

Peran Moderasi Usia dalam Dukungan Sosial dan Kepemimpinan pada Anggota Organisasi Kemahasiswaan di Yogyakarta

Dewi Soerna Anggraeni^{1*}, Martaria Rizky Rinaldi¹, Reny Yuniasanti¹

[1] Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia.

Abstract

Indonesia Emas 2045 is a challenge for the younger generation to contribute as a future leader. Student organizations are one of the forums for building leadership in students. This study aims to determine the moderating role of age in social support and members of student organizations' leadership in Yogyakarta. The subjects were 223 members of student organizations, a minimum of 2 months as a member. Sampling was gathered using the convenience sampling technique. Data collection was carried out using the Human Capital Sustainability Leadership (HSCL) scale and the Social Support Scale of the Online Community. Data analysis was conducted using Jamovi statistical software. The moderation analysis results showed that age significantly affects sustainability leadership (Estimation = 0.5814, SE = 0.24265, CI = [0.1059, 1.0570], Z = 2.40, p = 0.017). The older a person is, the higher the likelihood of having highly sustainable leadership. In addition, the interaction between social support and age also proved significant in sustainability leadership (Estimation = 0.0455, SE = 0.00495, CI = [0.0358, 0.0552], Z = 9.20, p < 0.001). That is, the effect of social support on sustainability leadership differs at different levels of individual age.

Keywords: College Students; Leadership; Social Support; Students' Organization; Age

Info Artikel

Histori Artikel: Dikirim: 2024-08-03 | Diterbitkan: 2023-12-31

DOI: <http://dx.doi.org/10.24127/gdn.v13i4.10925>

Vol 13, No 4 (2023) Halaman: 1101 - 1111

(*) Penulis Korespondensi: Dewi Soerna Anggraeni, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia, Email: dewisoerna@mercubuana-yogya.ac.id



Ini adalah artikel akses terbuka yang disebarluaskan di bawah ketentuan [Lisensi Internasional Creative Commons Atribusi 4.0](#), yang mengizinkan penggunaan, penyebaran, dan reproduksi tanpa batasan di media mana pun dengan mencantumkan karya asli secara benar.

PENDAHULUAN

Indonesia Emas 2045 adalah sebuah impian masa dalam rangka menyambut 100 tahun kemerdekaan Republik Indonesia. Sasaran utama Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJPN) 2045 adalah mendukung tercapainya pelaksanaan visi Indonesia Emas 2025 - 2045, yaitu mewujudkan Indonesia sebagai "Negara Nusantara Berdaulat, Maju dan Berkelanjutan" (<https://indonesia2045.go.id/>). Salah satu sasaran dalam rangka

menyambut Indonesia Emas adalah mempersiapkan SDM yang mampu mengambil peran sebagai pemimpin masa depan. Pembentukan karakter bangsa ini dimulai dari pembentukan karakter pada pemimpin generasi muda yang berproses dan tergabung dalam organisasi (Masduki, et al., 2021). Menurut Langton dan Robbins (2007), organisasi adalah unit sosial yang didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama atau satu set tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Lebih lanjut Kosasih (2017) menyatakan bahwa organisasi merupakan wadah dari sekelompok orang yang mengadakan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang ditetapkan sebelumnya.

Salah satu organisasi yang mengembangkan dan membentuk karakteristik pemimpin di masa depan adalah organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan adalah wadah yang tepat untuk membentuk profesionalisme anggotanya. Melalui berbagai aktivitas yang diimplementasikan, anggota organisasi dapat memupuk sikap kerja keras, kedisiplinan dan tanggungjawab (Pertiwi, et al., 2021). Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 pasal 77 ayat 2 tentang Pendidikan Tinggi yang menyatakan bahwa organisasi kemahasiswaan memiliki fungsi untuk mengembangkan bakat, minat, potensi, kreativitas, kepekaan, daya kritis, keberanian, kepemimpinan dan rasa kebangsaan, memenuhi kepentingan dan kesejahteraan mahasiswa, dan mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat.

Penelitian sebelumnya menunjukkan berbagai manfaat dan pengaruh keikutsertaan mahasiswa dalam sebuah organisasi kemahasiswaan. Cahyaningtyas (dalam Suranto & Rusdianti, 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada anggota yang aktif mengikuti organisasi kemahasiswaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Huang dan Chang (2004) yang menjelaskan bahwa mahasiswa yang aktif dalam kegiatan akademik dan ko-kurikuler dapat mengembangkan kemampuan berpikir, berkomunikasi, interpersonal dan kepercayaan diri. Penelitian Pertiwi et al. (2015) juga menyatakan beberapa manfaat mengikuti organisasi kemahasiswaan, yaitu meliputi: melatih *leadership*, mengatur waktu, memperluas jejaring atau *networking*, mengasah kemampuan sosial, *problem solving* dan manajemen konflik. Keikutsertaan mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan disebut sebagai *iron stock* yang akan membentuk perannya yaitu sebagai pengganti pemimpin di masa mendatang (Arifin, 2014). Lebih lanjut, Verawati (dalam Yahya & Anisa, 2022) menyatakan bahwa organisasi mahasiswa merupakan lembaga penunjang mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah sebuah proses memfasilitasi upaya individu dalam pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain agar dapat memahami dan melaksanakan tugas secara efektif (Yukl, dalam Moningga et al, 2021). Sementara itu menurut Robbins (2007) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk tercapainya suatu tujuan. Siagian (dalam Moningga et al, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga mampu melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi ia tidak menyukainya. Keberhasilan ataupun kegagalan sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpinnya.

Terdapat banyak gaya kepemimpinan yang menjelaskan mengenai norma perilaku yang digunakan individu untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Salah satunya adalah

gaya kepemimpinan keberlanjutan dan modal manusia, atau *human capital sustainability leadership* (HCSL). HCSL adalah sebuah konsep baru dalam kepemimpinan yang melampaui definisi tradisional dari gaya kepemimpinan (Di Fabio & Peiró, 2018). HCSL memosisikan perubahan positif serta mengintegrasikan aspek-aspek kepemimpinan yang penting untuk mengembangkan fungsi sumber daya manusia dari perspektif psikologis. HCSL berfokus pada anggota yang sehat, berkembang dan tangguh sehingga mampu mewujudkan lingkungan yang positif, sejahtera dan memiliki kinerja optimal jangka panjang.

HCSL terdiri dari 4 aspek yaitu *Servant Leadership*, *Mindful Leadership*, *Ethical Leadership* dan *Sustainable Leadership*. *Servant leadership* atau kepemimpinan melayani mengutamakan kebutuhan dan mementingkan pertumbuhan anggotanya (Di Fabio & Peiró, 2018). Kepemimpinan melayani bertanggung jawab dan mengutamakan kepentingan anggotanya (Di Fabio, Bonfiglio, Palazzeschi, Gori & Svicher, 2023). *Mindful leadership* mengenali perasaan dan emosi pribadi serta menjaga kesadarannya agar tetap terkendali, terutama saat berada di bawah tekanan (Di Fabio & Peiró, 2018). Pemimpin yang *mindful* menyadari keterbatasan dan mampu mengantisipasinya. Ia mampu mengelola emosi, terutama dalam situasi stres (Di Fabio et al, 2023). *Ethical leadership* mengutamakan keadilan, memberdayakan anggota organisasi, konsisten dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut, menggunakan perilaku untuk mengkomunikasikan atau menegakkan standar etika, penghargaan yang adil dan peduli terhadap orang lain (Di Fabio & Peiró, 2018). Kepemimpinan etis ini bertujuan mendorong tujuan yang adil, selaras dengan cita-cita serta menunjukkan kepedulian kepada anggotanya (Di Fabio et al, 2023). *Sustainable leadership* bercita-cita untuk menciptakan kondisi pembelajaran berkelanjutan yang bersumber dari sumber daya yang berkembang (Di Fabio et al, 2023).

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, salah satunya adalah dukungan sosial (Park et al, 2023; Agustina et al, 2023; Renaningtyas & Supriyoko, 2023). Menurut Safarino (dalam Suseno, 2010), dukungan sosial bertumpu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan atau kepedulian, atau membantu orang untuk menerima sesuatu dari orang lain atau kelompok. Caplan (dalam Suseno, 2010) menyebutkan bahwa dukungan sosial merupakan tindakan menolong orang lain dan terwujud dalam tiga bentuk perilaku. Perilaku tersebut adalah pemberian perhatian afeksi dan pemeliharaan yang membantu mempertahankan harga diri dan mendukung keyakinan; adanya bantuan informasi dan bimbingan pemecahan masalah yang praktis; serta dukungan dalam bentuk pemberian dorongan berupa umpan balik. Albrecht dan Adelm (dalam Wang & Xu, 2013) mendefinisikan dukungan sosial sebagai komunikasi verbal dan nonverbal antara penerima dan pemberi dukungan. Dukungan sosial tidak hanya diberikan di saat krisis saja, melainkan juga terjadi setiap hari dalam hubungan antar pribadi (Barnes & Duck, dalam Wang & Xu, 2013).

Dukungan sosial dapat bersumber dari berbagai pihak, misalnya pasangan, keluarga, teman dan organisasi masyarakat (Sarafino & Smith, dalam Susilaningrum & Wijono, 2023). Hal ini sejalan dengan Sulistyorini dan Roswiyani (2021) yang menyatakan bahwa dukungan sosial juga dapat diterima individu dari keluarga, teman dan orang lain yang signifikan. Lebih lanjut Sarafino dan Smith (dalam Susilaningrum & Wijono, 2023) menyampaikan tentang aspek-aspek dalam dukungan sosial yang meliputi dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional dan dukungan kebersamaan. Hal ini sesuai dengan Ko et al (2013) yang menyatakan bahwa dukungan sosial terdiri dari dukungan emosional, dukungan instrumental, informasional dan kebersamaan. Dukungan emosional adalah dukungan berbentuk rasa empati, kepedulian, perhatian, penghargaan

positif dan dorongan sehingga dapat memberikan rasa nyaman. Dukungan instrumental merupakan bantuan secara langsung dalam bentuk meminjamkan barang, finansial atau bantuan jasa. Dukungan informasional merupakan dukungan dalam bentuk saran, arahan ataupun umpan balik. Sedangkan dukungan kebersamaan terwujud dari kesediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama agar orang lain merasakan diterima. Sulistyorini dan Roswiyani (2021) menyatakan bahwa dukungan sosial dapat berupa berbagai bentuk komunikasi yang meningkatkan kontrol diri pada individu, dukungan penilaian, dukungan emosional dan dukungan secara fisik maupun psikologis. Secara khusus, dukungan sosial sangat bermanfaat bagi mahasiswa. Mahasiswa dapat terbantu dalam menyelesaikan masalah, beradaptasi dengan perubahan dan dapat meningkatkan kualitas hidup yang dirasakan (Sulistyorini dan Roswiyani, 2021).

Penelitian ini akan memfokuskan dukungan sosial pada komunitas *online*. Dukungan sosial yang didapatkan dari komunitas *online* semakin bermakna di era digital saat ini (Kim & Kim, 2020). Dukungan sosial komunitas *online* terdiri dari 3 aspek (Kim & Kim, 2020), meliputi: dukungan emosional, dukungan informasi dan karir. Lebih lanjut dijelaskan oleh Kim dan Kim (2020) bahwa komunitas teman sebaya yang terhubung secara *online* lebih berperan dalam meningkatkan dukungan sosial bagi generasi milenial dan generasi Z. Komunitas *online* yang dimiliki menjadi sumber dukungan sosial dalam meningkatkan informasi, pengetahuan, keterampilan dan kebahagiaan bagi generasi milenial dan generasi Z. Hal ini sejalan dengan Ngeye dan Wright (2018) yang menyatakan bahwa komunitas *online* menunjukkan peran yang besar dalam memberikan dukungan sosial bagi generasi muda. Melalui komunitas *online* yang dimiliki, generasi muda bisa memperoleh dukungan sosial dalam berbagai ranah, seperti kesehatan, pendidikan dan karir.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efek dukungan sosial terhadap hasil organisasional yang optimal. Dukungan sosial berhubungan dengan kepuasan kerja (Sigursteinsdottir & Karlsdottir, 2022), penurunan tekanan psikologis (Inoue et al., 2022), mencegah *bullying* (Sigursteinsdottir & Karlsdottir, 2022), efikasi diri dan kebahagiaan (Kim & Kim, 2020), dan peningkatan kesehatan mental (Peters et al., 2018). Dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional juga mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* dalam organisasi (Renaningtyas & Supriyoko, 2023). Berbagai penelitian sebelumnya menemukan bahwa dukungan sosial dan kepemimpinan memiliki hubungan yang erat. Hasil penelitian Suseno (2010) menunjukkan bahwa dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif melalui mediator motivasi kerja; dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen kontinuitas melalui mediator motivasi kerja; dan dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap komitmen normatif melalui mediator motivasi kerja. Hasil penelitian Ramadhani (2019) pada divisi pemasaran PDAM Surya Sembada Kota Surabaya menunjukkan bahwa dukungan sosial dan gaya kepemimpinan partisipatif secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian mengenai dukungan sosial dan kepemimpinan telah banyak dilakukan. Namun, penelitian yang mengeksplorasi dukungan sosial dari komunitas *online* dan hubungannya dengan kepemimpinan keberlanjutan dan modal manusia (*Human Capital Sustainability Leadership*) pada anggota organisasi kemahasiswaan masih belum banyak dilakukan. Secara khusus, masih sedikit penelitian yang mengeksplorasi peran usia dalam memoderasi hubungan antara dukungan sosial dan kepemimpinan keberlanjutan pada anggota organisasi kemahasiswaan di Yogyakarta. Analisis uji moderasi perlu dilakukan

untuk memahami kekuatan arah hubungan antara dukungan sosial dan kepemimpinan keberlanjutan dapat berubah tergantung pada demografi usia sebagai variabel moderator. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk mengidentifikasi peran usia sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara dukungan sosial dan kepemimpinan keberlanjutan pada anggota organisasi kemahasiswaan di Yogyakarta.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif non eksperimental, dengan desain penelitian korelasional. Penelitian ini bertujuan mengetahui keterkaitan antar variabel, khususnya usia sebagai variabel moderator dalam hubungan antara dukungan sosial dan kepemimpinan keberlanjutan pada anggota organisasi kemahasiswaan di Yogyakarta.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif yang mengikuti organisasi kemahasiswaan di Yogyakarta yang telah menjadi anggota organisasi minimal 2 bulan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah teknik pengambilan sampel non-probabilitas, di mana peneliti memilih subjek penelitian berdasarkan kemudahan akses. (Firmansyah., 2022). Subjek penelitian berjumlah 223 mahasiswa yang telah menjadi anggota organisasi minimal 2 bulan. Seluruh subjek telah menyatakan untuk menyetujui proses pengambilan data (*informed consent*) dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran skala penelitian secara daring menggunakan google form. Skala penelitian dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala yang mengukur kepemimpinan dan skala dukungan sosial. Skala kepemimpinan yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala *Human Capital Sustainability Leadership* (HSCL) yang dikembangkan oleh Di Fabio dan Peiró (2018), sedangkan skala dukungan sosial yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Dukungan Sosial dari Komunitas *Online* yang dikembangkan oleh Kim dan Kim (2022). Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala model Likert.

Skala HSCL terdiri dari 5 pilihan jawaban, yang menunjukkan kesesuaian subjek dengan dirinya. Skala HSCL mengukur 4 aspek keberlanjutan yang terdiri dari *Servant Leadership*, *Mindful Leadership*, *Ethical Leadership* dan *Sustainable Leadership*. Skala HSCL terdiri dari 24 aitem soal yang mencakup 6 aitem *Servant Leadership*, 6 aitem *Mindful Leadership*, 6 item *Ethical Leadership* dan 6 item *Sustainable Leadership*. Reliabilitas skala HSCL adalah 0.900. Hal ini menunjukkan bahwa skala HSCL ini sangat reliabel.

Skala Dukungan Sosial dari Komunitas Online terdiri dari 7 pilihan jawaban yang menunjukkan kesesuaian subjek dengan dirinya. Skala Dukungan Sosial dari Komunitas Online terdiri dari 3 aspek, yaitu *Emotional Support*, *Informational Support* dan *Career*. Skala Dukungan Sosial dari Komunitas Online terdiri dari 16 item soal yang mencakup 5 item *Emotional Support*, 4 item *Informational Support* dan 7 item *Career*. Reliabilitas Skala Dukungan Sosial dari Komunitas Online ini sebesar 0.959. Hal ini menunjukkan skala ini sangat reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi dan uji moderasi. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik Jamovi. Analisis moderasi dipakai untuk mengetahui apakah kekuatan atau arah hubungan antara variabel-variabel yang diuji dipengaruhi oleh variabel ketiga, yaitu usia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 223 subjek penelitian yang merupakan anggota organisasi kemahasiswaan, minimal telah menjadi anggota selama 2 bulan. Tabel 1 menyajikan informasi demografis dari 223 subjek penelitian, menunjukkan 60 subjek laki-laki dan 163 subjek perempuan. Partisipan berusia 17 hingga 53 tahun, dengan mayoritas 46,6% subjek berusia 18 tahun.

Tabel 1. Data Demografi (N = 223)

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	60	26.9 %
Perempuan	163	73.1 %
Usia		
17	23	10.3 %
18	104	46.6 %
19	65	29.1 %
20	14	6.3 %
21	7	3.1 %
22	5	2.2 %
23	2	0.9 %
24	2	0.9 %
53	1	0.4 %
Lama Menjadi Pemimpin (bulan)		
2	91	40.8 %
3	60	26.9 %
4	25	11.2 %
5	24	10.8 %
6	5	2.2 %
7	7	3.1 %
8	4	1.8 %
9	1	0.4 %
10	5	2.2 %
11	1	0.4 %

Berdasarkan analisis deskriptif, diperoleh informasi mengenai kepemimpinan keberlanjutan, dukungan sosial dari komunitas *online* dan usia dari subjek penelitian.

Variabel kepemimpinan keberlanjutan memiliki skor rata-rata sebesar 97.6, dan SD 10.54. Variabel dukungan sosial dari komunitas *online* memiliki skor rata-rata 71.4 dan SD 23.05. Variabel usia memiliki skor rata-rata 18.8 dan SD 2.61.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

	N	Missing	Mean	Median	SD	Minimum	Maximum
Kepemimpinan Keberlanjutan	223	0	97.6	98.0	10.54	28.0	119.0
Dukungan Sosial	223	0	71.4	76.0	23.05	16.0	112.0
Usia	223	0	18.8	18.0	2.61	17.0	53.0

Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang ditunjukkan dengan $p = 0.537$ dan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel prediktor dengan nilai VIF = 1 (VIF < 10) serta Tolerance = 1.00 ($p > 0.01$).

Tabel 3. Hasil Analisis Moderasi

	Estimate	SE	95% Confidence Interval		Z	p
			Lower	Upper		
Dukungan sosial	0.0287	0.02764	-0.0255	0.0829	1.04	0.299
Usia	0.5814	0.24265	0.1059	1.0570	2.40	0.017
Dukungan sosial * Usia	0.0455	0.00495	0.0358	0.0552	9.20	< .001

Tabel 3 memberikan hasil analisis moderasi yang menggambarkan pengaruh dukungan sosial dari komunitas *online*, usia, dan interaksi antara keduanya terhadap kepemimpinan berkelanjutan. Hasil regresi menunjukkan bahwa setelah mengontrol variabel usia, dukungan sosial dari komunitas *online* tidak signifikan berpengaruh terhadap kepemimpinan keberlanjutan (Estimasi = 0.0287, SE = 0.02764, CI = [-0.0255, 0.0829], Z = 1.04, $p = 0.299$). Namun, variabel usia menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepemimpinan keberlanjutan (Estimasi = 0.5814, SE = 0.24265, CI = [0.1059, 1.0570], Z = 2.40, $p = 0.017$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tua seseorang, semakin tinggi kemungkinan untuk memiliki kepemimpinan berkelanjutan yang tinggi. Selain itu, interaksi antara dukungan sosial dari komunitas *online* dan usia juga terbukti signifikan terhadap kepemimpinan keberlanjutan (Estimasi = 0.0455, SE = 0.00495, CI = [0.0358, 0.0552], Z = 9.20, $p < 0.001$). Hal ini menandakan bahwa efek dukungan sosial dari komunitas *online* terhadap kepemimpinan keberlanjutan berbeda pada tingkat yang berbeda dari usia individu. Hasil ini menekankan pentingnya mempertimbangkan faktor usia dalam mengkaji hubungan antara dukungan sosial dan kepemimpinan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setelah mengontrol variabel usia, dukungan sosial dari komunitas *online* tidak signifikan berpengaruh terhadap HCSL pada anggota organisasi kemahasiswaan (Estimasi = 0.0287, SE = 0.02764, CI = [-0.0255, 0.0829], Z = 1.04, $p = 0.299$). Artinya, dukungan sosial dari komunitas *online* tidak signifikan berkorelasi dengan *human capital sustainability leadership* (HCSL) pada anggota organisasi kemahasiswaan. Dukungan sosial dari komunitas *online* memang berdampak positif bagi generasi muda. Di antaranya dapat meningkatkan hubungan interpersonal dan kesejahteraan psikologis (Ngeye & Wright, 2018); membantu mengatasi

kesulitan serta dapat meningkatkan kesejahteraan individu (Laurita & Rusli, 2021); serta membantu individu mengatasi permasalahan dan meningkatkan kesejahteraan mental (Cohen et al., dalam Wei & Gao, 2016). Meskipun demikian, dukungan sosial dari komunitas *online* tidak mampu membentuk kepemimpinan keberlanjutan yang berfokus pada pengembangan dan pemeliharaan anggota di dalam organisasi untuk mencapai tujuan di masa depan yang berkelanjutan (Di Fabio et al., 2023).

Penelitian ini juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepemimpinan keberlanjutan (Estimasi = 0.5814, SE = 0.24265, CI = [0.1059, 1.0570], Z = 2.40, p = 0.017). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tua seseorang, semakin tinggi kemungkinan untuk memiliki kepemimpinan berkelanjutan yang tinggi. Interaksi antara dukungan sosial dari komunitas *online* dan usia juga terbukti signifikan terhadap kepemimpinan keberlanjutan (Estimasi = 0.0455, SE = 0.00495, CI = [0.0358, 0.0552], Z = 9.20, p < 0.001). Hal ini menandakan bahwa efek dukungan sosial dari komunitas *online* terhadap kepemimpinan keberlanjutan berbeda pada tingkat yang berbeda dari usia individu.

Di dalam sebuah organisasi kemahasiswaan, anggota yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman yang lebih banyak dalam menghadapi berbagai tantangan dan situasi, termasuk dalam hal kepemimpinan (Prasojo, Mukminin & Mahmudah, 2017). Pengalaman dapat membantu anggota organisasi untuk mengembangkan diri dan memelihara sumber daya yang dimiliki dengan lebih efektif. Hal ini sesuai dengan aspek penting dalam HSCL yang terkait dengan pembelajaran berkelanjutan (Di Fabio et al., 2023). Sebaliknya, sebagai anggota organisasi, kepercayaan biasanya akan muncul kepada pemimpin yang sudah memiliki pengalaman dalam memimpin (Sinlae, 2024).

Pemimpin dengan usia yang lebih matang biasanya akan memiliki kematangan emosi yang lebih dibandingkan dengan pemimpin yang lebih muda. Kematangan emosi ini mendukung seorang pemimpin dalam menyesuaikan diri dengan berbagai situasi. Hasil penelitian Rima (2021) menemukan bahwa kematangan emosi mahasiswa meningkat seiring dengan berkembangnya usia. Hal ini menjadi modal mahasiswa dalam mengelola konflik dan berinteraksi dengan orang lain secara profesional dalam perannya sebagai pemimpin. Kematangan emosi juga membantu individu untuk mengambil keputusan dengan lebih bijak dan berkelanjutan (Puspasari & Yuwono, 2016). Pengambilan keputusan yang bijaksana dan berkelanjutan merupakan salah satu wujud dari HCSL yang tetap mampu berdaya meskipun berada dalam kondisi yang menekan (Di Fabio et al., 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sinlae (2024) yang menyatakan bahwa individu yang lebih tua memiliki kapasitas yang lebih baik dalam mengelola konflik, mengambil keputusan dan berinteraksi dengan orang lain secara profesional. Pemimpin yang matang secara usia biasanya akan memiliki kapasitas yang lebih matang untuk mempraktekkan kepemimpinan berkelanjutan dengan memperhatikan kebutuhan anggota tim serta memiliki usaha untuk mempertahankan iklim organisasi yang lebih positif (Di Fabio & Piero, 2018).

Selain itu, responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 17-19 tahun (192 responden). Berdasarkan teori perkembangan, kisaran usia ini tergolong sebagai generasi Z (Arnett, 2015). Dalam perspektif pengembangan karier, responden berada dalam tahap eksplorasi dalam pengembangan karier (Arnett, 2015). Teori perkembangan karier mengemukakan individu yang berada dalam tahap *emerging adulthood* (18- 25 tahun) berada di masa transisi dimana mereka perlu melakukan berbagai kegiatan eksplorasi terkait karir dan mengembangkan kemampuannya untuk mengatasi berbagai tantangan dalam karir yang mereka pilih (Arnett, 2015). Responden dalam penelitian ini masih

mencoba untuk mengidentifikasi minat dan bakat yang mereka miliki dan tidak terpengaruh dengan adanya dukungan sosial secara *online* dalam menentukan potensi HCSL mereka.

Berdasarkan *Teori Social Power* dari French dan Raven (dalam Elias 2015), seorang individu memiliki yang kekuatan sosial maka akan dapat mempengaruhi pergeseran keyakinan atau sikap. Elias (2015) mengkaji kembali Teori Kekuatan Sosial dan mengemukakan bahwa taksonomi kekuatan sosial salah satunya membagi menjadi kekuatan formal dan informal. Kekuatan informal yaitu seseorang dapat menunjukkan suatu peranan dengan adanya memiliki suatu keahlian tanpa memiliki suatu otoritas resmi. Dengan demikian, usia dapat berkorelasi dengan HCSL karena individu yang lebih tua cenderung memiliki keunggulan dalam hal pengalaman, kematangan, dan perkembangan pribadi yang mendukung praktik kepemimpinan berkelanjutan.

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah terdapat peran moderasi usia dalam hubungan antara dukungan sosial dengan kepemimpinan pada mahasiswa anggota organisasi di Yogyakarta. Artinya, semakin tua seorang anggota organisasi kemahasiswaan, semakin tinggi kemungkinannya untuk memiliki kepemimpinan berkelanjutan yang tinggi. Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada keterlibatan anggota organisasi yang terdiri dari berbagai usia. Secara khusus pada organisasi kemahasiswaan, baik jika anggota senior tetap terlibat dan memberikan arahan kepada anggota junior agar keberlanjutan dalam hal kepemimpinan bisa tercapai. Penelitian ini memiliki beberapa kendala, antara lain terkait dengan minimnya literatur yang membahas mengenai dukungan sosial pada komunitas *online* yang dikaitkan dengan kepemimpinan pada mahasiswa. Penelitian mengenai HCSL lebih banyak ditemukan dalam konteks organisasi perusahaan dan masih sangat jarang diteliti dalam konteks organisasi kemahasiswaan. Untuk itu, penelitian ini memberikan saran bagi peneliti selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel dukungan sosial pada komunitas *online* dan HCSL pada organisasi kemahasiswaan, serta kaitannya dengan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Agustina, N. U., et al. (2023). The Impact of Leaders and Family Social Support on Work Family Balance and Individual Job Satisfaction. *SAINS ORGANISASI*, 2(3), 174-185.
- Arifin, Syaiful. (2014). Mahasiswa dan Organisasi. Jakarta: Grafindo Persada
- Arnet, J. J. (2015). *Emerging Adulthood: The Winding Road from the Late Teens Through the Twenties* 2nd Edition (2nd Edition).
- De Laurita, A., & Rusli, D. (2021). Pengaruh dukungan sosial online terhadap kesejahteraan subjektif pada remaja. *Jurnal Riset Psikologi*, 2021(3).
- Di Fabio, A., et al. (2023). Human capital sustainability leadership: From personality traits to positive relational management. *Frontiers in Psychology*, 14, 1110974.
- Di Fabio, A., Peiró, J.M. (2018). Human Capital Sustainability Leadership to development and healthy organizations: A new scale. *Sustainability*, 10 (7), 2413.
- Elias, S. (2015). Fifty years of influence in the workplace : The evolution of the fifty years of influence in the workplace the evolution of the French and Raven power. *Journal*

- of Management History, 14(3), 267–283.
<https://doi.org/10.1108/17511340810880634>
- Firmansyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85-114.
- French, J. R., & Raven, B. (1959). The bases of social power. *Studies in social power*, 150, 167.
https://atl.web.baylor.edu/sites/g/files/ecbvkj1781/files/2024-01/nathan_alleman_byron_newberry_and_sarah_madsen-_faculty_authority.pdf
<http://hdl.handle.net/11617/6063>
<https://indonesia2045.go.id/>
- Huang, Y. R., & Chang, S. M. (2004). Academic and cocurricular involvement: Their relationship and the best combinations for student growth. *Journal of College Student Development*, 45(4), 391-406.
- Inoue, R., et al. (2022). Workplace social support and reduced psychological distress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 64(11), e700–e704.
<https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002675>
- Kim, U., & Kim, J. (2022). Economic development, sociocultural change and quality of life in Korea: Analysis of three generations growing up in colonial, industrial and digital age. *Psychology and Developing Societies*, 34(2), 200–239.
<https://doi.org/10.1177/09713336221115550>
- Kim, U., & Kim, J. (2023). Understanding the Software of the Mind, Self and Culture: The Scientific Foundation of Indigenous and Cultural Psychology. *Psychology and Developing Societies*, 35(2), 347-391.
<https://doi.org/10.1177/09713336231185203>
- Ko, H., et al. (2013). Understanding the different types of social support offered by audience to A-List Diary-Like and informative bloggers. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 16(3), 194–199. <https://doi.org/10.1089/cyber.2012.0297>
- Kosasih, K. (2017). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pengembangan Civic Skills Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 25(2), 188-198.
- Langton, N., & Robbins, S. P. (2007). *Organizational behaviour: Concepts, controversies, applications*. Pearson Prentice Hall.
- Masduki, H., Pd, M., et al (2021). *Mengasah Jiwa Kepemimpinan: Peran Organisasi Kemahasiswaan*. Penerbit Adab.
- Moningka, C., et al. (2021). Psikologi Industri dan Organisasi. *Jakarta: Dd publishing*.
- Ngenye, L., & Wright, K. (2018). Online social support groups/communities: implications of theoretical and empirical findings for individuals coping with health concerns. In *Global perspectives on health communication in the age of social media* (pp. 1-27). IGI Global.
- Park Y, et al (2023). The Influences of Supportive Leadership and Family Social Support on Female Managers' Organizational Effectiveness: The Mediating Effect of Positive Spillover between Work and Family. *Behavioral Sciences*. 2023; 13(8):639. <https://doi.org/10.3390/bs13080639>
- Pertiwi, A. D., et al. (2021). Peran Organisasi Kemahasiswaan dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Kemahasiswaan pada Generasi Digital. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 4(3), 107-115.
- Pertiwi, M. C., et al. (2015). Hubungan organisasi dengan mahasiswa dalam menciptakan leadership.
https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/bitstream/handle/11617/6063/23_Mustika%20Cahyaning%20Pertiwi.pdf?sequence=1

- Peters, E., et al. (2018). Influence of social support among employees on mental health and work ability—a prospective cohort study in 2013–15. *European Journal of Public Health*, 28(5), 819–823. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cky067>
- Prasojo, L. D., et al. (2017). Manajemen strategi human capital dalam pendidikan. *Yogyakarta: UNY Press, Edisi*, 1(3), 16-24.
- Puspasari, D., & Yuwono, S. (2016). *Hubungan Antara Kematangan Emosi Dengan Pengambilan Keputusan Pada Remaja di SMA N 2 Sukoharjo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Renaningtyas, T. U., & Supriyoko. (2023). Influence of Social Support and Transformational Leadership to Organizational Citizenship Behaviour among Vocational Teacher . *Media Manajemen Pendidikan*, 6(2), 196–204. <https://doi.org/10.30738/mmp.v6i2.16089>
- Sigursteinsdottir, H., & Karlsdottir, F. B. (2022). Does Social Support Matter in the Workplace? Social Support, Job Satisfaction, Bullying and Harassment in the Workplace during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health/International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4724. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084724>
- Sinlae, F. (2024). Membangun Kepercayaan pada Anggota Tim dengan Usia, Lama Pengalaman Sebagai Pemimpin dan Efikasi Diri Kepemimpinan Sebagai Penentu. *Nusantara Journal of Multidisciplinary Science*, 1(9), 709-715.
- Sulistiyorini, E., & Roswiyani, R. (2021, December). Social Support and Quality of Life on Online-Learning University Students. In *1st Tarumanagara International Conference on Medicine and Health (TICMIH 2021)* (pp. 259-264). Atlantis Press.
- Supit, B. F. (2023). *Buku Ajar Kepemimpinan: Teori Dasar Kepemimpinan dalam Organisasi*.
- Suranto, S., & Rusdianti, F. (2018). Pengalaman berorganisasi dalam membentuk soft skill mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 28(1), 58-65.
- Suseno, M. N. M. (2010). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal psikologi*, 37(1), 94-109.
- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan sosial dengan work life balance pada pekerja wanita yang telah menikah di PT. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297-7306.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi. <https://peraturan.go.id/id/uu-no-12-tahun-2012>
- Yahya, M., & Annisa, N. (2022). Gaya Kepemimpinan Mahasiswa. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(01), 110-125. <https://doi.org/10.24252/edu.v2i01.30054>
- Wei, L., & Gao, F. (2016). Telematics and Informatics Social media, social integration and subjective well being among new urban migrants in China