

Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Individu di Mediasi Psikologi Empowerment

Sherly Amalia Fernanda

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Korespondensi penulis: 31420062.mhs@unusida.ac.id

Wahyu Eko Pujianto

Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Abstract. *The aim of this research is to determine the influence of servant leadership on individual performance in the psychological mediation of empowerment. This research uses a quantitative approach with the employee population of PT Trikaraya Jaya Food in Sidoarjo. The sample used was 70 employees of PT Trikaraya Jaya Food. Data collection was carried out through questionnaires. The analysis in this research uses Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 4.0 software. There are two model specifications used in PLS, namely: outer and inner models. The results of this research found that servant leadership influences individual performance, servant leadership influences the psychology of empowerment, individual performance influences the psychology of empowerment, psychology of empowerment mediates servant leadership on individual performance.*

Keywords: *Servant Leadership, Individual Performance, Psikologi Empowerment.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh servant leadership terhadap kinerja individu di mediasi psikologi empowerment. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi karyawan PT Trikaraya Jaya Food di Sidoarjo. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT Trikaraya Jaya Food yang berjumlah sebanyak 70 karyawan. pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SmartPLS 4.0. Terdapat dua spesifikasi model yang digunakan dalam PLS yaitu: outer dan inner model. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa servant leadership berpengaruh terhadap kinerja individu, servant leadership terhadap psikologi empowerment, kinerja individu berpengaruh terhadap psikologi empowerment, psikologi empowerment memediasi servant leadership terhadap kinerja individu.

Kata kunci: servant leadership, kinerja individu, psikologi empowerment.

LATAR BELAKANG

Pemimpin yang bersedia melayani karyawannya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan di perusahaan berkinerja dengan baik, pasti akan mempengaruhi kinerja mereka dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Kepemimpinan yang melayani telah terbukti berdampak pada kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (Rofcanin et al, 2022). Salah satu cara pemimpin pelayan memastikan rakyatnya merasa aman dan bahagia adalah dengan menjaga kehidupan keluarganya, sehingga hal ini perlu diperhatikan (Van Dierendonck,2023). Pemimpin harus memperhatikan kondisi pegawai di dalam dan di luar perusahaan. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan yang melayani juga menghidupi keluarga karyawannya yang berdampak pada kesejahteraan karyawannya di tempat kerja. Berikut data internal kinerja karyawan untuk beberapa periode:

Tabel 1. Data Kinerja

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Berpengalaman	Target	Presentase	Ket
1	SD	17	0	240	0%	Tidak tercapai
2	SMP	21	16	240	6,67%	Tercapai
3	SMA/SMK	32	10	240	4,17%	Tercapai

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenjang Pendidikan SD dengan jumlah karyawan 17 dengan target 240 tingkat kinerja karyawan masih belum tercapai dengan baik. Seperti terkutip menurut (Sapta & Rihayana, 2022) kepemimpinan yang melayani menggambarkan keterampilan untuk mampu mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai visi atau tujuan tertentu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Basalama (2019) mengenai dampak kepemimpinan pelayan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan pelayan, maka semakin besar kemungkinan karyawan untuk berkinerja lebih baik. Penelitian dari Rahayu (2019) telah terbukti bahwa kepemimpinan pelayan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan semakin baik penerapan kepemimpinan pelayan, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai.

Kepemimpinan yang melayani memiliki komitmen untuk melayani orang lain. Dengan kata lain, orang yang mempraktikkan kepemimpinan yang melayani lebih memperhatikan anggotanya. Pempimpin rela mengesampingkan egoismenya demi kepentingan dan kesejahteraan perusahaan atau organisasi, menjadi lebih baik, dan dijadikan karyawan pilot project bagi perusahaan lain (Pujianto,22).

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan. Servant leadership yang mempengaruhi sebagai filosofi altruisme praktis yang mendukung mereka yang ingin melayani pekerja di garis depan layanan individu dan institusional (Pujianto, 2022). Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai pribadi yang mempunyai tingkat keunggulan tertentu, seperti mempunyai tugas dan wewenang untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan upaya bersama untuk mencapai tujuan tertentu (Northouse, 2021). Berdasarkan pengertian diatas, kepemimpinan adalah mengarahkan, mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bawahannya untuk melaksanakan tugas secara sadar dan sukarela untuk mencapai tujuan perusahaan (Pujianto, 2023).

Pemberdayaan psikologis ditemukan meningkat dengan pemberdayaan kepemimpinan (Amundsen & Martinsen, 2023). Pemimpin yang memberdayakan memberikan makna kepada karyawan dalam pekerjaan mereka di perusahaan, 2023). Perusahaan yang melakukan pemberdayaan psikologis memastikan kebutuhan informasi terpenuhi secara akurat, cepat dan transparan, serta pelatihan dan pengembangan diberikan secara berkala untuk meningkatkan kualitas kinerja kerja karyawan. (Elnaga et.al, 2023).

Mengingat temuan kesenjangan dalam penelitian sebelumnya, ada kebutuhan untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui apakah pemberdayaan psikologis memediasi pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap kinerja individu. Sebuah organisasi menerapkan gaya kepemimpinan pelayan dengan menggunakan pendekatan Teori Greenleaf dan menyimpulkan bahwa kepemimpinan pelayan memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Pasha, 2012). Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai gaya kepemimpinan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap servant leadership.

Penelitian ini akan membantu karyawan meningkatkan kinerja pribadinya dengan memberikan konsep kepemimpinan yang tepat yaitu penerapan gaya kepemimpinan melayani menggunakan Greenleaf Theory. Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai gaya kepemimpinan, peneliti tertarik untuk menyelidiki dampak kepemimpinan pelayan terhadap kinerja individu melalui psikologi pemberdayaan di PT Trikayarasa Jaya Food. Karena masih banyak perusahaan yang kurang memiliki gaya kepemimpinan. Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan dampak kepemimpinan pelayan terhadap kinerja individu dalam organisasi.

KAJIAN TEORITIS

Servant Leadership

Gagasan di balik kepemimpinan yang melayani adalah bahwa tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah melayani bawahannya. Selanjutnya, pemimpin harus terus mendukung karyawan dalam mengembangkan bakatnya. Oleh karena itu, salah satu perbedaan antara kepemimpinan pelayan dengan gaya kepemimpinan lainnya adalah tujuannya. Kepemimpinan sejati datang dari orang-orang yang terutama didorong oleh keinginan untuk membantu orang lain (Fauzan, 2018). Memenuhi kebutuhan dan melayani orang lain adalah tujuan utama seorang pemimpin yang melayani, dan dalam dunia yang ideal, hal ini juga harus menjadi tujuan utama kepemimpinan. Untuk memiliki pola pikir yang sama mengenai

pelayanan yang hebat, pemimpin yang melayani harus memiliki pola pikir yang unik (Helmawati, Ethika, 2017).

Liden et al (2008) dalam Gaskova (2020) mengidentifikasi 7 (tujuh) dimensi yang berbeda satu sama lain dan menciptakan multidimensi membangun: 1. Keterampilan konseptual, 2. Memberdayakan, 3. Membantu pengikut tumbuh dan sukses, 4. Mendahulukan pengikut, 5. Berperilaku etis, 6. Penyembuhan emosional, 7. Menciptakan nilai bagi masyarakat.

Kinerja Individu

Menurut Fahmi (2018: 2), kinerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi laba maupun nirlaba, selama periode waktu tertentu. Edison, Anwar, dan Komariyah (2018:188) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil proses yang berkaitan dan diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditentukan. Wibowo (2017:186) menyatakan bahwa kinerja adalah proses mengukur dan mengevaluasi kinerja seorang karyawan.

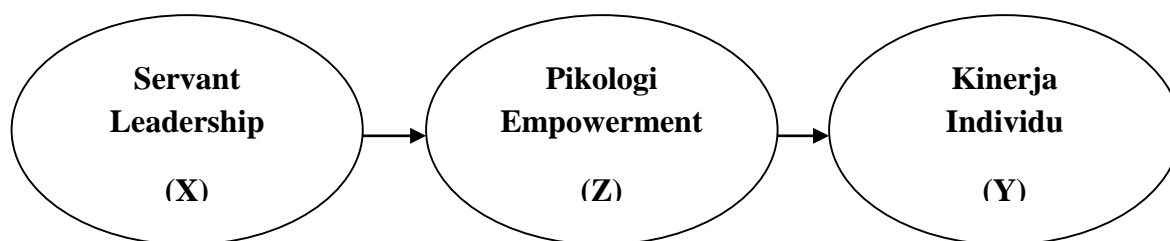
Menurut Hamali (2016: 98), kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap perekonomian. Indikator untuk mengukur kinerja menurut Rahayu & Ajimat (2018) adalah sebagai berikut: 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Kehadiran, 5. Kemampuan bekerja sama.

Psikologi Empowerment

Pemberdayaan psikologis merupakan konstruksi motivasi yang terdiri dari empat elemen: makna atau nilai, penentuan nasib sendiri atau otonomi, dan kompetensi, serta memberikan individu orientasi positif terhadap peran pekerjaannya (Spreitzer dalam Qing, Asif, Hussain dan Jameel, 2019). Orientasi dalam pemberdayaan psikologis didasarkan pada perasaan dan harapan yang muncul ketika individu menemukan dirinya dalam pekerjaan dan peran pribadinya (Spreitzer dalam Qing, Asif, Hussain dan Jameel, 2019). Pemberdayaan psikologis dapat diartikan sebagai faktor inspiratif yang menekankan persepsi pemberdayaan pengikut dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan sikap kerja karyawan (Spreitzer dalam Qing, Asif, Husein dan Jameel, 2019).

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual dari penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

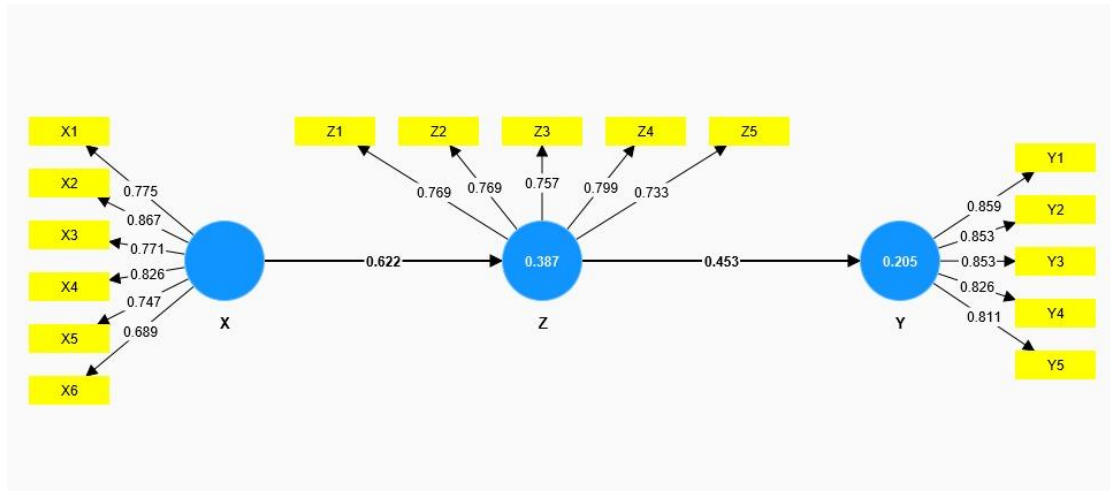
Teknik atau metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan. Setelah menerima hasil pengolahan statistik parsial kuesioner Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS 4.0, metode ini berujuan untuk mempelajari populasi dan sampel yang teridentifikasi.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan sistem kuesioner dan analisis data atau teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software Warp Partial Least Square (PLS) 4.0 (Hair et al., 2019). Prosedur hasil SmartPLS 4.0 dan kriteria kelayakan, yaitu evaluasi model pengukuran atau model eksternal. Model ini menentukan hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Pengujian dilakukan pada model eksternal: (1) validitas konvergen. Nilai validitas konvergen merupakan nilai koefisien cross loading variabel laten dan indikatornya. Nilai yang diharapkan $> 0,7$, (2) validitas diskriminan: nilai ini merupakan nilai faktor cross loading dan membantu memeriksa apakah konstruk memiliki validitas diskriminan yang memadai dengan membandingkan nilai-nilai pemuatan konstruk target. Nilai ini harus lebih besar dari nilai beban untuk konfigurasi lainnya, (3) keandalan keseluruhan: data dengan keandalan keseluruhan $> 0,8$ sangat dapat diandalkan, (4) rata-rata variance diekstraksi (AVE), nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$, (5) cronbach alpha's, nilai ekspektasi $> 0,6$ untuk seluruh konstruk. Model internal (model struktural): (1) R-kuadrat dari konstruk endogen. Nilai R-square merupakan koefisien determinasi konstruk endogen. Nilai R-square adalah 0,67 (kuat), 0,33 (sedang), dan 0,19 (lemah), (2) Perkiraan nilai koefisien jalur, atau koefisien jalur yang mewakili besarnya hubungan antar pengaruh konstruk laten. Ini dilakukan dengan menggunakan proses bootstrap. (3) Relevansi prediktif (Q-square) juga dikenal sebagai stonegeisser's. Tes ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan prediksi dengan menggunakan metode blindfolding. Jika nilai yang diperoleh 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Algoritma bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,7 maka indikator tersebut dapat diterima atau dinyatakan valid. Namun pada tahap pengembangan skala, jika nilai loading yang diperoleh lebih besar dari 0,6 maka masih dapat dinyatakan valid atau diterima.



Gambar 2. Kerangka Model

1. Outer model

Outer model merupakan hubungan dari parameter atau indikator yang diestimasi dengan model pengukuran (variabel laten). Menilai outer model memiliki tiga kriteria yaitu convergen validity, discriminant validity, construct reability dan validity.

a. Convergent validity

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) dari suatu konstruk seharusnya berkolerasi tinggi. Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,7.

Tabel 2. Outer Loading

	Servant Leadership	Kinerja Individu	Psikologi Empowerment
X1	0,775		
X2	0,867		
X3	0,771		
X4	0,826		
X5	0,747		
X6	0,689		
Y1		0,859	
Y2		0,853	
Y3		0,853	
Y4		0,826	
Y5		0,811	
Z1			0,769
Z2			0,769
Z3			0,757
Z4			0,799
Z5			0,733

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2, secara keseluruhan nilai outer loading setiap konstruk refleksi memiliki nilai loading $> 0,7$ sehingga model dinyatakan telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik.

b. Discriminant validity

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Cara untuk menguji validitas deskriminan dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,7$.

Tabel 3. Cross loading

	Servant Leadership	Kinerja Individu	Psikologi Empowerment
X1	0,775	0,258	0,587
X2	0,867	0,182	0,541
X3	0,771	0,224	0,594
X4	0,826	0,325	0,398
X5	0,747	0,289	0,345
X6	0,689	0,230	0,269
Y1	0,188	0,859	0,333
Y2	0,172	0,853	0,297
Y3	0,172	0,853	0,297
Y4	0,347	0,826	0,484
Y5	0,351	0,811	0,413

	Servant Leadership	Kinerja Individu	Psikologi Empowerment
Z1	0,500	0,262	0,769
Z2	0,500	0,262	0,769
Z3	0,537	0,348	0,757
Z4	0,445	0,517	0,799
Z5	0,393	0,314	0,733

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3, secara keseluruhan nilai cross loading setiap konstruk refleksi memiliki nilai loading $> 0,7$ sehingga dinyatakan telah memenuhi kriteria diskriminan validity yang baik.

c. Construct reliability dan validity

Selain melihat nilai dari factor loading setiap konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan cronbach's alpha dan composite reliability. Namun, penggunaan cronbach's alpha untuk menguji reliabilitas suatu konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan composite reliability. Rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai composite reliability harus lebih besar dari 0,7.

Tabel 4. Construct reability dan validity

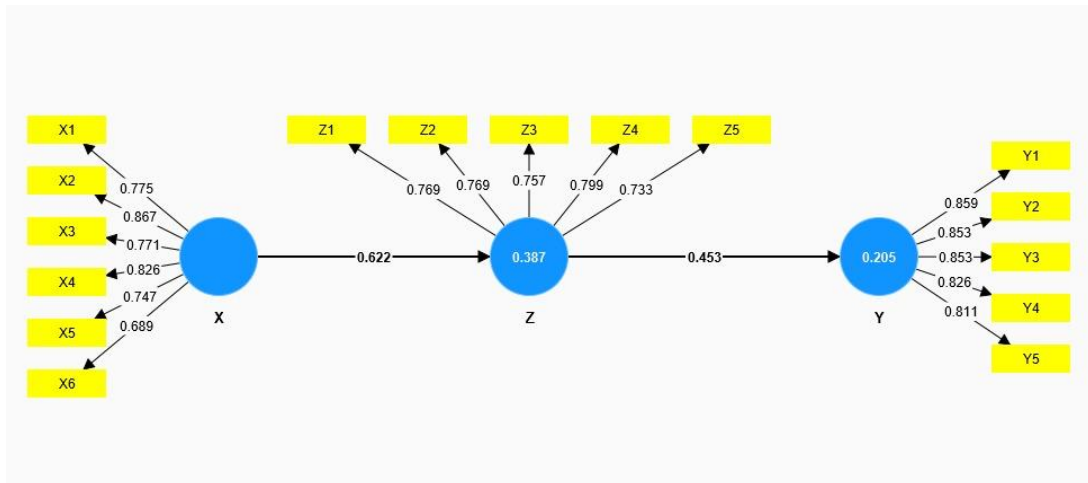
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
Servant Leadership	0,879	0,898	0,903	0,610
Kinerja Individu	0,900	0,918	0,923	0,707
Psikologi Empowerment	0,824	0,829	0,876	0,586

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4, nilai cronbach's alpha variabel servant leadership sebesar 0,879, kinerja individu 0,900, variabel psikologi empowerment 0,824. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan data yang digunakan adalah reliabel, dan nilai composite reliability

variabel servant leadership sebesar 0,898, variabel kinerja individu 0,918, variabel psikologi empowerment 0,829. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai composite reliability lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan data yang digunakan adalah reliabel. Sedangkan nilai AVE variabel servant leadership sebesar 0,610, variabel kinerja individu 0,707, variabel psikologi empowerment 0,586. Nilai AVE harus lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, data yang digunakan pada observasi ini memenuhi konsep validitas.

2. Inner model



Gambar 3. Inner model

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

a. Colinearity

Suatu variabel dapat digunakan dalam sebuah model jika tidak terjadi kolinearitas yang tinggi dengan nilai VIF < 5. Jika nilai VIF > 5 maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian.

Tabel 5. Colinearity statistics (VIF)

	VIF
Servant Leadership -> Psikologi Empowerment	1,000
Psikologi Empowerment -> Kinerja Individu	1,000

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5, dari hasil uji colinearity setiap variabel mendapat nilai <5 dapat dikatakan tidak terjadi adanya multikolinearitas.

b. R-square

Hasil uji nilai R-square nantinya akan menggambarkan kekuatan variabel endogen dalam melakukan prediksi pada structural model. Besaran nilai R-square akan menunjukkan kekuatan model yang diklasifikasikan menjadi 3 bagian, yaitu 0,25 (lemah), 0,50 (sedang), 0,75 (kuat).

Tabel 6. R-square

	R-Square	Keterangan
Kinerja Individu	0,205	Lemah
Psikologi Empowerment	0,387	Lemah

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6, didapatkan nilai R-square untuk variabel kinerja individu sebesar 0,205 atau 20,5%, variabel psikologi empowerment sebesar 0,387 atau 38,7%,. Sehingga hasil pengujian model structural variabel diperoleh dari nilai R-square dalam kategori lemah.

c. Blindfolding

Blindfolding merupakan analisis untuk menilai tingkat relevansi prediksi pada sebuah model konstruk. Blindfolding dapat digunakan untuk menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang didapatkan dari olah data ini. Dalam menentukan hasil observasi dalam olah data tersebut baik yaitu dengan melihat nilai yang dihasilkan, jika nilai $Q^2 > 0$, maka nilai observasi dikatakan baik, sebagaimana persamaan 1 : $Q^2 = 1 - (1-R1^2) (1-R2^2)$. Dimana, $R1^2$ dan $R2^2 = R$ -square variabel endogen pada model persamaan. $Q^2 =$ nilai Q-square. Sehingga,

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1-R1^2) (1-R2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,205) (1-0,387) \\
 &= 0,512
 \end{aligned}$$

Berdasarkan persamaan 1 diperoleh Q^2 sebesar 0,512 lebih dari 0, sehingga nilai observasi sudah dinyatakan baik.

d. Bootstrapping

Pengujian hipotesis menggunakan kriteria 1,96 dinyatakan berpengaruh jika memperoleh nilai t-statistic lebih dari 1,96. Tabel 7 merupakan hasil uji parsial dalam penelitian ini.

Tabel 7. Path coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Servant Leadership -> Psikologi Empowerment	0,622	0,651	0,110	5,648	0,000
Psikologi Empowerment -> Kinerja Individu	0,453	0,497	0,114	3,987	0,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 7, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel servant leadership memperoleh nilai t-statistic: $5,648 > 1,96$ dan nilai P-value: 0,000. Artinya servant leadership berpengaruh terhadap psikologi empowerment
- Variabel psikologi empowerment memperoleh nilai t-statistic: $3,987 > 1,96$ dan nilai P-value 0,000. Artinya psikologi empowerment berpengaruh terhadap kinerja individu.

Pembahasan

Pengaruh Servant Leadership terhadap Psikologi Empowerment

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh terhadap psikologi empowerment. Servant leadership adalah pendekatan kepemimpinan dimana pemimpin berfokus pada pelayanan kepada bawahan dan mendorong pemberdayaan karyawan. penerapan servant leadership di perusahaan dapat dilakukan dengan cara mendorong pemimpin untuk mengadopsi perilaku servant leadership melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan. Membangun budaya organisasi yang mendukung servant leadership, dengan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pemimpin.

Menurut Liden, Wayne, Zhao, dan Henderson (2019), servant leadership memiliki pengaruh yang signifikan terhadap psikologi empowerment. Para pemimpin servant yang memberikan perhatian dan dukungan kepada bawahannya mampu meningkatkan rasa percaya diri, otonomi, dan rasa memiliki bawahan dalam pekerjaan.

Pengaruh Psikologi Empowerment terhadap Kinerja Individu

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa psikologi empowerment berpengaruh terhadap kinerja individu. Penerapan psikologi empowerment dalam perusahaan dapat dilakukan dengan cara memberikan kebebasan kepada individu dalam mengambil

keputusan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Ini dapat mencakup memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada individu untuk mengelola tugas karyawan sendiri. Perusahaan dapat memberikan dukungan dan pelatihan kepada individu untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaan para karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Seibert, Wang, dan Courtright (2019) menunjukkan bahwa psikologi empowerment memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu. Individu yang merasa memiliki tanggung jawab dan memiliki kepercayaan diri dalam pekerjaan mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Psikologi empowerment memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individu. Penerapan psikologi empowerment dalam perusahaan dapat dilakukan melalui memberikan otonomi, dukungan dan pelatihan, mendorong partisipasi dan kolaborasi, serta memberikan umpan balik dan pengakuan. Dengan menerapkan psikologi empowerment, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan karyawan, meningkatkan motivasi, dan mencapai kinerja yang lebih baik. Tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga berdampak positif pada kinerja dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek psikologi empowerment dalam upaya meningkatkan kinerja individu mencapai tujuan perusahaan.

Saran

1. Saran Praktis

Perusahaan sebaiknya memperhatikan dan memahami pentingnya psikologi empowerment dalam meningkatkan kinerja individu. Hal ini dapat diwujudkan dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan yang fokus pada pemberdayaan individu

2. Saran Teoritis

Para peneliti dapat melanjutkan penelitian tentang psikologi empowerment dengan menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat empowerment individu, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan faktor personal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Awaliya, Syifa, and Hermin Endratno. "Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga" 5, no. 3 (2023): 278–287.
- Ekonomi, Fakultas, and Universitas Udayana. "PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP INNOVATION IMPLEMENTATION BEHAVIOR DENGAN EMPOWERMENT SEBAGAI PEMEDIASI PADA KARYAWAN KOMANEKA HOTEL Pande Kurnia Dewi ; Ayu Desi Indrawati" (2017): 27–28.
- Inesia, D, and N Ardiyanti. "Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Affective Commitment Dan Job Satisfaction Yang Dimediasi Oleh Psychological Empowerment." ... *Manajemen dan Usahawan Indonesia* 44, no. 2 (2021): 105–115. <http://www.jurnalkesos.ui.ac.id/index.php/jmui/article/view/13497%0Ahttp://www.jurnalkesos.ui.ac.id/index.php/jmui/article/view/13497/67546944>.
- Mayangsari, Agni Shanti, and Wahyu Eko Pujiyanto. "Servant Leadership Model : Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan Provinsi Jawa Timur" 2, no. 1 (2023): 1–12.
- Nabawi, Asraf, Anis Eliyana, Ahmad Rizki Sridadi, Fakultas Ekonomi Bisnis, and Universitas Airlangga. "Bisma : Jurnal Bisnis Dan Manajemen" 17, no. 1 (2023): 49–56.
- Perceived, Peran, Organizational Support, D A N Psychological, Empowerment Terhadap, Kinerja Karyawan, and Organizational Citizenship Bahavior. "Peran Perceived Organizational Support Dan Psychological Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Bahavior" 8, no. 2015 (2020): 839–851.
- Rakyat, Jurnal Kreasi. "IMPLEMENTATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENT" 1, no. 1 (2023): 25–35.
- Simatupang, Yosua Chrisbjorn, and Wiji Safitri. "Pengaruh Servant Leadership Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Mediasi" 6, no. 2 (2023): 583–592.
- Upadana, I Wayan, and Putra Bagia. "Pengaruh Servant Leadership Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" 3, no. 3 (2023): 523–535.
- Wisata, Mandiri, and Servant Leadership. "Management Studies and Entrepreneurship Journal" 4, no. 5 (2023).
- Rosela, Meliani, Desti Ranikusna, S Martono, and Endah Lestari. "The Effect Of Quality Of Work Life and Empowering Leadership on Job Performance: Mediating Role of Psychological Empowerment" (n.d.).
- Jurnal, Halaman, Khafid Khoirul Hanafi, Wahyu Eko Pujiyanto, Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul, and Ulama Sidoarjo. "Influence of Servant Leadership on Job Satisfaction and Job Engagement Di Cv Panda Food Industry Sidoarjo" 2, no. 1

(2023).

- Rohma, Nur, Egalita, Nilma Firda, Muhammad Majid, and Wahyu Pujiyanto. "IMPLEMENTASI SERVANT LEADERSHIP PADA ORGANISASI LEGIUN VETERAN REPUBLIK INDONESIA KABUPATEN SIDOARJO (Studi Kasus Pada Legiun" *Jurnal Akuntansi ...* 2, no. 2 (2022): 229–234.
- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.
- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who Gives a Hoot?: Intercept Surveys of Litterers and Disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>.