepemimpinan altruistik dan kebahagiaan di tempat kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi manajemen sumber daya manusia dan pemangku kepentingan organisasi untuk melihat hubungan kedua variabel dan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja dan, oleh karena itu, meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan tersebut, penelitian ini mengajukan pertanyaan “Apakah kepemimpinan altruistik memiliki hubungan terhadap kebahagiaan di tempat kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menjelaskan hubungan kepemimpinan altruistik memiliki hubungan terhadap kebahagiaan di tempat kerja

2. TELAAH PUSTAKA

Teori Pertukaran Sosial

Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa teori pertukaran merupakan pandangan karyawan ketika karyawan telah diperlakukan dengan baik di organisasi, karyawan cenderung akan melakukan balas budi terhadap organisasi dengan bersikap dan berperilaku lebih positif. Cropanzano dan Mitchell (2005) mengasumsikan bahwa setiap individu selalu akan berusaha untuk membalas budi terhadap siapapun yang telah memberikan keuntungan. Menurut Cropanzano dan Mitchell (2005) teori pertukaran sosial menjelaskan bahwa karyawan termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya ketika hubungan kerja karyawan dibangun diatas pertukaran sosial yang adil.

Kepemimpinan Altruistik

Sementara itu Santrock (2003) melihat altruisme sebagai sifat yang mementingkan kepentingan orang lain tanpa mengharapkan imbalan materi dari orang lain. Altruisme menurut Kanungo dan Mendonca (1996) merupakan intensi disposisional yang diatribusikan untuk membantu orang lain, keinginan seorang individu untuk berkorban untuk kepentingan orang lain, dan perilaku yang dimaksud untuk memberikan manfaat atau

keuntungan tanpa mengharapkan imbalan eksternal dalam (Abdillah, 2021). Pemimpin altruistik berfokus pada manusia dan memiliki perhatian yang kuat terhadap kebutuhan bawahan dan memiliki keinginan untuk mengorbankan kepentingan diri sendiri untuk membantu bawahan (Abdillah, 2021). Perilaku altruistik dari seorang pemimpin berusaha untuk menginspirasi bawahan dalam mengembangkan komitmen dan antusiasme mereka dengan menarik nilai-nilai dan emosional bawahan (Yulk, 2013 dalam Abdillah, 2021).

Perilaku Kerja Inovatif

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki oleh individu di setiap waktu kerja, karena individu tersebut mengetahui, mengelola dan memperbaharui dunia kerjanya sehingga mampu memaksimalkan kinerja dalam bekerja (Pryce-Jones, 2010 dalam (Agustien dan Soeling, 2020). Harter, et al (2002) dalam Agustien dan Soeling, (2020) menjelaskan bahwa kebahagiaan di tempat kerja ialah suatu keadaan yang tampak ketika karyawan memiliki loyalitas, kepuasan kerja, daya tahan, dan produktivitas yang tinggi sehingga dapat menuntun organisasi mencapai tujuannya.

3. METODE PENELITIAN

Metode pada artikel ini menggunakan studi pustaka (*library research*) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hakanen et al (2008) mengungkapkan bahwa karakteristik kerja memainkan peran sentral dalam sikap positif. Guest (2017) membuat usul bahwa hubungan positif sangat penting untuk kesejahteraan karyawan. Demmy et al (2002) menetapkan bahwa kondisi kerja, khususnya gaya kepemimpinan menjelaskan bagian dari kepuasan kerja. Ada penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan penting untuk timbulnya sikap positif pada karyawan (Breevaart et al., 2014 dalam Salas-Vallina dan Alegre, 2018). Bass (1985) dalam Salas-Vallina dan Alegre (2018) berpendapat bahwa proses kepemimpinan termasuk komponen emosional yang penting, yang menunjukkan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi kebahagiaan pengikutnya. Brown dan Trevino (2006) dalam Salas-Vallina dan Alegre (2018) membuktikan bahwa altruisme adalah aspek bersama dalam beberapa gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan melayani. Kepemimpinan altruistik secara positif terkait dengan nilai-nilai etika, para pemimpin ini dapat mengarahkan karyawan untuk terlibat, puas dan berkomitmen pada perusahaan dengan kata lain bahagia di tempat kerja. Kepercayaan pada pemimpin juga merupakan hal penting untuk memahami bagaimana karyawan memiliki kebahagiaan di tempat kerja dan bagaimana mereka mempengaruhi organisasi.

Dalam konteks organisasi dan manajemen modern, kepemimpinan tidak lagi hanya diukur dari hasil kuantitatif, tetapi juga semakin ditekankan pada dimensi kualitatif, seperti pengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan altruistik, yang menekankan pada perhatian terhadap kebutuhan dan kebahagiaan karyawan, menjadi relevan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan personal serta profesional. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan altruistik memiliki hubungan positif yang kuat dengan tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Kepemimpinan yang menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan karyawan, memberikan dukungan emosional, dan memfasilitasi pengembangan keterampilan, dapat menciptakan iklim kerja yang positif.

5. KESIMPULAN

Kepemimpinan altruistik memiliki potensi besar untuk meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Dalam konteks organisasi yang terus berkembang, manajemen yang memahami dan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan altruistik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang, produktif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kepemimpinan altruistik dapat memberikan keuntungan jangka panjang bagi organisasi dalam hal kesejahteraan karyawan, kinerja, dan

pertumbuhan. Temuan penelitian ini juga dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen organisasi dalam mendesain strategi Hasil penelitian juga memberikan dukungan tambahan mengenai pentingnya fungsi dari kepemimpinan altruistik dalam organisasi untuk membentuk kebahagiaan di tempat kerja.

REFERENSI

- [1] Abdillah, M. R. (2021). Kepemimpinan Altruistik: Sebuah Tinjauan Pustaka dan Agenda untuk Penelitian Selanjutnya. *JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan)*, 3(2), 76–85.
- [2] Agustien dan Soeling. (2020). Pengaruh organizational commitment, happiness at work, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKKBN. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2).
- [3] Avolio, B. J., & Locke, E. E. (2002). Contrasting different philosophies of leader motivation. Altruism versus egoism. *Leadership Quarterly*, 13(2), 169–191. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00094-2](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00094-2)
- [4] Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- [5] Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- [6] Demmy, T. L., Kivlahan, C., Stone, T. T., Teague, L., & Sapienza, P. (2002). Physicians' perceptions of institutional and leadership factors influencing their job satisfaction at one academic medical center. *Academic Medicine*, 77(12 I), 1235–1240. <https://doi.org/10.1097/00001888-200212000-00020>
- [7] Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- [8] Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
- [9] Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and Stress*, 22(3), 224–241. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- [10] Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Unselfish leaders? Understanding the role of altruistic leadership and organizational learning on happiness at work (HAW). *Leadership and Organization Development Journal*, 39(5), 633–649. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2017-0345>
- [11] Salas-Vallina, A., Ferrer-Franco, A., & Fernández Guerrero, R. (2018). Altruistic leadership and affiliative humor's role on service innovation: Lessons from Spanish public hospitals. *International Journal of Health Planning and Management*, 33(3), e861–e872. <https://doi.org/10.1002/hpm.2549>
- [12] Yulk, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th editio). Global ed.