

MENELUSURI KEPUASAN HIDUP KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS: STUDI KASUS PERUSAHAAN DISTRIBUTOR FARMASI PT XYZ

Angel Vallerie Gozal¹, & Sri Tiatri^{2*}

¹Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: angel.705210293@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: sri.tiatri@untar.ac.id*

Masuk: 01-12-2024, Revisi: 20-01-2025, Diterima untuk diterbitkan: 01-05-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan hidup pada karyawan distributor farmasi PT XYZ. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mengubah nilai, keyakinan, dan sikap pengikutnya. Menurut Kepuasan hidup merupakan hal yang sangat penting bagi kesejahteraan individu, kepuasan hidup berbeda dengan kebahagiaan saat ini, yang lebih bersifat emosional dan sesaat. Transformasional menginspirasi pengikutnya dengan memberikan visi tentang kemana kelompok tersebut akan menuju serta menciptakan budaya kerja yang mendorong tercapainya kinerja tinggi. Kesejahteraan psikologis berhubungan dengan tantangan eksistensial yang dialami oleh seorang individu dalam hidupnya, serta bagaimana dan sejauh mana individu tersebut mengatasi rintangan tersebut. Penelitian ini melibatkan 46 karyawan yang bekerja di perusahaan distributor Farmasi PT XYZ yang memiliki rentang usia dari 22 tahun sampai dengan 61 tahun. Penelitian ini menerapkan teknik *purposive sampling*, dengan alat ukur yang digunakan meliputi *Global Transformational Leadership Scale* (GTLS), *Psychological Well-Being Scale* (PWBS), dan *Satisfaction With Life Scale* (SWLS). Hasil penelitian menunjukkan nilai $p = .016$, yang mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis secara signifikan berperan terhadap kepuasan hidup karyawan di perusahaan distributor farmasi PT XYZ.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kesejahteraan Psikologis, Kepuasan Hidup, Distributor Farmasi

ABSTRACT

This research aims to examine the role of transformational leadership style and psychological well-being in life satisfaction among employees of the pharmaceutical distributor PT XYZ. Transformational leadership is characterized by leaders who transform the values, beliefs, and attitudes of their followers. Life satisfaction is crucial for individual well-being and differs from current happiness, which is more emotional and fleeting. Transformational leadership inspires followers by providing a vision of where the group is heading and creating a work culture that fosters high performance. Psychological well-being relates to the existential challenges individuals face in their lives and how effectively they overcome these obstacles. The research involved 46 employees of the pharmaceutical distributor PT XYZ, aged between 22 and 61 years. The research applied purposive sampling techniques, utilizing the Global Transformational Leadership Scale (GTLS), the Psychological Well-Being Scale (PWBS), and the Satisfaction With Life Scale (SWLS) as measurement tools. The results showed a p-value of .016, confirming that transformational leadership style and psychological well-being significantly contribute to employees' life satisfaction at PT XYZ.

Keywords: Transformational Leadership, Psychological Well-Being, Life Satisfaction, Pharmaceutical Distribution

Industri distributor mempunyai pengaruh besar terhadap rantai pasok global sebagai penghubung antara produsen dan konsumen, yang memberikan manfaat signifikan bagi kedua pihak. Keberadaan distributor memungkinkan konsumen memperoleh produk yang diinginkan dengan lebih mudah, serta dapat meningkatkan ketersediaan barang di pasaran (Sugiyanta & Rohadi, 2023). Namun tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan dalam sektor ini menghadapi tantangan operasional yang beragam, tantangan tersebut dapat berupa pengelolaan rantai pasok yang efisien, pengendalian biaya logistik, dan adaptasi terhadap perubahan permintaan pasar. Dengan kondisi ekonomi yang saat ini tidak menentu serta dengan adanya inflasi yang tinggi telah mempengaruhi berbagai aspek ekonomi di Indonesia terkait dengan kenaikan harga barang dan jasa. Dikutip dari VOI.id (2024), ketergantungan yang tinggi pada bahan baku obat impor merupakan tantangan signifikan bagi perusahaan farmasi nasional saat ini. Menurut data, sekitar 90% bahan baku farmasi masih diimpor dari luar negeri. Ketergantungan ini menjadi hambatan bagi kemandirian industri farmasi dan menambah risiko berupa tingginya biaya produksi. Inflasi tinggi dan ketidakpastian ekonomi global dapat mempengaruhi harga bahan baku, logistik, dan strategi distribusi, yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi operasional perusahaan. Situasi ini memberikan tekanan yang besar pada banyak perusahaan distributor farmasi dan berpotensi meningkatkan tingkat *turnover* karyawan, termasuk PT XYZ.

Turnover merupakan suatu keputusan karyawan untuk mengundurkan diri secara sukarela akibat pengaruh berbagai faktor (Bintang & Astiti, 2016). *Turnover* yang tinggi dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT XYZ, tingkat *turnover* di perusahaan tersebut cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan adanya perputaran karyawan yang signifikan dalam jangka waktu tertentu. Banyak karyawan yang pindah dan bergabung dengan perusahaan pesaing. Salah satu penyebab yang mungkin mempengaruhi terjadinya *turnover* adalah beban kerja (Al-Suraihi et al., 2021). Bakker dan Demerouti (2023) menjelaskan bahwa teori permintaan sumber daya kerja menyoroti hubungan antara beban kerja dan kesehatan mental karyawan. Kondisi ini dapat menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan, yang ditandai dengan rendahnya kepuasan kerja, kurangnya keterlibatan, dan perasaan tidak berdaya (Archibald, 2016). Selain itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung kesejahteraan psikologis karyawan juga dapat meningkatkan *turnover* dan menurunkan produktivitas (Halbesleben, 2010). Meskipun lingkungan kerja umumnya berfokus pada produktivitas dan kinerja, kepuasan hidup karyawan memiliki peran penting yang tidak dapat diabaikan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan melalui perasaan dihargai dan diberdayakan.

Kepuasan hidup yang tinggi di kalangan karyawan tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka, tetapi juga pada keterlibatan kerja yang lebih besar, peningkatan kinerja, dan pengurangan tingkat *turnover* (Ashfaq et al., 2023). Dalam hal ini perlunya mempertimbangkan kepuasan hidup sebagai faktor utama dalam strategi manajemen perusahaan, dengan mengusulkan bahwa peningkatan kepuasan hidup karyawan dapat menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik secara keseluruhan dan lingkungan kerja yang lebih positif (Merkin, 2023). Kesejahteraan seorang karyawan juga memiliki kaitan dengan kinerja pekerjaannya, karyawan yang memiliki karakteristik yang bahagia adalah pekerja dengan kinerja tertinggi dan paling efisien (Ameen et al., 2018). Gaya kepemimpinan transformasional, seperti yang dijelaskan oleh Bass dan Riggio (2006), menekankan pentingnya seorang pemimpin untuk tidak hanya memimpin dengan otoritas, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan orang-orang di sekitarnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Cruz (2022) menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis, adanya terdapat adanya kesenjangan dalam pemahaman mengenai bagaimana faktor kontekstual atau budaya mempengaruhi hubungan ini. Penelitian sebelumnya belum memiliki fokus yang spesifik pada distributor farmasi. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menyelidiki secara mendalam peran gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan hidup karyawan di perusahaan distributor farmasi PT XYZ.

Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup merupakan hal yang sangat penting bagi kesejahteraan individu, kepuasan hidup berbeda dengan kebahagiaan saat ini, yang lebih bersifat emosional dan sesaat (Diener et al., 2018). Kepuasan hidup juga dapat berubah seiring waktu seiring dengan perubahan dalam kehidupan seseorang. Misalnya, seseorang mungkin merasa sangat puas dengan hidupnya saat ini, tetapi menjadi kurang puas jika terjadi perubahan besar. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan hidup bukan hanya merupakan *trait* yang stabil, tetapi juga dapat berfluktuasi sesuai dengan pengalaman dan kondisi hidup terkini (Whisman & Baucom, 2012). Menurut Diener, kepuasan hidup adalah evaluasi subjektif menyeluruh seseorang terhadap kehidupan seseorang, tanpa memecahnya menjadi aspek-aspek spesifik. Konsep ini mencakup bagaimana individu menilai dan merasa puas dengan kehidupan mereka secara keseluruhan, dengan mempertimbangkan semua pengalaman, keadaan, dan harapan mereka. Kepuasan hidup dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya adalah hubungan interpersonal (Erdogan et al., 2012). Hubungan tersebut meliputi pekerjaan, hubungan dengan keluarga dan teman, pengembangan diri, serta kesehatan dan kesejahteraan (Hastuti & Budiarto, 2022). Kepuasan hidup yang berasal dari pengalaman positif dan aktivitas bermakna memiliki dampak yang lebih menguntungkan dibandingkan kepuasan hidup yang hanya bersumber dari pencapaian tujuan. Kepuasan hidup yang bersumber dari hal-hal positif dan bermakna dikaitkan dengan tingkat kesehatan mental yang lebih baik, dengan gejala depresi dan kecemasan yang lebih rendah pada individu (Bojanowska & Zalewska 2016).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan sosok pemimpin yang mengubah nilai, keyakinan, dan sikap pengikutnya. Namun, pemimpin transformasional menginspirasi pengikutnya dengan memberikan visi tentang ke mana kelompok tersebut akan menuju serta menciptakan budaya kerja yang mendorong tercapainya kinerja tinggi (Bass & Riggio, 2006). Kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen utama, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional yang bertujuan meningkatkan kepercayaan diri, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Khan et al., 2020). Pemimpin transformasional memainkan peran penting dalam memberdayakan pengikut dan mengembangkan mereka menjadi pemimpin pemula.

Kesejahteraan Psikologis

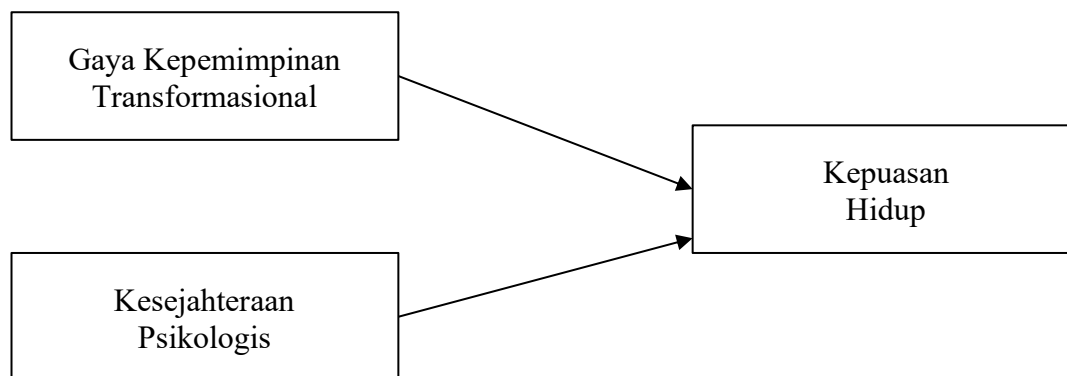
Kesejahteraan psikologis berhubungan dengan tantangan eksistensial yang dialami oleh seorang individu dalam hidupnya, serta bagaimana dan sejauh mana individu tersebut mengatasi rintangan tersebut (Ryff, 1989). Dua perspektif filosofis utama telah mendorong penelitian ilmiah mengenai kesehatan manusia secara positif dan kesejahteraan yang didasarkan pada pandangan filosofis yang berfokus pada hedonisme, atau kebahagiaan, serta eudaemonism, atau aktualisasi diri (Basaria, 2017). Menurut Ryff (1989), kesejahteraan psikologis melibatkan beberapa aspek mendalam dari kehidupan individu, yang dapat dikelompokkan menjadi enam dimensi utama yaitu, *self acceptance*, *positif relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *self growth*. Banyak faktor mempengaruhi kesejahteraan psikologis, termasuk usia, pekerjaan, status perkawinan, kepribadian, dan peristiwa negatif dalam hidup (Saraswati & Teja, 2018). Tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi cenderung menjalin hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja, atasan, maupun klien. Serta dapat mendorong karyawan untuk berani dalam mengambil risiko, berpikir di luar kebiasaan, dan menghasilkan ide-ide baru yang inovatif.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini didasarkan pada teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Riggio (2006), yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan melalui pengaruh inspiratif, perhatian terhadap individu, dan motivasi. Kesejahteraan psikologis, dipandang sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup (Ryff, 1989). Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis diasumsikan berperan signifikan terhadap kepuasan hidup karyawan.

Gambar 1

Kerangka Berpikir



Dengan mempertimbangkan peran gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan hidup karyawan sebagaimana telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan bahwa kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis secara bersama-sama berperan terhadap kepuasan hidup karyawan di perusahaan distributor farmasi PT XYZ.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Dengan tujuan untuk menguji peran dan hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis sebagai variabel independen, terhadap kepuasan hidup sebagai variabel dependen. penelitian ini dilaksanakan di perusahaan distributor, yang melibatkan karyawan dari berbagai departemen. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk pengumpulan data, yang disebarakan secara *online* melalui platform survei digital yaitu *Google Form* untuk memudahkan akses bagi para partisipan. Pihak manajemen membantu menyebarkan *link* dan *barcode* kuesioner melalui email kepada seluruh karyawan.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdaftar sebagai karyawan di perusahaan distributor farmasi PT XYZ, karyawan berada di bawah supervisi pemimpin yaitu memiliki interaksi langsung dengan pemimpinnya, memiliki minimal masa kerja 3 bulan di perusahaan distributor PT XYZ, dan usia partisipan berkisaran dari 22 tahun sampai 61 tahun. Teknik sampling Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik ini digunakan oleh peneliti dikarenakan peneliti memilih kelompok partisipan yang menjadi sasarannya yaitu karyawan distributor farmasi di PT XYZ. Dalam penelitian ini partisipan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, status pekerjaan, bagian, jabatan, dan lama bekerja.

Tabel 1
Demografi Partisipan

Aspek	Kategori	Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-laki	31
	Perempuan	15
Usia	22 – 28 Tahun	10
	29 – 33 Tahun	9
	37 – 41 Tahun	9
	42 – 48 Tahun	6
	50 – 61 Tahun	12
Status Pekerjaan	Karyawan Tetap	43
	Karyawan Kontrak	1
	Karyawan Percobaan	2
Bagian	Commercial Admin	2
	Commercial Non Pharma	4
	Commercial Pharma	7
	Finance & Accounting	7
	HRD & GA	6
	Inventory & Warehouse	12
	IT	3
	Operasional (Import, Purchasing)	3
	Regulatory, QA, APJ	2
Jabatan	Staff	17
	Non Staff	8
	SPV/Assistant Manager	8
	Manager/Direktur	13
Lama Bekerja	< 1 Tahun	8
	1 - 3 Tahun	10
	3 -5 Tahun	2
	> 5 Tahun	26

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala *Global Transformational Leadership* (GTL) untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional. Skala GTL dikembangkan oleh Carless et al. (2000) dan terdiri dari 7 item yang merepresentasikan 7 dimensi inti, yaitu *Vision*, *Staff Development*, *Supportive Leadership*, *Empowerment*, *Innovative Thinking*, *Lead by Example*, dan *Charisma*. Setiap dimensi diwakili oleh satu item pertanyaan. Respon partisipan terhadap setiap item diukur menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Berdasarkan uji reliabilitas, skala GTL menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar .957, yang menunjukkan bahwa skala ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional.

Untuk mengukur kesejahteraan psikologis, penelitian ini menggunakan skala *Psychological Well-Being* (PWB) yang dikembangkan oleh Ryff (1989). Skala PWB terdiri dari 42 item yang mencakup enam dimensi utama, yaitu *self-acceptance*, *positive relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth*. Respon partisipan terhadap setiap item diukur menggunakan skala Likert dengan enam pilihan jawaban, yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (agak setuju), 5 (setuju), dan 6 (sangat setuju). Hasil uji reliabilitas keseluruhan pada skala *Psychological Well-Being* (PWB) menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar .892, yang mengindikasikan bahwa skala ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi untuk mengukur kesejahteraan psikologis.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepuasan hidup yaitu menggunakan skala *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) dikembangkan oleh Diener et al. (1985) dan terdiri dari 5 item dan merupakan alat ukur unidimensional yang dirancang untuk menilai kepuasan hidup secara keseluruhan tanpa memecahnya ke dalam aspek-aspek spesifik. Respon partisipan diukur menggunakan skala *Likert* dengan rentang nilai 1 (sangat tidak sesuai), 2 (tidak sesuai), 3 (agak tidak sesuai), 4 (netral), 5 (agak sesuai), 6 (sesuai), hingga 7 (sangat sesuai). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa SWLS memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar .780, yang mengindikasikan bahwa skala ini merupakan alat ukur yang reliabel untuk menilai kepuasan hidup.

Prosedur

Penelitian dilaksanakan dengan mendistribusikan kuesioner secara daring melalui *Google Form*, yang dapat diakses melalui *link* atau *barcode* yang disampaikan via email karyawan oleh pihak manajemen. Partisipan diberikan waktu 10 hingga 15 menit untuk menyelesaikan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan perangkat lunak statistik *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 untuk analisis lebih lanjut.

HASIL

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki rata-rata (*mean*) sebesar 4.02 dan standar deviasi sebesar .777. Variabel kesejahteraan psikologis memiliki *mean* 4.60 dan standar deviasi .602. Dan variabel kepuasan hidup memiliki *mean* sebesar 4.62 dan standar deviasi sebesar 1.100.

Tabel 2

Gambaran Deskriptif Variabel

Variabel	Min.	Maks.	M	SD
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.57	5.00	4.02	0.777
Kesejahteraan Psikologis	3.34	5.88	4.60	0.602
Kepuasan Hidup	2.20	6.80	4.62	1.100

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang bertujuan untuk mengetahui data dalam penelitian ini sudah terdistribusi secara normal atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian, nilai *Asymp. Sig* sebesar .893, yang lebih besar dari .05, menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini bersifat normal.

Uji Linearitas

Dari uji linearitas memperoleh hasil $F = .000$ dengan $p = 1 > .05$. Nilai p yang lebih besar dari .05 menyatakan bahwa terdapat korelasi linear antara variabel.

Tabel 3

Uji Linearitas

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
GKT,KP dan KH	<i>Between Groups</i>	(Combined)	44.877	43	1.044	104.366	0.010
		<i>Linearity</i>	0.000	1	0.000	.000	1.000
		<i>Deviation From Linearity</i>	44.877	42	1.069	106.851	0.009
		<i>Within Group</i>	0.020	2	0.010		
		<i>Total</i>	44.897	45			

Note. GKT(*Gaya Kepemimpinan Transformasional*), KP (*Kesejahteraan Psikologis*), KH (*Kepuasan Hidup*).

Uji Korelasi

Hasil uji korelasi mengungkapkan hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan hidup, dengan nilai korelasi *pearson* sebesar 0.332 dan signifikansi 0.024 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan transformasional, semakin tinggi pula tingkat kepuasan hidup.

Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengkaji hubungan antara satu variabel dependen kepuasan hidup dengan dua variabel independen gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0.175, artinya 17.5% variasi dalam kepuasan hidup dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen secara bersama-sama. Selain itu, hasil uji *ANOVA* menghasilkan *p-value* (Sig.) sebesar 0.016, yang lebih kecil dari 0.05, sehingga model regresi ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, secara keseluruhan, gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup.

DISKUSI

Hasil uji korelasi yang diperoleh menggunakan korelasi *pearson* menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan hidup, serta hasil regresi berganda yang dilakukan terhadap ketiga variabel menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian Kim dan Cruz (2022), yang menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan hidup. Selain itu, kesejahteraan psikologis terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan hidup. Aspek-aspek seperti penerimaan diri, hubungan positif, dan tujuan hidup yang jelas berkontribusi besar terhadap kesejahteraan mental karyawan. Hasil ini mendukung teori Ryff (1989) tentang kesejahteraan psikologis sebagai prediktor kualitas hidup, serta teori Bass dan Riggio (2006) yang menekankan peran pemimpin inspiratif dalam meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggali lebih dalam terkait variabel lainnya yang mungkin berperan, seperti budaya organisasi atau peran mediasi dan moderasi dari variabel lain. Serta disarankan untuk mengembangkan teori ini dengan mengkaji dimensi-dimensi spesifik dari gaya kepemimpinan transformasional berdasarkan teori Bass dan Riggio (2006). Serta lebih menegaskan kepada karyawan bahwa data yang dikumpulkan akan dirahasiakan sepenuhnya dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penjelasan secara langsung, baik melalui komunikasi tertulis maupun lisan, tentang bagaimana privasi partisipan dijamin. Selain itu, pengembangan sistem pengumpulan data yang lebih anonim dapat dipertimbangkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis memiliki peran terhadap kepuasan hidup karyawan distributor farmasi PT XYZ. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berada di bawah gaya kepemimpinan transformasional serta merasakan kesejahteraan psikologis di tempat kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi. Artinya, semakin besar peran gaya kepemimpinan transformasional dan kesejahteraan psikologis, semakin tinggi pula tingkat kepuasan hidup karyawan di distributor farmasi PT XYZ.

REFERENSI

- Ameen, A., Almulla, A., Ali, M., Al-shibami, A. H., & Ghosh, A. (2018). The impact of knowledge sharing on managing organizational change within Abu Dhabi National Oil organizations. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 2(3), 27–36.
- Archibald, M. M. (2016). Researcher-participant relationships in qualitative inquiry. *The Qualitative Report*, 21(5), 1–16.
- Ashfaq, F., Abid, G., & Ilyas, S. (2023). Transformational leadership and life satisfaction: The sequential mediation model of organizational trust and proactive behavior. *Scandinavian Journal of Management*, 39(4), 101298. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2023.101298>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2023). Job demands-resources theory: Implications for employee well-being. *Journal of Applied Psychology*, 108(1), 1–15.
- Basaria, D. (2017). Gambaran kecerdasan emosi dan psychological well-being tenaga pendidik di provinsi DKI Jakarta. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 9(1), 58–78. <https://doi.org/10.24912/provita.v9i1.532>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Taylor & Francis/Routledge.
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita Bali di Desa Adat Sading. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382–394. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/28053>
- Bojanowska, A., & Zalewska, A. M. (2016). Lay understanding of happiness and the experience of well-being: Are some conceptions of happiness more beneficial than others? *Journal of Happiness Studies*, 17(2), 793–815. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9620-1>
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). Developing a short measure of transformational leadership. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 389–405. <https://doi.org/10.1023/A:1022991115523>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (102–117). Psychology Press.
- Hastuti, R., & Budiarto, Y. (2022). Psychometric properties of the Indonesian version of the Satisfaction with Life Scale. *North American Journal of Psychology*, 24, 743–754.
- Khan, H., Rehmat, M., & Butt, T. H. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: A mediation model. *Future Business Journal*, 6, 40. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Kim, H.-D., & Cruz, A. B. (2022). Transformational leadership and psychological well-being of service-oriented staff: Hybrid data synthesis technique. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 8189. <https://doi.org/10.3390/ijerph19138189>
- Merkin, R. (2023). Editorial: Employee life satisfaction: Real world consequences. *Frontiers in Psychology*, 14, 1288877. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1288877>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

- Saraswati, K., & Teja, J. (2018). Psychological well-being of employees in Java, Indonesia. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(2), 597–605. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i2.1704>
- Sugiyanta, Y., & Rohadi, M. (2023). Analisis pengaruh kualitas produk dan strategi distribusi terhadap penjualan pada PT Temprina Media Grafika Bekasi. *Mulia Pratama Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.5555/mpjeb.v1i1>
- Voi.id. (2024). Industri farmasi nasional tumbuh 32,35 persen hingga kuartal I-2024. <https://voi.id/ekonomi/415302/industri-farmasi-nasional-tumbuh-32-35-persen-hingga-kuartal-2024>
- Whisman, M. A., & Baucom, D. H. (2012). Intimate relationships and psychopathology. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 15(1), 4–13.