NASKAH PUBLIKASI

KEPEMIMPINAN AUTENTIK, MODAL PSIKOLOGIS, DAN STRES PADA KARYAWAN

Oleh:

Laila Noor Fajrianty

Sus Budiharto

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

NASKAH PUBLIKASI

KEPEMIMPINAN AUTENTIK, MODAL PSIKOLOGIS, DAN STRES PADA KARYAWAN

Telah Disetujui Pada Tanggal

11 APR 2018

Dosen Pembimbing Utama

Sus Budiharto, S. Psi., M. Si, Psikolog

AUTHENTIC LEADERSHIP, PSYCHOLOGICAL CAPITAL, AND STRESS ON EMLOYEES

Laila Noor Fajrianty
Sus Budiharto

ABSTRACK

This study aims to determine the relationship of authentic leadership, psychological capital, and stress on employees. The hypothesis proposed in this study is that authentic leadership will be negative related to employee stress. Psychological capital will be negative related to employee stress. The subjects were 114 automotive employees of Jombor Yogyakarta branch. The data collection techniques were using the perception stress scale by Cohen, Kamarck, and Mermelstein (1983), the authentic leadership scales by Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, and Peterson (2008) and the scale of psychological capital by Luthans, Avolio, Avey, and Norman (2007). The data analysis used is correlational analysis. Based on the results there is a negative relationship between psychological capital and stress on the employee. The result can be concluded if the psychological capital owned by the employee is high then the stress on the employee is low, and vice versa with the value (r = -0.380 and p = 0,000). Other results show that authentic leadership is not related to stress on employees with values (r = -0.021 and p = 0.827).

Keywords: authentic leadership, employees, psychological capital, stress.

PENGANTAR

Stres terjadi karena adanya tuntutan yang melebihi kemampuan individu untuk memenuhinya. Apabila seseorang tidak mampu memenuhi tuntutan atau masalah yang muncul, maka seseorang tersebut akan merasakan suatu kondisi ketegangan dalam dirinya. Ketegangan yang berkepanjangan bila tidak dapat diatasi, maka akan berkembang menjadi stres (Deekshitulu, 2012).

Stres pada karyawan merupakan keadaan emosi yang muncul karena adanya ketidaksesuaian antara tingkat permintaan dengan kemampuan individu untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi. Stres dapat diketahui dalam bentuk psikologis maupun fisik yang berasal dari perubahan yang dialami oleh individu. Seperti mudah merasa capek dibanding biasanya, dan merasa putus asa karena tidak dapat menangani masalah yang ada.

Stres dialami oleh para karyawan dapat memberikan efek yang negatif maupun positif untuk suatu organisasi. Munandar (2001) membedakan stres menjadi 2 yaitu *distress* dan *eustress*. *Distress* merupakan jenis stres yang diakibatkan oleh hal-hal yang tidak menyenangkan. Misalnya pertengkaran, kematian pasangan hidup, dan lain-lain. *Distress* dapat menyebabkan penyakit karena mengacu pada stimulus yang berbahaya dan menjadikan manusia lemah. *Eustress* merupakan jenis yang menyehatkan karena mendorong manusia untuk melampaui batasnya, sehingga manusia dapat mencapai tujuannya lebih cepat.

Idealnya suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil atau gagal ditentukan oleh banyak hal. Salah satunya stres yang dialami oleh karyawan. Apabila karyawan menaglami stres yang tinggi dan dalam bentuk *distres* dalam berkepanjangan dapat merugikan bagi karyawan maupun organisasi. Tetapi bila karyawan dapat mengatsi stres dengan baik atau bahkan mengalami stres yang *eustres* maka dapat berdampak baik bagi kinerja karaywan. Penelitian yang dilakukan oleh Suroso dan Siahaan (2006) berdasarkan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa stressor berpengaruh langsung dan bersifat positif terehadap tingkat stres karyawan. Stres karyawan yang ada pada penelitian tersebut berada pada tingkat yang rendah dan merupakan stres yang bersifat positif (*eustres*) karena telah mampu berperan sebagai pendorong dalam melaksanakan pekerjaa sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Kenyataannya individu yang mengalami stres akan terganggu siklus kehidupannya dan merasakan ketidaknyamanan. Bahkan, stres dalam tingkat yang tinggi dan berkelanjutan dapat membahayakan diri sendiri maupun orang. Prevalensi stres pada tahun 2011-2012 adalah 428.000 kasus (40%) dari total 1.073.000 kasus untuk semua penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingginya prevalensi stres di Indonesia juga merupakan faktor utama stres harus diprioritaskan penanganannya. Pada tahun 2008, tercatat sekitar 10% dari total penduduk Indonesia mengalami gangguan mental atau stres (Winarti, 2014).

Acevedo dan Ekkekakis (2006) menyatakan bahwa stres dapat ditimbulkan, pertama oleh karakteristik bawaan yang merupakan predisposisi keturunan dan keterbatasan pikologis individu. Kedua, dipengaruhi oleh faktor lingkungan

seperti kondisi dan situasi tempat tinggal serta pengalaman masa lalu individu. Dengan demikian munculnya stres dapat disebabkan oleh faktor dari dalam diri individu maupun faktor dari luar diri individu.

Salah satu perusahaan otomotif besar yang ada di Yogyakarta memilki jaringan bisnis yang cukup pesat. Karyawannya berjumlah kurang lebih 150 orang. Berdasarkan *survey* yang dilakukan di perusahaan otomotif cabang Jombor Yogyakarta, diperoleh informasi dari beberapa karyawan yang mengalami pola tidur terganggu, karyawan mengatakan bahwa pernah dalam suatu hari mengalami gangguan tidur karena kepikiran dengan tugas kerja dikantor yang sampai terbawa saat pulang kerumah sehingga karyawan tersebut mengalami susah tidur sehingga merasa letih sewaktu bangun pagi. Kemudian seorang karyawan lain ada yang merasa sakit kepala (pusing) saat mengerjakan tugas kantor yang sudah mendekati *deadline*. Seorang karyawan bagian mekanik juga ada yang merasa keadaan fisiknya menurun misalnya pegal-pegal dan mudah capek ketika mendapat target yang lebih banyak dari biasanya sehingga harus menyelesaikannya sampai diluar jam kerja. Lalu karyawan kasir yang pernah merasa tidak dapat mengontrol emosinya , karena menerima *complain* dari pelanggan karena harus menunggu lama (antrian). Karyawan tersebut merasa padahal kesalahan bukan pada tugasnya melainkan memang prosedur *service* yang sudah semestinya. Sehingga membuat karyawan tersebut sedikit kesal dan tidak sadar (tidak dapat mengontrol emosi) pernah melampiaskan kekesalannya pada teman kerja seperti menjawab pertanyaan dengan apa adanya dan sedikit kesal.

Stres dapat muncul apabila tidak ada keseimbangan antara faktor manusia dengan faktor pekerjaan seperti lingkungan kerja yang kurang mendukung individu untuk bekerja. Salah satu lingkungan kerja yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja adalah faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan dan faktor individu seperti modal psikologis. Karenanya perilaku seorang atasan sangat berpengaruh pada psikologis kesehatan karyawannya. Keadaan tersebut dapat terjadi akibat dari beberapa faktor pada perusahaan seperti kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak memadai, beban kerja dan model kepemimpinan yang tidak sesuai.

Modal psikologis bergerak untuk mengembangkan kepribadian seorang karyawan seperti modal sosial, manusia, dan psikologis. Modal psikologis mempunyai keuntungan bagi seorang karyawan untuk mengelola kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi sederet pekerjaan yang akan dilakukan sebagai modal dasar penting dan mengadaptasi segala kemampuan agar dapat mencapai hasil yang menguntungkan (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007).

Saat seorang karyawan memiliki karakteristik-karakteristik dari modal psikologis di dalam dirinya, maka karyawan tersebut akan mampu menghadapi masalah-masalah yang ada di perusahaan, sehingga akan membuat peran di kehidupan karir dan pribadi tidak terganggu dan menjadi seimbang. Noviati (2015) juga menyatakan modal psikologis yang positif dalam diri karyawan dianggap mampu untuk menghadapi kemungkinan yang terjadi di lingkungan kerja serta menghambat dan menghilangkan faktor penyebab stres sehingga siap

ketika menghadapi pekerjaan dengan keyakinan dan kepercayaan yang tinggi bahwa karyawan bekerja secara optimal. Dalam hal ini berarti ketika menhadapi situasi kerja, kapaistas modal psikologis yang dimiliki oleh karyawan haruslah cukup baik ataupun efektif.

Individu dengan modal psikologis yang lemah akan lebih khawatir dengan ketidakpastian yang akan terjadi dan merasa tidak bisa memberikan kontribusi bagi perusahaan (Pryce, 2010). Faktor-faktor yang dapat memunculkan modal psikologis menurut Guangyi dan Shanhan (2016) yaitu faktor karakteristik individu, faktor organisasi, dan faktor lingkungan sosial dan budaya. Salah satu faktor memunculkan modal psikologis pada diri karyawan yaiti faktor organisasi. Ren, Chen, Wen, Ye, dan Miao (2014) menemukan bahwa dukungan dari seorang pemimpin ditempat kerja dapat meningkatkan modal psikologis anggota kerja dan akhirnya dapat memunculkan perilaku yang baik.

Terdapat berbagai macam jenis kepemimpinan yang telah berkembang di Indonesia. Salah satunya kepemimpinan autentik yang terbilang masih jarang melakukan penelitian mengenai kepemimpinan autentik. Kepemimpinan umumnya memiliki arti yaitu kemampuan dan proses untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan autentik dalam suatu organisasi merupakan kemampuan dan proses yang menekankan pada kapasitas psikologis yang positif dalam konteks organisasi yang maju, menghasilkan kesadaran diri, pengembangan diri, dan perilaku positif yang lebih besar pada pemimpin dan pengikutnya. (Luthans & Avolio, 2003).

Pengaruh positif kepemimpinan autentik juga diketahui dalam meningkatkan perilaku positif, serta menurunkan perilaku negatif pemimpin dan pengikut sebagai individu maupun kelompok dalam organisasi. Kepemimpinan autentik dapat meningkatkan perilaku positif dalam organisasi, karena terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Parr & Hunter, 2014).

Jenis kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat membantu menciptakan efektfitas kerja yang positif bagi karyawan. Jenis kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan akan membuat karyawan lebih semangat dalam menjalankan kewajibannya dan memunculkan modal psikologis pada diri karyawan. Namun selain kepemimpinan memiliki dampak positif, kepemimpinan juga memiliki dampak negatif salah satunya yaitu timbulnya gejala stres pada karyawan. Karyawan yang mengalami stres akan sulit merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak pada perusahaan seperti tidak tercapainya visi dan misi baik dari divisi maupun perusahaan secara keseluruhan. Stres pada karaywan harus diminimalisir dan modal psikologis karyawan harus ditingkatkan karena jika kinerja pegawai menurun akan berdampak bagi suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan *survey* awal, peneliti merasa bahwa masih jarang yang melakukan penelitian antara kepemimpinan autentik, modal psikologis dan stres pada karaywan serta munculnya perilaku stres pada beberapa karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepemimpinan autentik, modal psikologis, dan stres pada karyawan.

METODE PENELITIAN

A. Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan otomotif cabang Jombor Yogyakarta dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

B. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini berupa skala. Skala Psikologis berupa pertanyaan atau dan pernyataan yang merupakan stimulus yang tertuju pada indikator perilaku tertentu guna mengunkap jawaban yang merupakan refleksi dari keadaan diri dari individu (Azwar, 2008). Skala yang digunkan dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala pengukuran yaitu skala persepsi stres, kepemimpinan autentik, dan modal psikologis. Berikut penjelasan ketiga skala tersebut:

1. Stres

Skala yang digunakan untuk mengungkap sejauh mana tingkat stres kerja yang dialami oleh subjek menggunakan skala persepsi stres (*Perceived Stress Scale*). Skala persepsi stres diadaptasi oleh peneliti dari tokoh Cohen (1994) yang disusun berdasarkan aspek menurut Cohen, Kamarck, dan Marmelstein, (1983) yaitu perasaan yang tidak terprediksi (*feeling of unpredictability*), perasaan yang tidak terkontrol (*feeling of uncontrollability*), dan perasaan tertekan (*feeling of distress*).Aitem skala persepsi stres terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Skala persepsi

stres berjumlah 10 aitem yang terdiri dari 5 aitem *favorabel* dan 5 aitem *unfavorable.*

Skala dalam penelitian ini menggunkan format *Likert* dimana setiap aitem terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu tidak pernah (0), jarang (1), kadang-kadang (2), sering (3), dan selalu (4). Pada aitem *favorable* jawaban bernilai sesuai dengan urutan angka 0 s/d 4. Sedangkan pada pernyataan yang bersifat *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah kebalikan dari angka pilihan jawaban. Untuk jawaban tidak pernah (0) bernilai 4, jarang (1) bernilai 3, kadang-kadang (2) bernilai 2, sering (3) bernilai 1, dan selalu (4) berniali 0.Semakin tinggi skor stres yang diperoleh dari subjek maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami.

2. Kepemimpinan Autentik

Skala kepemimpinan autentik digunakan untuk melihat persepsi subjek terhadap pemimpin. Skala kepemimpinan autentik diadaptasi oleh peneliti dari skala kepemimpinan autentik yang dikemukakan oleh tokoh Walumbwa, dkk (2008) dan disusun berdasarkan empat aspek yaitu kesadaran diri (*self awarness*), relasi yang transparan (*relationnal transparancy*), pemrosesan yang seimbang (*balanced processing*), dan internalisasi perspektif moral (*internalized moral perspective*). Aitem skala kepemimpinan autentik terdiri dari 16 aitem.

Skala dalam penelitian ini menggunkan format *Likert* dimana setiap aitem terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu tidak pernah (0), jarang (1), kadang-kadang (2), sering (3), dan selalu (4). Pada jawaban bernilai sesuai

dengan urutan angka 0 s/d 4. Semakin tinggi skor kepemimpinan autentik yang diperoleh dari subjek maka semakin tinggi pula kepemimpinan autentik yang ada.

3. Modal Psikologis

Skala modal psikologis digunakan untuk melihat modal psikologi yang positif pada subjek dalam bekerja. Skala modal psikologis (*Psychological Capital Scale*) diadaptasi oleh penelitian sebelumnya oleh Cetin dan Basim (2016) yang mengacu pada teori, aspek, dan skala oleh Luthans, dkk (2007). Skala modal psikologis (*Psychological Capital Scale*) oleh Luthans, dkk (2007) disusun berdasarkan aspek *self efficacy* (efikasi diri), *hope* (harapan), *resiliency* (resiliensi), dan *optimism* (optimisme).Aitem skala *psychological capital* terdiri dari 24 aitem *favorable* dan *unfavorable*. Skala *psychological capital* berjumlah 21 aitem *favorabel* dan 3 aitem *unfavorable*.

Skala dalam penelitian ini menggunkan format *Likert* dimana setiap aitem terdiri dari enam pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Agak Tidak Setuju (3), Agak Setuju (4), Setuju (5), dan Sangat Setuju (6). Pada aitem *favorable* jawaban bernilai sesuai dengan urutan angka 1 s/d 6. Sedangkan pada pernyataan yang bersifat *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah kebalikan dari angka pilihan jawaban. Untuk Sangat Tidak Setuju (1) bernilai 6, Tidak Setuju (2) bernilai 5, Agak Tidak Setuju (3) bernilai 4, Agak Setuju (4) bernilai 3, Setuju (5) bernilai 2, dan Sangat Setuju (6) bernilai 1. Semakin tinggi skor modal psikologis yang diperoleh dari subjek maka semakin tinggi pula modal psikologis yang bersifat positif.

C. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh merupakan data kuantitatif. Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan kepemimpinan autentik dengan stres pada karaywan dan hubungan modal psikologis dengan stres pada karyawan. Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Pearson *product moment* dan korelasi Spearman. Teknik analisis dengan menggunakan bantuan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) 17.0 *for windows*.

HASIL PENELITIAN

A. Uji Asumsi

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dalam suatu populasi dan untuk menguji apakah variabel penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan teknik *One Sample Kolomogrov-Smirnov Test*. Kaidah yang digunakan adalah apabila p > 0,05 maka sebaran data dikatakan normal, tetapi jika p < 0,05 maka sebaran tidak normal.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa hasil data yang telah dianalisis sebarannya normal. Pada variabel kepemimpinan autentik memiliki nilai K-SZ = 0,734 dengan p = 0,654. Variabel modal psikologis memiliki nilai K-SZ sebesar 0,608 dengan p = 0,854 dan variabel stres memiliki nilai K-SZ sebesar 1,196 dengan p = 0,114. Berdasarkan ketiga variabel memiliki nilai siginifikansi atau p > 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kepemipinan

autentik, modal psikologis, dan stres pada karyawan memilki sebaran data yang normal.

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan autentik dengan stres, kepemimpinan autentik dengan modal psikologis, dan modal psikologis dengan stres, variabel-variabel tersebut saling memiliki hubungan yang linear. Pengujian linearitas dilakukan dengan teknik *Compare Means*. Kaidah yang digunakan adalah apabila signifikansi *linearity* < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat linearitas hubungan antara variabel-variabel tersebut. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi *linearity* > 0,05 maka dapat dikatakan tidak ada hubungan linear antara variabel-variabel tersebut.

B. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent, mediator, dan dependent. Karena pada uji asumsi terdapat variabel yang tidak linear yaitu antara kepemimpinan autentik dengan stress maka uji hipotesis ini menggunakan teknik korelasi dari *Spearman's rho*. Apabila nilai p > 0,05 maka tidak terdapat korelasi antara variabel *independent*, mediasi, dan *dependent*. Sebaliknya apabila nilai p < 0,05 maka terdapat korelasi antara variabel-variabel tersebut.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara kepemimpinan autentik dengan stres, r = -0,21 dengan p = 0,827 yang berarti p > 0,05. Hal ini membuktikkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel

kepemimpinan autentik dengan stres pada karyawan dan tidak signifikan yang membuktikan hipotesis pertama penelitian ini ditolak. Berdasarkan hasil analisis juga diperoleh ada korelasi negatif antara modal psikologis dengan stres pada karyawan, hal ini dibuktikan dengan r = -0,380 dengan p = 0,000 yang berarti p < 0,05 dan membuktikan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima. Semakin tinggi modal psikologis pada diri karyawan semakin rendah stres pada karyawan, sebaliknya semakin rendah modal psikologis karyawan maka semakin tinggi stres yang dialami karyawan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengtahui hubungan kepemimpinan autentik, modal psikologis, dan stres pada karyawan. Pada penelitian ini ada dua hipotesis yang diajukan, pertama yaitu kepemimpinan autentik akan berhubungan negatif dengan stres pada karyawan, dan modal psikologis akan berhubungan negatif dengan stres pada karyawan. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan diketahui sebaran data terdistribusi secara normal. Hasil dari uji hipotesis yang dilakukan diperoleh bahwa terdapat hubungan hubungan negatif yang signifikan antara modal psikologis dengan stres pada karyawan dengan nilai p = 0,000 (p < 0,05) dengan koefisien korelasi yang diperoleh r = -0,380. Semakin tinggi modal psikologis pada karyawan semakin rendah stres yang dialami karyawan. Hasil lainnya menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel kepemimpinan autentik dengan stres pada karyawan dengan nilai p = 0,827 (p > 0,05) dengan koefisien korelasi yang diperoleh r = -0,21. Hal ini menunjukkan

bahwa persepsi karyawan terhadap kepemimpinan autentik atasan tidak berhubungan dengan stres yang dialami oleh karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini satu tidak diterima dan satu diterima.

Stres merupakan kondisi yang muncul ketika individu berhubungan dengan lingkungan, individu merasa tidak sesuai dengan tuntutan-tuntutan situasional dengan daya psikologis, biologis, dan sosial yang dimiliki (Sarafino, 1994). Stres pada karyawan merupakan keadaan emosi yang muncul karena adanya ketidaksesuaian antara tingkat permintaan dengan kemampuan individu untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi. Stres yang dialami oleh para karyawan dapat memberikan efek yang negatif maupun positif untuk suatu organisasi. Cohen dan Lazarus (Finaterbusch, 2012) menyatakan bahwa stres dapat ditimbulkan dari beberapa faktor yaitu fenomena yang luar biasa, peristiwa yang kuat (personal), kesulitan sehari-hari (eksternal). Dengan demikian munculnya stres dapat disebabkan oleh faktor dari dalam diri individu maupun faktor dari luar diri individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Dar, Bukhari, dan Hamid (2016) menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan autentik dengan stres pada karyawan. Hal ini serupa dengan hasil analisis penelitian ini. Kepemimpinan autentik merupakan pola perilaku seorang pemimpin yang dapat memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologi positif untuk mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional antara pemimpin dan pengikut, serta untuk mendorong pengembangan diri yang

positif menurut Walumbwa, dkk (2008). Kepemimpinan autentik dapat dikatakan bagian dari faktor lingkungan (eksternal) dari timbulnya stres. Namun dari hasil analisis pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa kepemimpinan autentik tidak berhubungan dengan stres pada karyawan. Hal tersebut diduga karena alat ukur stres karyawan yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala persespi stres sehingga tidak mengukur stres secara keseluruhan terlebih lagi stres yang berhubungan dengan dunia pekerjaan. Sedangkan kepemimpinan autentik merupakan konteks yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu alat ukur stres pada penelitian ini terdiri dari 3 aspek oleh Cohen, Kamarck, dan Mermelstein (1983) antara lain perasaan yang tidak terprediksi, perasaan yang tidak terkontrol, dan perasaan tertekan dan hal tersebut terjadi karena salah satu faktor yaitu kesulitan sehari-hari/*daily hessles* (internal). Sedangkan persepsi kepemimpinan autentik merupakan salah satu faktor lingkungan (eksternal) dari timbulnya stres. Karena alat ukur stres mengacu pada aspek yang ada dalam diri seseorang oleh karena itu kepemimpinan autentik tidak berhubungan signifikan dengan stres pada karyawan. Tingkat stres pada karyawan dapat disebabkan oleh faktor lainnya selain dari kepemimpinan autentik seperti faktor internal salah satunya modal psikologis.

Modal psikologis merupakan keadaan psikologis yang positif yang dicirikan dengan adanya keyakinan diri bahwa individu dapat mencapai tujuannya melalui kemampuan kognitif yang ada pada diri individu untuk melakukan aksi yang tepat, belajar dari orang lain, belajar dari pengalaman dan menetapkan tujuan (Adiwibawa & Kusumawardhani, 2014). Modal psikologis merupakan salah satu

faktor internal yang dapat menimbulkan stres pada seorang karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviati (2015) yang menyatakan bahwa modal psikologis mempengaruhi stres pada karyawan dengan hasil yang diperoleh ada korelasi negatif. Sesuai dengan hasil pada penelitian ini dimana didapatkan hasil ada hubungan negatif antara modal psikologis dengan stres pada karyawan.

Berdasarkan deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan autentik memiliki presentase terbanyak pada kategori tinggi sebesar 51,8% dan presesntase terendah pada kategori sangat rendah sebesar 0%. Pada variable modal psikologis memiliki presentase terbesar pada kategori tinggi sebesar 62,28% dan presentase terendah pada kategori sangat rendah sebesar 0% dan pada variabel stres memiliki prsentase terbanyak pada kategori sedang sebesar 40,35% dan presentase terendah pada kategori sangat tinggi sebesar 0,88%. Hal ini menunjukkan tingkat stres yang dialami oleh karyawan otomotif cabang Jombor Yogyakarta merupakan stres jenis *eustres,* dimana karyawan memiliki jenis stres yang positif.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini pemimpin memiliki sifat dan sikap sesuai dengan teori dan aspek kepemimpinan autentik yang dikemukakan oleh Walumbwa, dkk. (2008) yaitu kesadaran diri *(self awereness),* relasi yang transparan *(relationnal transparancy),* pemrosesan yang seimbang *(balanced processing)* dan internalisasi perspektif moral *(internalized moral perspective*), dngan demikian maka akan memunculkan sikap positif pada diri karyawan.

Persespsi karyawan terhadap atasan dengan sikap dan sifat dari kepemimpinan autentik tidak menentukkan tingkat stres yang dialami oleh karyawan.

Hasil pengambilan data juga menunjukan karyawan memiliki modal psikologis yang tinggi sesuai dengan teori Luthans, dkk (2007) yang menujukkan perilaku optimisme pada karyawan dimana karyawan memandang suatu hal yang berkaitan dengan pekerjannya adalah sesuatu yang positif dan perilaku *self efficacy* pada karyawan dimana karyawan merasa percaya diri saat terlibat dalam suatu diskusi yang membahas mengenai strategi dari perusahaan. Sedangkan pada variabel kepemimpinan autentik dengan stres tidak memiliki hubungan. Sehingga kepemimpinan autentik tidak ada hubungannya dengan stres yang dialami oleh karyawan otomotif cabang Jombor Yogyakarta.

Pada penelitian ini terdapat kelemahan, yaitu selama proses pengambilan data waktu yang dibutuhkan untuk mengumpulkan semua data (kuisioner) membutuhkan waktu yang cukup lama sampai berhari-hari karena aktivitas subjek (karyawan) yang sibuk. Selain itu dalam penelitian ini adanya beberapa kuisioner yang telah dibagikan kepada subjek (karyawan) tidak kembali ke peneliti. Berdasarkan pengamatan dan sedikit bertanya kepada *general admin* hal ini dapat terjadi karena kesibukan yang dijalani oleh karyawan sehingga entah lupa atau tidak sempat untuk mengisi kuisioner dan akhirnya tidak mengembalikan kembali kuisioner yang telah dibagikan kepada subjek (karyawan) oleh peneliti. Kelemahan lain yang terdapat pada penelitian ini yaitu kurang tepatnya alat ukur yang digunakan. Diamana alat ukur stres pada karyawan menggunakan *Perceived Stress Scale* (PSS).

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara modal psikologis dengan stres pada karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki karyawan semakin rendah stres pada karyawan, dan sebaliknya semakin rendah modal psikologi yang dimiliki karyawan smeakin tinggi stres pada karyawan. Hasil lain menunjukkan bahwa kepemimpinan autentik tidak memiliki hubungan dengan stres karyawan.

SARAN

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Berdasarkan kelemahan yang terdapat pada penelitian ini maka saran bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa agar menggunakan alat ukur yang tepat dan sesuai dengan variabel yangingin diukur. Kemudian lebih mempersiapakan secara matang sebelum melakukan pengambilan data. Seperti terkait masalah perizinan yang akan ditujukan untuk institut terkait. Karena peneliti mengalami waktu yang cukup lama untuk menerima konfirmasi dari institut terkait untuk melakukan penelitian. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan metode wawancara guna memperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan dan lebih intens dalam mendampingi subjek saat mengisi kuisioner agar mengurangi terjadinya kesalahan saat pengisian kuisioner.

2. Bagi Karyawan dan Institusi Terkait

Saran bagi karyawan dan institusi terkait berdasarkan dari hasil penelitian modal psikologis berada dalam kategori tinggi sehingga diharapkan perusahaan mampu mempertahankan hal tersebut. Sehingga dengan modal psikologis yang dimiliki oleh karayawan dapat meminimalisir stres yang dialami karyawan, dan membuat kinerja karyawan menjadi baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adiwibawa, K., & Kusumawardhani, D. E. (2014). Hubungan antara *Psychological Capital* dan Stres Kerja Pada Pilot : *Thesis Universitas Indonesia.*

Azwar, S. (2002). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2008). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Cameli, A., Halevy, M. Y & Weisberg, J. (2009). The Reletionship Between Emotional Intelligence and Psychological Wellbeing. *Journal of Managerial Psychology*, 2, (1), 66-78

Cohen, S. (1994). Perceived Stress Scale. Di akses pada mindgarden.com pada 20 Desember 2017.

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, (4), 385-396

Dwiyanti, E. (2001). Stres Kerja Di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3, 73-84

Felisia, RA. A. R., & Susanty, A. I. (2015). Analisis Faktor Pemicu Stres Kerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Astra Honda Motor Jawa Barat. *Journal e-Proceeding of Management*. 2, (2), 1829-1835

Gill, A., Flaschner, A. B., & Bhutani, S. (2010). The Impact of Transformational Leadership and Empowerment on Employee Job Stress. *Business and Economics Journal*, 1, 1-11

Hamdani, W. & Seger, H. (2012). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Tranformasional dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 1, (2), Juni 2012. http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110610102_14v.pdf

Hermaningsih, A. (2011). Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi. *Jurnal ilmiah ekonomi manajemen dan kewirausahaan "optimal"*, 5, (1). Di akses pada tanggal 21 April 2017 dari http://ejournal-unisma.net/ojs/index.php/optimal/article/view/443/417

Jense, S. M., & Luthans, F. (2006). Relationship between Enterpreneurs' Psychological Capital and Their Authentic Leadership. *Journal of managerial issues*, 28, (2), 254-273

Kroemer, K. H. E., & Grandjeai, E. (1997). *Fitting The Task to The Human (Fifth ed.)*. London: Taylor & Francis Ltd

Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). *Authentic leadership development. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn* (Eds.), Positive organizational scholarship: 241-258. San Francisco: Berrett-Koehler

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology60*

Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)

Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)

Parr, A.D. & Hunter, S.T. (2014). Enhancing work outcomes of employees with autism spectrum disorder through leadership: Leadership for employees with autism spectrum disorder.*Autism*, 18 (5), 545-554

Pratama, D. W., & Setiawati, T. (2012). Hubungan Antara Gaya Kepemimoinan Transformasional dan Komitmen Karyawan Pamella Swalayan Enam Yogyakarta. *Jurnal manajemen sdm*. Di akses pada tanggal 4 April 2017 dari https://www.academia.edu/5307279/Kepemimpinan_Transformational_di_Pamella_Yogyakarta

Riany, F. R. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Bagian Sekertariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta.* Jakarta : Universitas Bina Nusantara

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontrofesi, Aplikasi Jilid II (AB. Hadayana Pujaatmaka)*. Jakarta. Prenhallindo

Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior*, 15thedition. United States Edition, Pearson Education.

Sarafino, E.P. (1994). Health Psychology. Biopsychosocial Interactions. New York: John Willey & Sons, Inc

Slamet, S., & Markam, S. (2003). *Pengantar Psikologi Klinis*. Jakarta: UI Press

Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Utami, I. S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Trade Servistama Indonesia Taggerang. Diakses pada tanggal 2 April 2017 dari http://fe.budiluhur.ac.id/wp-content/uploads/2011/05/PENGARUH-GAYA-KEPEMIMPINAN-TRANSFORMASIONAL-IIS-TORISA-UTAMI.pdf

Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., & Peterson, S. (2008). Authentic Leadership: Development andValidation of a Theory-Based Measure. *Journal of Management*, 34, (1), 89-126

Yarcheski, T. J., Mahon, N. E., Yarcheski, A. & Hanks, M. M. (2010). Perceived Stress and Wellness in Early Adolescents Using the Neuman Systems Model. *The Journal of School Nursing*.

Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations* (6th ed). New Jersey: Pearson Prentice Hall

Zhenguo Zhao, Jialin Hou.(2009).The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*,1, (2),