

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Atasan Langsung terhadap *Psychological Ownership* pada Karyawan *Outsourcing*

Hana Christina

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

Jimmy Ellya Kurniawan^{*1}

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

Abstract. *The purpose of this study is to find out whether there is a direct relationship between transformational leadership style of the employer towards psychological ownership's employees in PT.Trisulapack Indah Maspion unit III Sidoarjo. The population of this study consists of 80 employees working at PT.Trisulapack Indah Maspion unit III Sidoarjo. This study is conducted using non-probability sampling technique, i.e. accidental sampling because not all of the subject can fill out the given questioner. This is due to the limited regulation that needs to be obeyed and also licensing factor caused by the employer. The analyzed data is collected using correlation test pearson's product moment technique. The result of Pearson's product moment shows that there is positive relationship between transformational leadership styles towards psychological ownership in outsourcing employees' psychological ownership. This is shown from the correlation value between two variables that is $r = 0,522$ and $p\text{-value} < 0,05$ that means there is a significant relationship between transformational leadership style with psychological ownership.*

Keywords: *outsourcing employees, psychological ownership, transformational leadership style*

Abstrak. *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional pada atasan langsung terhadap rasa kepemilikan terhadap perusahaan (psychological ownership) pada karyawan outsourcing di PT.Trisulapack Indah Maspion unit III Sidoarjo. Populasi dari penelitian ini adalah 80 karyawan yang bekerja di PT.Trisulapack Indah Maspion unit III Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik sampel non-random, karena tidak semua subjek bisa mengisi kuisioner. Keterbatasan ini disebabkan pula karena peraturan perusahaan yang harus ditaati serta juga isu perijinan. Data dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi product moment. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional pada atasan langsung terhadap rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi antarvariabel yaitu $r=0,522$ dan nilai $p<0,05$ yang berarti ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan rasa kepemilikan terhadap perusahaan.*

Kata kunci: *gaya kepemimpinan transformasional, pegawai paruh waktu, rasa kepemilikan terhadap perusahaan*

¹ **Korespondensi:** Jimmy Ellya Kurniawan. Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya, UC Town, CitraLand, Surabaya, 60219. Email: jimmy.ellya@ciputra.ac.id.

Jumlah buruh atau karyawan di Indonesia yang tercatat dalam BPS (Badan Pusat Statistik) pada Februari 2013 adalah sebesar 41.561.419 jiwa. Namun pada kenyataannya, kondisi SDM di Indonesia pada tahun 2013 masih memprihatinkan. Aksi demonstrasi dilakukan puluhan ribu karyawan menuntut agar perusahaan menaikkan upah mereka minimum 50% dari upah yang biasa mereka terima. Kebanyakan dari mereka yang melakukan aksi demonstrasi tersebut adalah karyawan *outsourcing*.

Demonstrasi menyebabkan kemacetan yang dapat menghambat jalannya perekonomian dan menurunkan produktivitas kerja karena karyawan harus meninggalkan pekerjaannya dan melakukan aksi demo dan bagi pekerja lain yang terkena dampak dari demonstrasi. Beberapa aksi demonstrasi yang dilakukan karyawan tersebut menunjukkan kondisi SDM yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Padahal kepuasan kerja sangat diperlukan agar kedua belah pihak antara lain pemilik perusahaan dan SDM yang berperan di dalamnya sama-sama mendapat keuntungan. Ketidakuasan dalam bekerja dapat terjadi jika karyawan tidak memiliki *psychological ownership*.

Dalam penelitian Avey (2009), menunjukkan adanya hubungan positif antara *psychological ownership* dengan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa *psychological ownership* dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

Psychological ownership adalah perasaan dimana karyawan memiliki tanggung jawab untuk membuat keputusan demi kepentingan jangka panjang perusahaan (Avey, 2012). *Psychological ownership* menggambarkan sebuah kesadaran individu, pikiran, dan

keyakinan mengenai kepemilikan terhadap perusahaan (Avey, 2009). *Psychological ownership* memiliki 4 dimensi yaitu, *self-efficacy*, *accountability*, *belongingness*, dan *self-identity* (Avey, 2009).

Menurut Avey (2009), *self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu dengan berhasil. Seseorang akan dengan yakin melaksanakan apa yang menjadi tugasnya karena adanya dorongan yang membuat seseorang menjadi percaya akan kemampuannya yang dimiliki dan dapat melaksanakan tugas tersebut dengan berhasil (Avey, 2009).

Accountability lebih menekankan pada rasa tanggung jawab baik dalam hal tanggung jawab pada diri sendiri maupun tanggung jawab pada apa yang terjadi di organisasi. Dengan pelayanan dan pengorbanan yang diberikan inilah seseorang dapat dikatakan memiliki *psychological ownership* tingkat tinggi (Avey, 2009).

Belongingness merupakan rasa ikut memiliki perusahaan dimana seseorang sudah merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya yang dirasakan sebagai *second home* dan merasa sebagai pemilik suatu organisasi. Apabila hal tersebut telah terpenuhi, maka kebutuhan sosial maupun kebutuhan sosio-emosional seseorang dapat dikatakan telah terpenuhi. Hal ini dikarenakan setiap orang membutuhkan rasa diterima dimana individu tersebut dipekerjakan sehingga peran mereka dalam organisasi dapat dikerjakan dengan optimal (Avey, 2009).

Self-identity berkaitan dengan dorongan kuat yang dimiliki seseorang untuk mengidentifikasi dimana mereka bekerja (Avey, 2009). *Psychological ownership* yang dimiliki akan mengidentifikasi diri

mereka menjadi pribadi yang unik sehingga semakin besar pula kontribusi yang mereka lakukan terhadap suatu organisasi sebagai identitas pribadi yang ingin mereka tunjukkan.

Dalam hirarki yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, terdapat lima kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, cinta dan keberadaan, penghargaan dan aktualisasi diri (Feist, 2006). Seseorang yang masih berfokus pada pemenuhan kebutuhan fisiologis dapat dikatakan bahwa pemenuhan kebutuhan masih berada pada di tingkat rendah. Kebutuhan tertinggi menurut Abraham Maslow adalah aktualisasi diri dimana kebutuhan seseorang dalam aktualisasi diri sesuai dalam beberapa dimensi yang ada dalam *psychological ownership* yaitu *self-efficacy* dan *self-identity*. Apabila individu memiliki karakteristik yang terkandung dalam *psychological ownership* khususnya *self-efficacy* dan *self-identity*, maka individu tersebut telah berada dalam pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi yang terfokuskan dalam pencapaian prestasi melalui aktualisasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa *psychological ownership* merupakan perwujudan kebutuhan tingkat tinggi dari hirarki yang dikemukakan Abraham Maslow.

Menurut teori Herzbergh, manusia memiliki dua kategori kebutuhan yang berbeda, yaitu faktor higiene dan motivator. Faktor pertama yaitu faktor higiene atau pemeliharaan yang berkaitan dengan lingkungan manusia dan menjalankan fungsi untuk mencegah adanya ketidakpuasan dalam bekerja. Pemeliharaan yang dimaksud adalah faktor yang tidak pernah benar-benar terpuaskan sepenuhnya dan faktor tersebut harus terus dipelihara (Hidayat, 2009). Contoh faktor tersebut antara lain seperti adanya kebijakan dari perusahaan, kompensasi, lingkungan kerja,

hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan sekerja, supervisi, administrasi, uang, status, dan keamanan. Namun pada kenyataannya, faktor-faktor tersebut bersifat sementara dalam memotivasi pekerja.

Faktor kedua yaitu motivator dimana terdapat faktor yang dapat lebih efektif dalam memotivasi seseorang seperti pencapaian pekerjaan (*achievement*), pengakuan terhadap suatu pekerjaan, tantangan dalam pekerjaan, peningkatan tanggung jawab, pertumbuhan, dan perkembangan (Hidayat, 2009). Kedua faktor tersebut tidak saling bergantung satu dengan yang lain. Faktor higiene berkaitan dengan lingkungan kerja sedangkan faktor motivator berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Teori Herzbergh merupakan dasar untuk melihat motivasi pekerja untuk meninjau faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja baik yang bersifat motivator maupun demotivator. Hal ini sesuai dengan dimensi-dimensi yang dimiliki oleh *psychological ownership* dengan contoh seperti pencapaian prestasi dalam pekerjaan, rasa tanggung jawab, tertantang akan suatu pekerjaan, kebutuhan untuk bertumbuh dan berkembang yang merupakan bentuk kebutuhan tingkat tinggi dari hierarki Abraham Maslow.

Gaya kepemimpinan transformasional dianggap paling sesuai yang mampu memunculkan kebutuhan yang dimiliki bawahan untuk mengubah dari kebutuhan rendah pada kebutuhan tingkat tinggi (Givens, 2008). Gaya kepemimpinan transformasional dapat menambah dan meningkatkan nilai yang dihasilkan oleh bawahan dengan cara menaikkan tingkat hierarki kebutuhan bawahan dan mempengaruhi minat bawahan ke arah tujuan yang lebih tinggi (Givens, 2008). Hal ini mengasumsikan bahwa *psychological ownership* pada karyawan merupakan suatu

bentuk perwujudan kebutuhan tingkat tinggi dan dapat ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan transformasional atasannya.

Dalam penelitian Bernhard (2011), terdapat dua jenis kepemimpinan yaitu kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transaksional berorientasi pada kejelasan akan harapan yang diinginkan kedua belah pihak yaitu pemimpin dengan bawahan dengan menetapkan tujuan dan batasan, serta kinerja yang menguntungkan (Bernhard, 2011).

Kepemimpinan transaksional bergantung pada motivasi ekstrinsik melalui *reward* sehingga hal ini mengakibatkan karyawan hanya termotivasi untuk meraih penghargaan tetapi tidak dapat mencapai target yang melebihi harapan (Bernhard, 2011). Antara pemimpin dengan bawahan telah menyampaikan secara terbuka akan apa yang menjadi harapan pemimpin dan apa yang diinginkan karyawan. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin cenderung membatasi bawahan dalam memberi pengaruh terhadap organisasi. Sedangkan Gaya kepemimpinan transformasional adalah sosok kepemimpinan yang mampu memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawan, mengakui potensi yang dimiliki sehingga individu dapat mengalami pertumbuhan untuk maju (Bernhard, 2011).

Kepemimpinan transformasional mempunyai efek transformasi baik pada tingkat organisasi maupun individu. Kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengembangan visi dalam organisasi, memotivasi, dan memberi makna pada bawahan di setiap tugas yang diberikan (Bernhard, 2011). Dengan menunjukkan kontribusi yang berikan atasan terhadap perusahaan maka hal tersebut dapat menginspirasi bawahan untuk menentukan

standar dalam pekerjaannya (Bernhard, 2011).

Terdapat 4 dimensi gaya kepemimpinan transformasional yaitu, *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration* (Biransav, 2011). Dimensi yang pertama yaitu *Idealized Influence* dimana pemimpin yang menampilkan sosok yang dihormati, dipercaya, dikagumi oleh anggotanya, dan menunjukkan karakter yang mampu memberikan visi, serta menanamkan rasa tanggungjawab bersama atas segala risiko yang terjadi dengan prinsip yang beretika (Biransav, 2011).

Inspirational Motivation menggambarkan pemimpin yang mampu mendorong karyawan untuk dapat mencapai visi baik melalui semangat yang diberikan secara individu maupun kelompok (Biransav, 2011). *Intellectual Stimulation* menjelaskan bagaimana pemimpin mampu memunculkan keterampilan karyawan dalam memecahkan setiap permasalahan yang terjadi dengan cara yang inovatif dan kreatif tanpa menyalahkan usaha yang telah dilakukan karyawan (Biransav, 2011).

Individualized Consideration menekankan pada peran pemimpin sebagai mentor yang mengembangkan setiap potensi karyawan, berfokus pada apa yang dibutuhkan karyawan seperti kebutuhan untuk berprestasi, bertumbuh, dan mengembangkan peluang yang ada (Biransav, 2011).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *psychological ownership*. Penelitian Bernhard (2011) terhadap 229 karyawan yang bukan anggota keluarga yang bekerja pada 52 perusahaan kecil milik keluarga

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih dapat meningkatkan *psychological ownership* daripada gaya kepemimpinan transaksional. Hal ini mengasumsikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh positif terhadap *psychological ownership*.

Namun hal tersebut belum tentu terjadi pada karyawan *outsourcing*. Hal ini disebabkan karena kesempatan karyawan *outsourcing* untuk diangkat sebagai karyawan tetap berpeluang sangat kecil sehingga menghambat *psychological ownership*.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional pada atasan langsung terhadap *psychological ownership* pada karyawan *outsourcing* di PT.Trisulapack Indah Maspion unit III Sidoarjo?”

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional atasan langsung terhadap *psychological ownership* pada karyawan *outsourcing* di PT.Trisulapack Indah Maspion unit III Sidoarjo.

Hipotesis

H₀: Tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *psychological ownership* pada karyawan *outsourcing*

H₁: Ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *psychological ownership* pada karyawan *outsourcing*

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional pada atasan langsung terhadap *psychological ownership* pada karyawan *outsourcing* di PT.Trisulapack Indah Maspion unit III Sidoarjo.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *outsourcing* di PT.Trisulapack Indah Maspion unit III Sidoarjo. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *accidental sampling* yaitu teknik pengambilan data dengan memilih responden yang paling mudah dijumpai. Prosedur *sampling* dalam teknik ini adalah dengan cara mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan yang bertemu dengan peneliti. Peneliti menggunakan teknik ini dikarenakan adanya keterbatasan perijinan yang diberikan kepada peneliti dan adanya faktor karyawan yang tidak dapat meninggalkan pekerjaannya.

Dalam membagi kuesioner, peneliti mendatangi subjek sesuai dengan beberapa divisi yang tersebar di beberapa tempat secara bergantian. Peneliti tidak dapat membagikannya kepada seluruh karyawan *outsourcing* karena adanya keterbatasan wewenang bagi peneliti dan beberapa karyawan *outsourcing* yang tidak dapat meninggalkan pekerjaannya karena sedang melakukan kegiatan produksi. Berdasarkan 100 kuesioner yang tersebar hanya 84 yang peneliti dapat kumpulkan. Tetapi karena adanya beberapa kesalahan seperti tidak menjawab beberapa pernyataan dan data

responden yang tidak terisi sehingga hanya 80 kuesioner saja yang dapat diambil.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti terlebih dahulu melakukan pendekatan melalui wawancara baik kepada pimpinan perusahaan maupun karyawan *outsourcing*. Setelah mendapatkan cukup informasi, peneliti menyebarkan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data.

Peneliti menggunakan dua alat ukur berupa penyebaran kuesioner tentang persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional atasan langsung yang diadaptasi dari Kurniawan (2008) dan kuesioner tentang *psychological ownership* pada karyawan yang diadaptasi dari kuesioner Avey (2009). Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sering (SS), Sering (Sr), Jarang (Jr), dan Tidak Pernah (TP).

1. Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Peneliti menggunakan kuesioner gaya kepemimpinan transformasional yang diadaptasi dari Kurniawan (2008) untuk mengukur persepsi bawahan khususnya pada karyawan *outsourcing* terhadap gaya kepemimpinan transformasional atasan langsung. Kuesioner terdiri dari 40 item yang berupa pernyataan berdasarkan empat dimensi dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

2. Skala *Psychological Ownership*

Peneliti menggunakan kuesioner tentang *psychological ownership* yang diadaptasi dari Avey (2009) untuk mengukur tingkat *psychological ownership* pada karyawan khususnya karyawan *outsourcing* di PT.Trisulapack Indah. Kuesioner terdiri dari 20 item yang berupa pernyataan berdasarkan empat dimensi dari *psychological ownership* yaitu *self-efficacy*, *belongingness*, *accountability*, dan *self-identity*.

Analisis Data Penelitian

Dalam melakukan uji hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *psychological ownership* menggunakan teknik *correlation test pearson product moment* dengan program SPSS. Namun jika distribusi data tidak normal maka uji hubungan menggunakan *spearman rank test*.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil dari uji normalitas pada variabel *psychological ownership* adalah $p\text{-value} = 0,906$ yang berarti distribusi data dalam penelitian ini dikatakan normal sehingga peneliti menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* dalam melakukan uji korelasi. Apabila dari hasil uji korelasi menunjukkan $p\text{-value} < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *psychological ownership* pada karyawan *outsourcing*. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi antar dua variabel tersebut yaitu sebesar 0,522 dan $p\text{-value} < 0,05$ yang berarti adanya hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *psychological ownership*.

Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *psychological ownership* pada karyawan *outsourcing*. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi antar dua variabel tersebut $> 0,3$ yaitu sebesar 0,522 dan $p\text{-value} < 0,05$ yang berarti adanya hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *psychological ownership* sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil uji korelasi antara dimensi menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi *idealized influence* dengan *psychological ownership*. Menurut Biransav (2011), *idealized influence* menggambarkan sosok pemimpin yang mampu menjadi teladan bagi bawahannya dengan segala tingkah laku yang ditunjukkan sehingga membuat bawahan menjadi kagum, hormat, sekaligus percaya. Dari hasil penelitian Kurniawan (2008) menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki karakter *idealized influence* berperan sebagai model positif yang dapat meningkatkan prestasi bawahan. Hal ini sesuai dengan dimensi yang dimiliki oleh variabel *psychological ownership* yaitu dimensi *self-efficacy* dimana seseorang dengan yakin dapat melakukan suatu tindakan dengan berhasil (Avey, 2009).

Dimensi kedua dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu *inspirational motivation*. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi *inspirational motivation* dengan *psychological ownership*. Dimensi *inspirational motivation* terbukti dapat meningkatkan *self-efficacy* yang sesuai dengan dimensi yang dimiliki variabel *psychological ownership* melalui dorongan verbal yang diberikan atasan dengan menunjukkan optimisme dan dukungan pada

bawahannya (Kurniawan, 2008). Hal ini akan membukakan pikiran karyawan untuk selalu terpacu dalam menjalankan pekerjaan melalui kontribusi yang diberikan secara maksimal.

Dimensi ketiga dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu *intellectual stimulation*. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi *intellectual stimulation* dengan *psychological ownership*. Dalam dimensi *intellectual stimulation*, atasan mampu memberikan kesempatan pada bawahan untuk ikut mengambil peran dalam suatu organisasi (Kurniawan, 2008). Dorongan verbal yang diberikan atasan kepada bawahan menjadi semakin kuat jika bawahan yang didorong melihat adanya alasan untuk percaya bahwa dengan berperilaku tertentu ia akan mendapatkan hasil yang diharapkan sehingga informasi yang diberikan melalui dorongan verbal terlihat realistis sehingga bawahan dapat mencapai tujuan. Hal ini berkaitan dengan salah satu dimensi dari *psychological ownership* yaitu *self-efficacy*.

Dimensi keempat dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu *individualized consideration*. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi *individualized consideration* dengan *psychological ownership*. Namun dari keempat dimensi yang dimiliki *psychological ownership*, aspek *self-identity* memiliki hubungan terbesar diantara tiga dimensi lain. Dimensi *individualized consideration* menunjukkan peran pemimpin yang mampu menjadi mentor atau pelatih bagi anggotanya. Disinilah peran atasan yang sangat dibutuhkan bawahan yaitu pengakuan atas keunikan dari masing-masing individu dengan memandang setiap kebutuhan untuk mendapat otonomi, dorongan, dukungan,

tanggung jawab, struktur, dan instruksi hingga munculnya *self-identity*. *Self-identity* yang timbul akan mendorong seseorang untuk memandang bahwa dirinya menjadi bagian yang unik dari suatu organisasi atau perusahaan. Pada saat *self-identity* terbentuk dalam diri karyawan maka individu tersebut akan merasa bahwa dirinya bermakna dan menjadi bagian dalam perusahaan (Avey, 2009).

Pada dasarnya *self-identity* merupakan sebuah kebutuhan karyawan yang membentuk satu kesatuan dari beberapa dimensi *psychological ownership*. Ketika *self-identity* muncul dalam diri karyawan maka dengan sendirinya seseorang akan terintegrasi dengan apa yang menjadi target suatu organisasi (Avey, 2009).

Setelah melakukan uji hubungan antara dimensi pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan variabel *psychological ownership*, peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan sebaliknya yaitu antara dimensi pada variabel *psychological ownership* dan variabel gaya kepemimpinan transformasional. Berdasarkan uji antar dimensi pada variabel *psychological ownership* dengan variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut.

Dimensi pertama dalam variabel *psychological ownership* yaitu *self-efficacy*. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan antara dimensi *self-efficacy* dengan gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Avey (2009), *self-efficacy* berkaitan dengan keyakinan seseorang dalam melakukan suatu tugas dengan berhasil. *Self-efficacy* pada karyawan berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional pada atasannya. Hal ini sesuai dengan pendapat

yang dikemukakan oleh Bass (1997) bahwa melalui kemampuan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu membangkitkan antusiasme pada karyawan terhadap tugas-tugas serta dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan yang dimilikinya. Karyawan tidak hanya sekedar mampu menyelesaikan tugas individu tetapi juga mampu mencapai tujuan suatu kelompok dalam organisasi. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini mampu memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap karyawan untuk berprestasi dan berkembang (Howell, 1999).

Dimensi kedua dalam variabel *psychological ownership* yaitu *accountability*. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi *accountability* dengan gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Avey (2009), *accountability* merupakan rasa tanggung jawab baik dalam hal tanggung jawab pada diri sendiri maupun tanggung jawab pada apa yang terjadi di organisasi. Dimensi *accountability* berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Givens (2008) bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional mampu melibatkan para anggotanya dalam mengambil bagian atau peran dalam suatu organisasi. Hal ini membuat karyawan tidak hanya bertanggungjawab atas apa yang dikerjakannya tetapi juga menganggap apa yang terjadi di suatu perusahaan adalah tanggung jawab dirinya.

Dimensi ketiga dalam variabel *psychological ownership* yaitu *belongingness*. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi *belongingness* dengan gaya kepemimpinan transformasional. Menurut Avey (2009), *belongingness* merupakan

sebuah kebutuhan sosio-emosional dimana seseorang individu juga membutuhkan rasa diterima baik dalam lingkungan sehari-hari maupun di suatu tempat dimana individu tersebut bekerja. Hal ini sesuai dengan gaya kepemimpinan transformasional dimana seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap karyawannya termasuk dalam menimbulkan emosi-emosi yang kuat dalam diri anggotanya (Yukl, 1998). Pada saat kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka karyawan akan merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya dan merasa sebagai pemilik suatu organisasi (Avey, 2009)

Dimensi keempat dalam variabel *psychological ownership* yaitu *self-identity*. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan positif antara dimensi *self-identity* dengan gaya kepemimpinan transformasional. Dimensi *self-identity* dalam variabel *psychological ownership* ini berkaitan dengan dorongan kuat yang dimiliki seseorang untuk mengidentifikasi dimana mereka bekerja (Avey, 2009). *Self-identity* yang timbul dalam diri akan mendorong seseorang untuk memandang bahwa dirinya menjadi bagian yang unik dari suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Hamdani (2012) bahwa kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi karyawan sebagai sumber pengaruh ideal yang berfungsi sebagai model, dan dapat membangun kepercayaan diri dan kebanggaan karyawan dalam organisasi. Rasa percaya diri dan kebanggaan pada karyawan merupakan karakteristik yang sesuai dengan dimensi *self-identity* dalam variabel *psychological ownership*.

SIMPULAN

Melalui penelitian ini, peneliti dapat memberi kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya

kepemimpinan transformasional pada atasan langsung terhadap *psychological ownership* pada karyawan *outsourcing* di PT.Trisulapack Indah Maspion unit III Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi antar dua variabel tersebut $> 0,3$ yaitu sebesar 0,522 dan *p-value* $< 0,05$ yang berarti adanya hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan *psychological ownership* sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima.

REFERENSI

- Antonakis, J., Avolio, J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14, 261-295.
- Avey, J.B. (2009). *Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes*, 173-191.
- Azwar, S. (1997). Reliabilitas dan validitas (Ed III). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B.M., (1997). Does transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *Journal American Psychologist*, 52, 130-139.
- Bernhard, F., & O'Driscoll, M.P. (2011). Psychological ownership in small family-owned businesses; Leadership style and nonfamily-employees' work attitudes and behaviors. *Group & Organization Management*, 36 (3), 345-384.
- Birasnav, M., Rangnekar, S., & Dalpati, A. (2011). Transformational leadership and human capital benefits: The role of knowledge management. *Leadership and Organization Developmental Journal*, 32 (2), 106-126.
- Burhani, R. (2013). Puluhan ribu buruh demonstrasi di depan Grahadi.

<http://www.antaranews.com/berita/372378/puluhan-ribu-buruh-demonstrasi-di-depan-grahadi>, tanggal 28 Agustus 2013.

Feist, J., & Feist, G.J. (2006). *Theories of Personality*, New York: Mc. Graw-Hill Companies.

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).

Hidayat, F. (2009). Motivasi Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Kota Bandung, *Jurnal Teknik Sipil*, 9 (1), 57-70.

Howell, J.M. & Hall-Merenda, K.E. (1999). The ties that bind: The impact of leader-member exchange, transformational and transactional leadership, and distance on predicting follower performance. *Journal of Applied Psychology*, 84 (5), 395-401.

Kelloway, E.K., & McKee, M.C. (2007). Transformational leadership and psychological well-Being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12 (3), 193-203.

Krishnan, V.R. (2005). Transformational leadership and outcomes: Role of relationship

duration. *Leadership & Organization Development Journal*, 26 (6), 442-457.

Kurniawan, J.E. (2008). *Self-efficacy* pada tenaga penjual asuransi ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional atasan. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10 (1), 33-34.

Panjaitan, A. (2013). Statistika: Populasi dan sampel. Diunduh dari <http://www.slideshare.net/AprinsyaPanjaitan/statistika-populasi-dan-sampel> pada tanggal 2 Oktober 2013.

Robin, S.P. (1996). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: P.T. Prenhalindo.

Santos, J.R. (1999). Cronbach's alpha: A tool for assessing the reliability of scale, *Journal of Extension*, 37, 2.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003, Pasal 64-66, tentang Ketenagakerjaan. (2003).

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 1969, Pasal 1, tentang ketenagakerjaan. (1969).

Yukl, G.A. (1998). *Leadership in Organization*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.