



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kesejahteraan Psikologis Pegawai pada DPM-PTSP Provinsi Jambi

Aldi Aditya Firdaus^{1*}, Zulfina Adriani², Dian Mala Fithriani Aira³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Universitas Jambi, Indonesia

*Penulis Korespondensi: aldiadityafirdaus@gmail.com¹

Abstract. This study aims to analyze the influence of transformational leadership and non-physical work environment on the psychological well-being of employees at the Investment and Integrated Services Agency (DPMPTSP) of Jambi Province. The research method used is a quantitative method with a survey approach. The research population included all 106 employees of the DPMPTSP of Jambi Province, with a sample of 84 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires designed based on indicators of transformational leadership, non-physical work environment, and psychological well-being. Data analysis was conducted using descriptive statistical tests to examine the relationships and influences between variables. The results of the study show that: (1) Transformational leadership is in the good category with an average score of 330.1; (2) The non-physical work environment is in the very conducive category with an average score of 357.3; (3) The psychological well-being of employees is in the prosperous category with an average score of 317.7. The partial test (t-test) results show that transformational leadership has a positive and significant effect on psychological well-being ($p = 0.019 < 0.05$). The non-physical work environment also has a positive and significant effect on psychological well-being ($p = 0.000 < 0.05$). The results of the simultaneous test (F-test) show that both independent variables together have a significant effect on well-being ($p = 0,000 < 0,05$) with a coefficient of determination (R^2) of 0.618, which means that 61.8% of the variation in psychological well-being is explained by transformational leadership and the non-physical work environment.

Keywords: DPMPTSP, Jambi Province; Employee Psychological Well-being; Non-Physical Work Environment; Transformational Leadership

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kesejahteraan psikologis pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Jambi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian berjumlah 106 pegawai, dengan sampel sebanyak 84 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dengan nilai R^2 sebesar 0,618. Hal ini berarti 61,8% variasi kesejahteraan psikologis pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: DPMPTSP Provinsi Jambi; Kesejahteraan Psikologis Pegawai; Lingkungan Kerja Non-Fisik; Kepemimpinan Transformasional

1. LATAR BELAKANG

Kesejahteraan psikologis pegawai merupakan faktor penting dalam keberlangsungan organisasi, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintahan. Pegawai yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, tingkat loyalitas yang lebih besar, serta motivasi yang stabil dalam bekerja (Fakhrizal & Budiman, 2024). Sebaliknya, rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis dapat menimbulkan dampak

negatif seperti meningkatnya stres kerja, munculnya perasaan tertekan, penurunan kinerja, hingga niat untuk keluar dari organisasi (Didis Kusnadi Sinaga, 2022). Kondisi ini tentu menjadi tantangan besar bagi manajemen sumber daya manusia, terutama di instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik yang optimal.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan dalam membentuk kesejahteraan psikologis pegawai. Gaya kepemimpinan transformasional, sebagaimana dijelaskan oleh Bass dan Avolio (1990), mampu menginspirasi, memotivasi, serta memberikan perhatian personal kepada pegawai. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga mengutamakan pengembangan potensi individu pegawai melalui empat dimensi utama, yaitu pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual (Adawiyah & Sopiah, 2023). Dengan menerapkan gaya kepemimpinan ini, pemimpin dapat membangun hubungan yang lebih positif dengan pegawai, sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka (Latifah, 2021).

Selain kepemimpinan, faktor lingkungan kerja non fisik juga berperan penting dalam menentukan kondisi psikologis pegawai (Tang & Faisal, 2023). Lingkungan kerja non fisik mencakup suasana kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, serta iklim organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan kondusif akan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Karina & Widanarko, 2023). Hal ini sejalan dengan temuan Pangestuti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mengurangi tingkat stres pegawai.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan kesejahteraan psikologis. Abadi dan Wijono (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan di perusahaan swasta. Sementara itu, Amalia dan Mangundjaya (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan prediktor penting bagi kesejahteraan psikologis pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Putri (2022) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pegawai.

Namun, kajian serupa dalam konteks instansi pemerintah daerah masih jarang dilakukan, khususnya di Provinsi Jambi. Padahal, sebagai lembaga pelayanan publik, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jambi memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat. Hal ini menuntut adanya

perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai, termasuk gaya kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kesejahteraan psikologis pegawai di DPMPTSP Provinsi Jambi, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada perubahan dan pengembangan. Bass dan Avolio (1990) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi utama, yaitu pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Pemimpin transformasional berperan sebagai teladan yang mampu memberikan pengaruh positif bagi bawahan, menciptakan visi bersama yang jelas, mendorong pemikiran kreatif, serta memberikan perhatian khusus pada kebutuhan individu pegawai (Ie et al., 2021).

Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek sosial dan psikologis dalam dunia kerja, seperti hubungan interpersonal antarpegawai, komunikasi dalam organisasi, dan iklim kerja yang terbangun (Rivalita & Ferdian, 2020). Lingkungan kerja non fisik yang positif akan menciptakan rasa aman, meningkatkan kepuasan kerja, serta menurunkan tingkat stres. Menurut Pangestuti (2020), lingkungan kerja non fisik berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pegawai.

Kesejahteraan psikologis, sebagaimana dikemukakan oleh Ryff & Keyes (1995), meliputi enam dimensi utama, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi (Jonatan, 2024). Individu dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung merasa puas dengan kehidupannya, memiliki hubungan sosial yang baik, serta mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih efektif (Hardjo, et al., 2020).

Sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja non fisik, dan kesejahteraan psikologis pegawai. Satriyo et al., (2023) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Amalia & Mangundjaya (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu prediktor penting kesejahteraan

psikologis. Sementara itu, Putri (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kesejahteraan pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai DPMPTSP Provinsi Jambi yang berjumlah 106 orang. Sampel penelitian sebanyak 84 responden ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara simple random sampling untuk memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert lima poin. Variabel kepemimpinan transformasional diukur melalui empat indikator utama, yaitu pengaruh idealis, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Variabel lingkungan kerja non fisik diukur melalui indikator hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan bawahan, dan kerja sama antar pegawai. Variabel kesejahteraan psikologis diukur dengan indikator penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

Data yang diperoleh diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keabsahan dan konsistensi instrumen. Selanjutnya, analisis dilakukan dengan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terhadap kesejahteraan psikologis pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden diperoleh informasi dari 84 responden bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 orang atau 52,4%. Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai dalam penelitian ini adalah perempuan. Karena secara psikologis, perempuan cenderung memiliki tingkat empati dan keterlibatan emosional yang tinggi, sehingga respons mereka terhadap gaya kepemimpinan transformasional maupun kondisi lingkungan kerja non fisik dapat memengaruhi persepsi terhadap kesejahteraan psikologis di tempat kerja (Arnold et al., 2007; Wijaya & Wijono, 2022). Dilihat dari usia, mayoritas responden berusia >35 tahun sebanyak 57 orang atau 67,9%. Usia yang lebih dewasa biasanya menunjukkan tingkat kematangan emosional dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan di lingkungan kerja, termasuk bagaimana mereka

merespons kepemimpinan transformasional yang mengedepankan motivasi, inspirasi, dan perhatian terhadap kebutuhan individu pegawai (Kelloway et al., 2012). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki gelar S1 sebanyak 53 orang atau 63,1%. Pegawai dengan pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki wawasan yang lebih luas dan keterampilan pemecahan masalah yang baik, sehingga dapat lebih mudah menyesuaikan diri dengan pola kepemimpinan yang partisipatif dan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka (Arnold et al., 2007; Kelloway et al., 2012). Sementara itu, dari segi lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja >10 tahun sebanyak 54 orang atau 64,3%. Pegawai dengan masa kerja yang lebih panjang biasanya memiliki rasa aman dan kenyamanan di lingkungan kerja, sehingga faktor kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik dapat berperan penting dalam mempertahankan atau meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka di tengah tuntutan pekerjaan yang semakin beragam (Kelloway et al., 2012; Wijaya & Wijono, 2022).

Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif variabel penelitian digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian. yaitu kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti layak untuk diolah. Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di DPMPTSP Provinsi Jambi berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 330,1. Lingkungan kerja non fisik berada pada kategori sangat kondusif dengan skor rata-rata 357,3. Sementara itu, kesejahteraan psikologis pegawai berada pada kategori sejahtera dengan skor rata-rata 317,7.

Uji Validitas

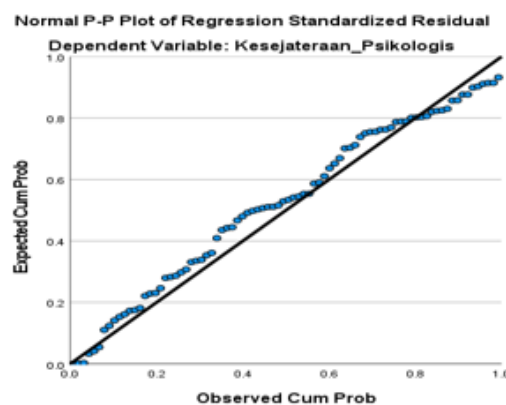
Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2022), instrumen yang dianggap valid mengindikasikan bahwasanya instrumen tersebut mampu memperkirakan apa yang dikira atau alat pengukur yang dipakai untuk mengumpulkan data tersebut dapat dipercaya. Dalam kasus dimana tingkat signifikansi 5% atau 0,05, kuesioner dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas pada penelitian ini seluruh item pertanyaan pada kuesioner baik variabel dependen maupun variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini valid. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai $sig.(2-tailed) < 0,05$ dan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur seberapa jauh data yang didapati dari pengukuran yang dijalankan dengan objek yang sama akan konsisten (Sugiyono, 2022). Pada setiap pernyataan, uji reliabilitas dilaksanakan secara bersama-sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini dijalankan dengan menerapkan rumus Cronbach Alpha oleh peneliti. Nilai Cronbach Alpha yang melebihi 0,6 menyatakan instrumen yang reliabel (Ghozali, 2018). Besarnya nilai Cronbach alpha pada penelitian ini yaitu, variabel kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,891, variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,877, dan variabel kesejahteraan psikologis (Y) sebesar 0,979. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini yaitu reliabel karena memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Agar dapat memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi distribusi normal, residual regresi diuji normalitas. Analisis grafik probabilitas-kemungkinan (P-P) plot adalah salah satu teknik yang digunakan. Data dapat digambarkan terdistribusi normal apabila titik-titik pada P-P plot terletak di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Jika kondisi ini terpenuhi, asumsi normalitas dalam model regresi dapat dipenuhi, yang pada akhirnya meningkatkan validitas dan kepercayaan hasil analisis regresi. Uji normalitas P-P Plot tersebut dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas.

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa titik-titik data pada grafik P-P Plot tersebar di sekitar garis diagonal dan tidak menyimpang jauh darinya. Hal ini mengindikasikan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Untuk menilai apakah data pada variabel dependen berdistribusi normal, dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Kolmogorof Smirnof.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		
	Std. Deviation		
Most Extreme Differences	Absolute		
	Positive		
	Negative		
Test Statistic			.090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.093
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig. 99% Confidence Interval	Lower Bound	.096
		Upper Bound	.089
			.104

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam Tabel 1, diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,93, yang lebih besar dari ambang batas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilaksanakan agar menentukan apakah adanya korelasi atau hubungan pada setiap variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menggabungkan variabel bebas, sehingga hasil estimasi menjadi lebih akurat dan tidak bias. Nilai toleransi dan faktor penginflasian variasi (VIF) dapat digunakan untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas. Jika nilai toleransi melebihi 0,1 dan VIF berada di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a			
Model		Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	.750	1.333
	Kepemimpinan_Transformasional	.750	1.333

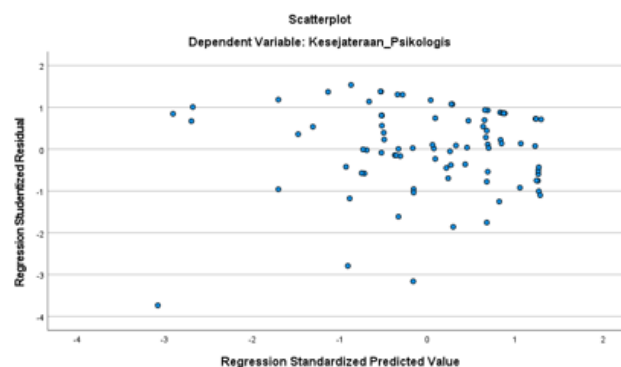
a. Dependent Variable: Kesejahteraan_Psikologis

Dilihat dari tabel 2 di atas semua variabel X1 dan X2 memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga layak digunakan dalam pengujian.

Uji Homoskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan agar melihat apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antar satu observasi dengan observasi lainnya. Adapun dasar analisis uji ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Jika titik pada grafik menunjukkan suatu pola tertentu yang tertata, semacam bentuk gelombang, pola melebar selanjutnya menyempit, atau pola sistematis lainnya, maka hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas dalam penelitian. Kondisi ini memperlihatkan bahwa variance residual tidak tersebar secara acak, sehingga dapat memengaruhi keakuratan estimasi dalam model regresi.
- Ketika pola persebaran titik-titik kelihatan acak dan tidak memperlihatkan yang pola jelas, serta distribusi titik terletak di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y, maka hal tersebut menandakan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Homoskedastisitas.

Menurut hasil scatterplot, titik-titik pada gambar 2 tersebar secara merata dan acak di atas dan di bawah garis nol sumbu Y. Kondisi ini menyatakan bahwa heteroskedastisitas tidak hadir dalam pola tertentu. Dengan kata lain, model regresi ini memenuhi asumsi homoskedastisitas dan memenuhi syarat untuk melanjutkan ke fase analisis berikutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berikut adalah temuan dari analisis regresi linear berganda:

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	26.025	8.240		3.158	.002
Kepemimpinan_Transformasional	.399	.167	.225	2.394	.019
Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	.598	.120	.469	4.982	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan_Psikologis

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Hasil persamaan regresi linear berganda, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3 sebagai berikut:

$$Y = 26,025 + 0,399X_1 + 0,598X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda itu bisa diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) bernilai positif yaitu bernilai 26,025. Hal ini berarti jika variabel Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik nilainya adalah 0, maka Kesejahteraan Psikologis nilainya adalah 26,025. Hal ini menandakan bahwa Kesejahteraan Psikologis dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik.
- Nilai koefisien $X_1(\beta) = 0,399$ yang menunjukkan tanda positif terhadap Kesejahteraan Psikologis, artinya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis dengan kata lain, jika variabel (X_1) setiap kenaikan satu satuan pada variabel tersebut akan meningkatkan Kesejahteraan Psikologis diperkirakan akan bertambah sebesar 0,399.
- Nilai koefisien $X_2(\beta) = 0,598$ yang menunjukkan tanda positif terhadap Kesejahteraan Psikologis, artinya Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis atau dengan kata lain apabila variabel (X_2) dinaikan sebesar satu maka pembelian akan meningkat sebesar 0,598.

Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh independen (kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kesejahteraan psikologis).

Tabel 4. Uji Simultan.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2852.567	2	1426.283	18.927	.000 ^b
	Residual	6103.850	81	75.356		
	Total	8956.417	83			

a. Dependent Variable: Kesejahteraan_Psikologis

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Non_Fisik, Kepemimpinan_Transformatif

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. (0,000) < 0,05, maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Ini berarti bahwa Kepemimpinan Transformatif dan Kesejahteraan Psikologis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologis. Dengan demikian, hipotesis penelitian H3, yaitu "Kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kesejahteraan psikologis", diterima. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abadi & Wijono (2023) dan Amalia & Mangundjaya (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Selain itu, penelitian ini juga mendukung temuan Putri (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai.

Uji t Parsial

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) secara parsial.

Tabel 5. Uji Parsial.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.025	8.240		3.158	.002
	Kepemimpinan_Transformatif	.399	.167	.225	2.394	.019
	Lingkungan_Kerja_Non_Fisik	.598	.120	.469	4.982	.000

a. Dependent Variable: Kesejahteraan_Psikologis

Hasil uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformatif, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan psikologis pegawai. Lingkungan kerja non fisik juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kondisi ini

menegaskan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif sangat penting dalam menciptakan kesejahteraan psikologis pegawai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dilihat dari uji koefisien determinasi R^2 yang telah dilakukan:

Tabel 6. Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.618	.602	3.6807

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Non_Fisik, Kepemimpinan_Transformasional

Dapat diketahui bahwa nilai R Square (Koefisien Determinasi) yang diperoleh adalah 0,618, menunjukkan bahwa 61,8% variasi kesejahteraan psikologis pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik. Sementara itu, sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai di DPM-PTSP Provinsi Jambi. Temuan ini memberikan gambaran bahwa ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan cara memberikan motivasi, inspirasi, perhatian individual, serta membangun visi dan tujuan bersama pegawai akan merasa lebih dihargai, termotivasi, dan didukung dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut menciptakan suasana kerja yang positif sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

Penelitian ini selaras dengan temuan (Pramono et al., 2023) serta (Abadi dan Wijono, 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis pegawai melalui pemberian motivasi, inspirasi, dan dukungan personal. Namun demikian, hasil ini sedikit berbeda dengan penelitian (Hairudinor, 2021) yang menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional tidak selalu signifikan, karena efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi dan kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan. Hal ini mengisyaratkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional harus disesuaikan dengan budaya organisasi serta karakteristik pegawai agar dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis dapat lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai di DPM-PTSP Provinsi Jambi. Temuan ini memberikan pemahaman bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik bukan hanya diukur dari faktor fisik seperti fasilitas atau sarana prasarana, tetapi juga dari

aspek non-fisik yang menyangkut suasana kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi, serta keadilan dalam organisasi. Ketika lingkungan kerja non-fisik terjaga dengan baik, pegawai akan merasa lebih dihargai, aman, dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berdampak langsung pada terciptanya kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi, ditandai dengan perasaan puas, tenang, dan termotivasi dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pereira et al., 2022) dan (Setiawan & Haryanto, 2023) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik yang inklusif dan harmonis berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai. Lingkungan kerja yang baik membantu pegawai mengembangkan rasa percaya diri, meningkatkan hubungan interpersonal yang sehat, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung kesehatan mental. Oleh karena itu, organisasi perlu memberi perhatian serius terhadap penciptaan lingkungan kerja non-fisik yang kondusif sebagai strategi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai.

Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor secara terpisah, tetapi merupakan hasil dari interaksi antara gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dan kondisi lingkungan kerja non-fisik yang dirasakan oleh pegawai. Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa kontribusi lingkungan kerja non-fisik terhadap kesejahteraan psikologis pegawai cenderung lebih besar dibandingkan kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dipahami karena lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung secara langsung mempengaruhi suasana hati, kenyamanan psikologis, dan keseimbangan emosional pegawai dalam aktivitas sehari-hari. Meskipun demikian, kepemimpinan transformasional tetap memegang peran penting sebagai penggerak utama dalam menciptakan visi, semangat, dan motivasi bagi seluruh anggota organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional di DPMPSTSP Provinsi Jambi berada pada kategori baik, lingkungan kerja non fisik berada pada kategori sangat kondusif, dan kesejahteraan psikologis pegawai berada pada kategori sejahtera. Secara parsial, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 61,8% dalam menjelaskan variasi kesejahteraan psikologis.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pimpinan DPMPSTSP Provinsi Jambi lebih konsisten dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan

inspirasi, motivasi, serta perhatian individual kepada pegawai. Selain itu, perlu terus diciptakan lingkungan kerja non fisik yang harmonis melalui komunikasi yang terbuka, kerja sama antarpegawai yang baik, serta budaya kerja yang inklusif. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Abadi, A. W., & Wijono, S. (2023). Gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis karyawan di PT Primayudha Mandirijaya Kabupaten Boyolali Jawa Tengah. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 17(2), 109-122. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v17i2.2791>
- Adawiyah, I., & Sopiah, S. (2023). Transformational leadership and employee performance: Systematic literature review. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 202-214. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1163>
- Amalia, I. R., & Mangundjaya, W. L. (2024). Gaya kepemimpinan transformasional sebagai salah satu prediktor kesejahteraan psikologis. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 637-642.
- Bass, B. (1999). Dua dekade penelitian dan pengembangan kepemimpinan transformasional. *Jurnal Eropa Psikologi Kerja dan Organisasi*, 8(1), 9-32.
- Didis Kusrini Sinaga, B. N. T. (2022). The influence of transformational leadership on. *Usm*, 3(9), 345-350.
- Fakhrizal, M., & Budiman, A. (2024). Pengaruh persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace wellbeing pada karyawan di PT. X. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 4(1), 89-96. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v4i1.9869>
- Hardjo, S., Aisyah, S., & Mayasari, S. I. (2020). Bagaimana psychological well-being pada remaja? Sebuah analisis berkaitan dengan faktor meaning in life. *Jurnal Diversita*, 6(1), 63-76. <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.2894>
- Ie, M., Henny, H., Fransiska, A., Angelika, V., & Salsabila, Z. (2021). Dampak kepemimpinan transformasional dan pelatihan terhadap employee well-being: Keadilan organisasional sebagai mediator. *Jurnal Manajemen Maranatha, Program Studi S-1 Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Maranatha*, 21(November), 55-66. <https://doi.org/10.28932/jmm.v21i1.3683>
- Jonatan, F. G. (2024). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan di PT. Astra Group. *Holistik Analisis Nexus*, 1(7), 18-25.
- Karina, N., & Widanarko, B. (2023). Efek kesehatan psikologis, fisik, pekerjaan, dan demografis terhadap kesejahteraan psikologis pekerja: Kajian literatur sistematis. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1106-1122.
- Latifah, Z. (2021). Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi.
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik serta stres kerja terhadap kinerja karyawan pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79-85. <https://doi.org/10.26460/jm.v10i2.1407>

- Putri, N. M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2). <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p502-509>
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509-522. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.361>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Santos, G., & Silva, R. (2023). Psychological well-being in the workplace: Conceptualization, measurement, and implications for organizational behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 56-71.
- Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Psychological well-being pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformatif. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 88-99.
- Tang, M., & Faisal. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan resiliensi terhadap stres kerja. *MARS Journal*, 3(1), 1-15. <https://doi.org/10.59583/mars.v3i1.14>
- Wahjono, S. I. (2011). Kepemimpinan transformatif di sekolah-sekolah Muhammadiyah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 75-87. <https://doi.org/10.22219/jmb.v1i1.1324>
- Wibowo, M. E. S., & Djiastuti, I. (2019). Psychological well-being pekerja informal sektor industri kreatif UMKM di Kota Semarang. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(1), 1-16. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v3i1.116>
- Zauhar. (n.d.). *Magister Manajemen Pendidikan UNISKAB MAB*, 1(1), 234-243.