

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Uji Asumsi

Sebelum uji hipotesis dilakukan terhadap kedua variabel yang ada, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji asumsi ini dilakukan guna mengetahui normal atau tidaknya persebaran item yang ada pada kedua variabel, dan melihat hubungan dari kedua variabel bersifat linear atau tidak.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data yang ada dilakukan dengan bantuan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) versi 16.0 for windows*. Perhitungan dilakukan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test*. Apabila taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 maka distribusi persebaran item dikatakan normal.

1. *Psychological Well-Being*

Hasil uji normalitas pada variabel *Psychological Well-Being* menunjukkan nilai K-S Z sebesar 0,794, dengan nilai p sebesar 0,554 ($p > 0,05$). Hasil ini menyatakan bahwa distribusi penyebaran data variabel berdistribusi normal.

2. Kepemimpinan Otentik

Hasil uji normalitas pada variabel Kepemimpinan Otentik menunjukkan nilai K-S Z sebesar 0,593, dengan nilai p sebesar 0,874 ($p > 0,05$). Hasil ini menyatakan bahwa distribusi penyebaran data variabel berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara kedua variabel yang ada. Hasil uji linearitas antara *Psychological Well-Being* dengan Kepemimpinan Otentik, diketahui bahwa nilai F_{linear} adalah 5,797 dengan nilai p sebesar 0,021 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel linear.

5.1.2. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi, maka tahap selanjutnya yang perlu dilakukan adalah melakukan pengujian hipotesis. Uji hipotesis ini menggunakan korelasi *product moment* dari *pearson*. Uji Hipotesis ini menggunakan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) versi 16.0 for windows*. Hasil uji korelasi *product moment* yang menguji hubungan antara Kepemimpinan Otentik dengan *Psychological Well-Being* pada karyawan Generasi Y menghasilkan nilai korelasi positif sebesar 0,372 dengan nilai p sebesar 0,021 yang berarti antara variabel Kepemimpinan Otentik dengan *Psychological Well-Being* berkorelasi signifikan.

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, disimpulkan bahwa hipotesis "Ada hubungan positif antara kepemimpinan otentik dengan *psychological well-being* pada karyawan generasi Y" diterima.

5.2. Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis menyatakan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain ada hubungan positif antara Kepemimpinan Otentik dengan *Psychological Well-Being* pada karyawan Generasi Y. Pada penelitian ini, memiliki nilai sumbangan efektif sebesar 13,84%. Hasil dalam penelitian ini juga didukung dengan

penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan antara kepemimpinan otentik dengan *psychological well-being*.

Peran pemimpin yang otentik menjadi salah satu cara bagaimana mewujudkan *psychological well-being* pada karyawan generasi Y. Pada penelitian yang dilakukan Walumba, dkk (2008), menunjukkan bahwa dalam komponen yang menyusun kepemimpinan otentik mampu memengaruhi hingga terwujudnya *psychological well-being* bagi para pengikutnya. Penelitian yang dilakukan oleh Walumba, dkk (2008), menunjukkan bahwa melalui *internalized moral perspective*, *self-awareness*, *relational transparency*, dan *balanced information* mampu mendorong terwujudnya pengembangan diri yang positif. Hal ini selaras dengan hasil penelitian ini dimana ada hubungan antara kedua variabel tersebut, dan dalam hasil penelitian kali ini didapatkan hasil hubungan yang positif antara kepemimpinan otentik dengan *psychological well-being* pada karyawan generasi Y.

Pengembangan diri yang positif terwujud ketika pemimpin memiliki kapasitas untuk dapat membaca keterampilan bagi pengikutnya, dalam hal ini merepresentasikan komponen *self-awareness* yang menyusun kepemimpinan otentik. Pada penelitian ini, komponen *self-awareness* memiliki nilai korelasi sebesar 0,386 dengan nilai p sebesar 0,017 ($p < 0,05$) yang artinya komponen *self-awareness* memiliki hubungan positif dengan *psychological well-being*. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Walumba, dkk (2008) dimana kepemimpinan otentik melalui komponen *self-awareness*, menunjukkan bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi pengikutnya agar menerima dirinya sendiri, hal ini memengaruhi dimensi *self-acceptance* atau penerimaan diri pada *psychological well-being*.

Dalam penelitian ini, menunjukkan nilai korelasi yang dimiliki oleh komponen *internalized moral perspective* sebesar 0,393 dengan nilai p sebesar 0,015 ($p < 0,05$) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara komponen *internalized moral perspective* dengan *psychological well-being*. Hal ini juga kembali didukung oleh penelitian Walumba, dkk (2008) yang menunjukkan adanya korelasi antara *internalized moral perspective* dengan dimensi otonomi dan tujuan dalam hidup dalam *psychological well-being*.

Komponen lain yang memiliki nilai korelasi sebesar 0,419 dengan nilai p sebesar 0,009 ($p < 0,05$) yaitu komponen *balanced processing*, komponen ini memiliki hubungan dengan variabel *psychological well-being*. Dalam penelitian Walumba, dkk (2008) menjelaskan bagaimana komponen *balanced processing* adalah keadaan bagaimana seorang pemimpin mampu menunjukkan sikap yang memiliki dasar analisa objektif dan tidak terpengaruh oleh lingkungan. Dalam penelitian ini adanya korelasi menunjukkan bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi *psychological well-being* melalui faktor kepribadian yang berkorelasi, dimana para pengikutnya menjadi independen dan tidak memiliki ketergantungan karena analisa yang objektif selalu menjadi dasar.

Dengan adanya korelasi di dalam komponen *balanced processing* dan *internalized moral perspective* menunjukkan adanya pengaruh juga dalam dimensi otonomi dan penguasaan lingkungan, dimana pengikut dari pemimpin yang otentik ini mampu melakukan sesuatu sesuai dengan keyakinan yang dimilikinya, dan mampu mengendalikan keadaan dari luar seperti tekanan dari eksternal.

Dalam penelitian ini, komponen *relational transparency* memiliki nilai korelasi 0,147 dengan nilai p sebesar 0,379 ($p > 0,05$) yang artinya tidak signifikan, dengan kata lain tidak ada hubungan *relational transparency* dengan *psychological*

well-being. Penelitian yang dilakukan Nelson, dkk (2014) pada perawat, menunjukkan adanya korelasi atau hubungan dalam komponen ini dengan *psychological well-being*. Hal ini tidak selaras dengan penelitian sebelumnya, dikarenakan pola komunikasi yang tercipta dalam perusahaan yang diteliti memiliki pola komunikasi tersentralisasi, dimana pemimpin perusahaan mutlak berada di *head office* dan memiliki komunikasi yang jarang dengan karyawan yang berada di kantor cabang. Hal ini merupakan informasi yang diberikan kepada peneliti dalam interview tambahan dengan salah satu karyawan cabang guna memperkuat informasi yang diperlukan peneliti. Didukung juga dengan tidak adanya pemimpin di tiap cabang menjadi salah satu faktor yang menjadi penyebab mengapa komponen ini tidak signifikan atau tidak memiliki hubungan dengan *psychological well-being*.

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh hasil korelasi terkuat dari dimensi *purpose in life* atau tujuan dalam hidup yang menyusun variabel *psychological well-being* dengan kepemimpinan otentik dengan nilai korelasi 0,321 dengan nilai *p* sebesar 0,049 ($p < 0,05$), dengan kata lain dimensi *purpose in life* atau tujuan dalam hidup memiliki hubungan dengan kepemimpinan otentik. Hal ini didukung dengan penelitian Sianipar (2018), menyatakan ketika seorang pemimpin mampu memiliki sikap kepemimpinan otentik, maka pengikutnya akan merasakan kondisi kerja yang nyaman, melalui sikap yang konsisten dari pemimpin tersebut maka pengikutnya akan merasa bahwa dirinya diperhitungkan dalam organisasi. Ketika seseorang pengikutnya merasa bahwa dirinya diperhitungkan, maka pengikutnya akan merasa nyaman untuk mengembangkan dan merealisasikan potensi yang ada di dalam dirinya untuk mencapai tujuan di dalam hidupnya (Sianipar, 2018). Hal ini sesuai dengan pernyataan Ryff (2014), ketika seseorang memiliki

keyakinan bahwa hidup memiliki tujuan maka skor dimensi *purpose in life* akan bernilai tinggi.

Dari enam dimensi yang menyusun *psychological well-being*, hanya satu dimensi yang memiliki hubungan signifikan dengan kepemimpinan otentik, yaitu dimensi *purpose in life*. Dimensi yang lainnya, seperti: *positive relation with other*, *autonomy*, *environmental mastery*, *personal growth*, dan *self-acceptance* tidak memiliki nilai $p < 0,05$ dengan kata lain lima dimensi tersebut tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepemimpinan otentik.

Dalam penelitian ini, diperoleh hasil *mean empiric* pada variabel kepemimpinan otentik sebesar 60,97 dengan nilai *mean hipotetic* 60,97, standar deviasi memiliki nilai 10,409 dengan nilai standar deviasi hipotetik 8. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan kepemimpinan otentik pada karyawan generasi Y masuk dalam kategori tinggi. Untuk variabel *psychological well-being* memiliki hasil *mean empiric* sebesar 130,32 dengan nilai *mean hipotetic* sebesar 101,5, dengan standar deviasi 13,967 dan nilai standar deviasi hipotetik sebesar 24,167. Maka dari data tersebut dapat disimpulkan *psychological well-being* pada karyawan generasi Y termasuk dalam kategori tinggi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari beberapa kelemahan yang dapat memengaruhi hasil penelitian ini, antara lain :

1. Pengisian skala melalui *google form* yang disebar oleh Kepala HRD menjadi salah satu kelemahan dalam penelitian ini, dikarenakan pengambilan data diberbagai kantor cabang yang tersebar di bandara-bandara Indonesia, maka tidak memungkinkan peneliti untuk memberikan secara langsung hingga mengawasi pengisian skala yang dibagikan.

2. Adanya kemungkinan kesalahan pengisian apabila responden tidak mengerti item yang dimaksud, dikarenakan tidak ada media untuk bertanya langsung kepada peneliti.

