

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Hasil Penelitian

##### 5.1.1. Uji Asumsi

Uji asumsi penelitian terdiri dari dua hal yaitu uji normalitas dan uji linearitas dimana hal tersebut dilakukan sebelum peneliti dapat melakukan uji hipotesis penelitian. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat dari persebaran data subjek dimana dapat dinyatakan normal ataupun tidak normal. Uji linearitas dilakukan untuk menemukan ada atau tidak adanya hubungan linear dari kedua variabel yang telah diujikan dalam penelitian.

##### 5.1.1.1. Uji Normalitas

###### 5.1.1.1.1. *Job Performance Karyawan Milenial PT.XYZ*

Uji normalitas *Job Performance Karyawan Milenial PT.XYZ* dilakukan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dalam penelitian variabel *Job Performance Karyawan Milenial PT.XYZ* menunjukkan hasil nilai K-S-Z sebesar 1,484 dengan *p value* sebesar 0.024 ( $p < 0,05$ ). Hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 20 *Version* ini menunjukkan bahwa pada data *Job Performance Karyawan Milenial PT.XYZ* persebaran subjeknya tidak normal karena nilai *p* dibawah 0,05. Dalam penelitian ini didapatkan bahwa asumsi normalitas tidak terpenuhi. Hal ini dapat terjadi karena penelitian ini berdasarkan self assessment sehingga rata-rata karyawan memberikan jawaban yang baik-baik saja.

#### **5.1.1.1.2. Psychological Capital Karyawan Milenial PT.XYZ**

Uji normalitas *Psychological Capital* Karyawan Milenial PT.XYZ dilakukan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dalam penelitian variabel *Psychological Capital* Karyawan Milenial PT.XYZ menunjukkan hasil nilai K-S-Z sebesar 1,073 dengan p *value* sebesar 0.2 ( $p > 0,05$ ). Hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 20 *Version* ini menunjukkan bahwa pada data *Psychological Capital* Karyawan Milenial PT.XYZ persebaran subjeknya normal karena nilai p diatas 0,05.

#### **5.1.1.2. Uji Linearitas**

Pada penelitian ini, untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear dari kedua variabel yang diuji peneliti melakukan uji linearitas. Adanya hubungan linear antara kedua variabel ditentukan dari hasil signifikansinya dimana nilai sig  $< 0,05$ . Hasil Uji linearitas yang telah dilakukan menggunakan *curve estimation* melalui program SPSS 20 *Version* menunjukkan hasil F linier sebesar 207,277 memiliki p *value* sebesar 0,00. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear.

#### **5.2. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis memiliki tujuan untuk menjawab pertanyaan dari tujuan penelitian dan membuktikan hipotesis yang sudah diajukan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini, uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik korelasi dari Spearman dikarenakan hasil dari uji normalitas sebaran subjek *Job Performance* menunjukkan hasil yang tidak normal.

Pada uji hipotesis, kedua variabel dianggap memiliki hubungan yang signifikan jika nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Pada perhitungan statistik yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan hasil nilai  $r_{xy}$  sebesar 0,696 dengan  $p$  value 0,00. Hasil dari perhitungan uji hipotesis tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara *Job Performance* dan variabel *Psychological Capital* dimana  $p$  value  $< 0,05$  yaitu 0,00. Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara *Job Performance* dengan *Psychological Capital* Karyawan Milenial PT.XYZ.

### 5.3. Pembahasan

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa “ada hubungan atau keterkaitan yang positif antara *Psychological Capital* dengan *Job performance* pada karyawan Milenial PT.XYZ”. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, hipotesis ini dinyatakan diterima dengan korelasi antara *psychological capital* dengan *job performance* karyawan milenial PT XYZ sebesar  $r_{xy} = 0,696$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital*, maka semakin tinggi *job performance* karyawan milenial PT XYZ. Sumbangan efektif dari variabel *psychological capital* terhadap *job performance* karyawan milenial PT XYZ adalah sebesar 0,635%. Sumbangan efektif dari variabel *psychological capital* terhadap *job performance* karyawan milenial PT XYZ ini mencerminkan bahwa dengan adanya *psychological capital*, maka *job performance* karyawan milenial PT XYZ akan meningkat sebesar 63,5%.

Sumbangan efektif (SE) *psychological capital* sebesar 63,5% ini berarti sebagian *job performance* karyawan milenial PT XYZ ini memiliki hubungan dengan *psychological capital*. Sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu

keluarga, sekolah, lingkungan, media massa, interaksi dengan teman sebaya (Bandura dalam Susantyo, 2016).

Berdasarkan hasil korelasi setiap aspek *psychological capital* terhadap *job performance* karyawan milenial PT XYZ, didapatkan hasil bahwa efikasi diri merupakan aspek yang memiliki hubungan yang terkuat dengan *job performance* karyawan milenial PT XYZ dengan sumbangan sebesar 0,772 atau 77,2%. Keyakinan yang kuat terhadap dirinya sendiri membuat karyawan milenial merasa bahwa dirinya mampu untuk melakukan hal yang terbai, hal ini termasuk dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi semakin baik.

Aspek optimisme merupakan aspek dengan hubungan terkuat kedua dengan *job performance* karyawan milenial PT XYZ dengan sumbangan sebesar 0,730 atau 73%. Karyawan milenial memiliki pandangan yang optimis akan memandang positif terhadap semua masalah yang dihadapinya sehingga memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dengan baik. Perasaan optimis akan membuat karyaawan juga mencari solusi dalam permasalahan sehingga meningkatkan kinerja.

Aspek dengan hubungan terkuat selanjutnya adalah ketahanan dengan *job performance* karyawan milenial PT XYZ dengan sumbangan koefisien sebesar 0,658 atau 65,8%. Ketahanan yang dimiliki oleh karyawan milenial PT XYZ terhadap pekerjaannya membuatnya berusaha bertahan walaupun ada kesulitan yang dihadapi oleh karyawan milenial yang cenderung lebih suka berpindah pekerjaan. Adanya usaha untuk bertahan ini membuat karyawan

mendapatkan semakin banyak pengalaman dan kekuatan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya.

Aspek selanjutnya adalah harapan dengan *job performance* karyawan milenial PT XYZ dengan sumbangan koefisien sebesar 0,551 atau 55,1%. Harapan tertentu yang dimiliki oleh karyawan milenial terhadap capaian dalam pekerjaannya, terutama harapan akan masa depan yang baik akan membuat karyawan merasa bahwa dirinya harus berbuat sekuat mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Semakin kuat harapan dalam diri karyawan dalam pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja karyawan sebab dirinya akan berusaha untuk mencapai harapannya tersebut.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liwanto & Kurniawan (2015), Çavuş & Kapusuz (2015), Alias, Abu, Koe, Marmaya, Romaiha (2020) serta Nguyen & Ngo (2020) dimana mereka menemukan bahwa adanya hubungan yang positif antara *Job Performance* dan *Psychological Capital* dengan nilai korelasi sebesar 0,652 dan mengatakan bahwa pada karyawan yang memiliki *Job Performance* tinggi mereka seharusnya juga tangguh dalam menghadapi tekanan dalam pekerjaan dan berpegang pada Efikasi Diri, harapan, optimisme yang mereka miliki. *Psychological Capital* yang dapat mengurangi kerugian maupun kerusakan dari pertimbangan negatif dari sebuah perusahaan dimana dalam konteks ini merupakan *Job Performance* karyawan pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sedikit berbeda dengan penelitian Khan, Nasarudin, Cheng (2018) yang dilakukan pada *setting Medical Tourism* di Malaysia dimana tiga dari

empat aspek *Psychological Capital* memiliki hubungan dengan *Job Performance* yaitu Efikasi Diri, optimisme, dan harapan, sementara ketahanan diri tidak memiliki hubungan dengan *Job Performance*. Tidak adanya hubungan antara ketahanan dan *Job Performance* ini berbeda dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan keempat aspek *Psychological Capital* memiliki hubungan positif dengan *Job Performance*.

Saat melakukan pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, dimana tugas – tugas tersebut dapat mereka selesaikan ataupun dapat menantang dan bahkan dapat menyebabkan kegagalan. Para karyawan dengan *Psychological Capital* yang rendah mereka akan lebih takut terhadap tantangan dan memiliki kemungkinan untuk hanya mengambil tugas yang mudah saja, sebaliknya dengan karyawan yang memiliki *Psychological Capital* tinggi mereka akan menganggap bahwa rintangan dalam suatu pekerjaan adalah sebuah kesempatan dan memotivasi mereka untuk belajar dan mengembangkan diri mereka sendiri. Karyawan dengan *Psychological Capital* yang tinggi menganggap bahwa kesulitan yang akan ataupun sudah mereka temui dalam pekerjaannya tidak akan bertahan jangka panjang dan akan membantu mereka untuk membangun kekuatan mereka dalam menghadapi suatu tantangan kedepannya dan hal itu menghasilkan karyawan yang memiliki pandangan positif dimana mereka lebih memilih tugas yang dianggapnya sulit dan mencoba untuk menaklukkan kesulitan tersebut untuk memenuhi target ataupun sasaran mereka dalam pekerjaannya (Nguyen & Ngo, 2020).

Karyawan dengan Efikasi Diri yang tinggi mengerti kemampuan dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam kemampuannya tersebut dalam sebuah pemecahan masalah dan juga akan memotivasi karyawan untuk aktif dalam sebuah diskusi dan menyuarakan opini mereka dalam sebuah diskusi. Pada karyawan yang memiliki harapan yang tinggi mereka lebih cenderung untuk memberikan motivasi pada tempat kerja dan memiliki kemampuan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam sebuah pekerjaan. Optimisme yang tinggi akan membantu karyawan untuk menghadapi sebuah tantangan dan memiliki sikap yang antusias terhadap peristiwa yang akan datang walaupun jika nantinya peristiwa tersebut tidak seperti yang mereka harapkan mereka tetap akan mencoba untuk memberikan performa mereka yang lebih baik kedepannya dengan memandang sisi baik untuk karirnya kedepan. Ketahanan yang tinggi pada karyawan menyebabkan karyawan lebih bijak dalam mengatasi stress dan tekanan dalam pekerjaan maupun tekanan dalam sebuah situasi sehingga mereka akan lebih puas pada pekerjaannya dan memberikan performa yang baik untuk organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dibuktikan dalam penelitian ini bahwa *Psychological Capital* merupakan suatu faktor yang mempengaruhi *Job Performance* seseorang, namun penelitian ini juga tidak luput dari kelemahan yang dapat dilakukan oleh peneliti seperti penggunaan penyebaran skala kuesioner secara online sehingga tidak dapat mengontrol langsung subjek dalam cara pengisian ataupun membantu subjek yang memiliki beberapa kebingungan dalam pengisian skala. Selain tidak dapat mengontrol langsung peneliti juga

memberikan tempat untuk mengisi inisial subjek dimana hal tersebut tidak diperlukan agar dapat lebih menjaga anonimitas dari responden. Pemberian skala kuesioner online juga tidak dapat memberikan batasan waktu yang sesuai untuk mengerjakannya sehingga jawaban yang diberikan bisa saja dipikir terlalu lama dan menjadikan jawaban tersebut bukan jawaban yang sesungguhnya.

