KEPEMIMPINAN AUTENTIK, MODAL PSIKOLOGIS, DAN STRES PADA KARYAWAN

SKRIPSI

Oleh :

LAILA NOOR FAJRIANTY

14320291

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

KEPEMIMPINAN AUTENTIK, MODAL PSIKOLOGIS, DAN STRES PADA KARYAWAN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S1 Psikologi

Oleh :

LAILA NOOR FAJRIANTY

14320291

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul

Kepemimpinan Autentik, Modal Psikologis, dan Stres pada Karyawan

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Sarjana S-1 Psikologi

Pada Tanggal

11 APR 2018

Mengesahkan,
Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Ketua Prodi,

Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi

Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog	
2. Rina Mulyati, S.Psi., M.Si., Psikolog	
3. Ike Agustina, S.Psi., M.Psi	

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Laila Noor Fajrianty

No. Mahasiswa : 14320291

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Kepemimpinan Autentik, Modal Psikologis, dan Stres pada Karyawan

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, buka karya jiplakan atau karya atau orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, ... April 2018

Yang menyatakan,

Laila Noor Fajrianty

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ (١٥٣)

Wahai orang-orang beriman! Mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar.
(Al-Baqarah: 153)

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦) فَإِذَا فَرَغْتَ فَانْصَبْ (٧) وَإِلَى رَبِّكَ فَارْغَبْ (٨)

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada keringanan. Karena itu bila kau sudah selesai (mengerjakan yang lain). Dan berharaplah kepada Tuhanmu.
(Q.S Al Insyirah : 6-8)

"Kita berdoa ketika kesusahan dan membutuhkan sesuatu, mestinya kita juga berdoa dalam kegembiraan besar dan saat rezeki melimpah."

(Kahlil Gibran)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin

Segala puji bagi Allah Subhanahuwata'ala atas karunia dan hidayah-Nya yang selalu memberikan dan menunjukkan jalan kebenaran kepada saya. Maha besar Allah Subhanahuwata'ala atas segala nikmat yang tak terhingga hingga akhirnya karya sederhana ini dapat saya selesaikan.

Karya ini saya persembahkan untuk orang-orang yang sangat berharga dan tak terganti dalam hidup saya

Ayah H. Mualim, SKM., M. Kes. dan Mama Hj. Nasaratri Hasta Noeraini, SKM., M. Kes

Terima kasih atas segala doa, dukungan, cinta, kasih sayang, perhatian, dan pelajaran yang tak henti-hentinya diberikan kepada saya dan saudara-saudara saya selama ini

PRAKATA

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji hanya bagi Allah Yang Maha Kuasa dan Maha Mengetahui atas segala sesuatu. Shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penelitian ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan bimbingan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr.rer.nat Arief Fahmi., MA., HRM., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza S.Psi., M.Psi selaku Ketua Prodi Psikologi yang selalu memberikan dukungan kepada seluruh mahasiswa psikologi.
3. Nur Pratiwi S.Psi., M.Psi., Psi selaku dosen pembimbing akademik yang selalu perhatian kepada seluruh mahasiswa bimbingannya.
4. Sus Budiharto S.Psi, M.Si, Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing penulis dalam proses menyelesaikan skripsi.
5. Saudara Tiara Muslimawaty, S.Ked, Muchammad Okto Nugroho, dan Muhammad Lutfi Nugroho. Terima kasih atas segala doa, dukungan, cinta, kasih sayang, perhatian, kehangatan dan pelajaran yang tak henti-hentinya diberikan.
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia atas seluruh ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
7. Seluruh karyawan di Program Studi Psikologi yang tidak dapat penulis sebukan satu-persatu dan terimakasih atas bantuan, serta pelayanan yang telah diberikan kepada penulis selama menjadi mahasiswa psikologi.
8. Seluruh informan dan subjek penelitian yang telah bekerjasama dan membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1.

9. Teman-teman Ciwis, Ajeng Anggraini, Arifah Nur Ismullah, Fenny Sri Rahayu, Amellia Roza, Devi Oktavia, dan Sarah Salsabila yang senantiasa telah menemani sehari-hari dalam senang maupun duka dan yang banyak memberi kasih sayang, pelajaran, pengalaman selama penulis tinggal di Yogyakarta.
10. Teman-teman seperjuangan seperantauan dari Bengkulu, Nisa Ulfa Dhila, Bintan Lauda, Alferina Julinda Grazella, Teddy Irawan Saputra, Ayudita Vidya Anesty, Vadli Illahi, Martin Prima yang telah memeberikan kasih sayang, menemani, menolong dan membantu saat dibutuhkan, menghibur, memberi warna disetiap hari-hari yang dilewati oleh penulis sehingga merasa bahagia.
11. Teman-teman jauh di Bengkulu, Sri Suryani Putri, Mutiara Aulia Cempaka, Essy Wulandari, Fitri Rahma Nia, Satria Ridha Pratama, Muhammad Tirta, yang selalu memberi semangat dan mensupport walaupun dalam jarak jauh.
12. Teman-teman belajar saat masa-masa perkuliahan, Monika Trisia Meirianto, S.Psi, Adelia Tania Sari, Dewi Wulandari, Lolita Dwi, Ulya, Indah, Sari, Ulfi, Meydina, Ira, Hesti, Meka, Umi, Fakhma dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih telah mengajarkan, membimbing peneliti saat masa-masa perkuliahan dan saat mengerjakan penelitian ini.
13. Seluruh teman-teman Psikologi angkatan 2014 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih selama menjalani kuliah telah memberikan pelajaran dan pengalaman yang luar biasa.
14. Teman-teman KKN, Mahendra Arga Giantama, S.H., Abdul Hamid Mahdy, Vissauziah Agri Yustia, Dyan Eka Setyaningsih, S.E., dan Tyas Astrid yang memberikan warna, keceriaan, pengalaman selama sebulan tinggal Bersama hingga saat ini.
15. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dengan ketulusan, semangat, dukungan dan kasih sayang kepada penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan dan pelajaran yang diberikan.

Semoga pengalaman dan pelajaran hidup yang telah penulis peroleh selama ini dapat bermanfaat bagi penulis dan orang lain. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepadapembaca meskipun penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan didalamnya.

Yogyakarta, ... April, 2018

Laila Noor Fajrianty

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN ..... **Error! Bookmark not defined.**
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK ..... **Error! Bookmark not defined.**
MOTTO iii
HALAMAN PERSEMBAHAN v
PRAKATA vi
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR LAMPIRAN xii
INTISARI xiii
BAB I PENGANTAR 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Tujuan Penelitian 7
C. Manfaat Penelitian 7
D. Keaslian Penelitian 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11
A. Stres 11
1. Pengertian Stres 11
2. Aspek-aspek Stres 12
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres 13
B. Kepemimpinan Autentik 16
1. Pengertian Kepemimpinan Autentik 16
2. Aspek-aspek Kepemimpinan Autentik 17
C. Modal Psikologis 18
1. Pengertian Modal Psikologis 18
2. Aspek-aspek Modal Psikologis 20
D. Hubungan antara kepemimpinan autentik, modal psikologis, dan stres karyawan 21
E. Hipotesis 26
BAB III METODE PENELITIAN 27
A. Variabel Penlitian 27
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian 27

C. Subjek Penelitian 29
D. Metode Pengambilan Data 29
E. Validitas dan Reliabilitas 33
F. Teknik Analisis Data 34
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN 35
A. Orientasi Kancah dan Persiapan 35
1. Orientasi Kancah 35
2. Persiapan Penelitian 36
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian 41
C. Hasil Penelitian 43
D. Pembahasan 49
BAB V PENUTUP 55
A. Kesimpulan 55
B. Saran 55
DAFTAR PUSTAKA 57
LAMPIRAN 59

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Aitem Skala Stres Sebelum Uji Coba 30
Tabel 2 Distribusi Aitem Skala Kepemimpinan Autentik Sebelum Uji Coba 31
Tabel 3 Distribusi Aitem Skala Modal Psikologis Sebelum Uji Coba..... 32
Tabel 4 Distribusi Aitem Skala Kepemimpinan Autentik Setelah Uji Coba 40
Tabel 5 Distribusi Aitem Skala Modal Psikologis Setelah Uji Coba..... 40
Tabel 6 Distribusi Aitem Skala Stres Setelah Uji Coba..... 41
Tabel 7 Deskripsi Subjek Penelitian..... 43
Tabel 8 Deskripsi Data Penelitian 44
Tabel 9 Kategori Kepemimpinan Autentik 44
Tabel 10 Kategori Modal Psikologis..... 45
Tabel 11 Kategori Stres Karyawan 45
Tabel 12 Hasil Analisis Sebaran Data 47
Tabel 13 Hasil Analisis Linearitas 48
Tabel 14 Hasil Analisis Uji Hipotesis 48

DAFTAR LAMPIRAN

Lamipran 1 Skala *Try Out*

Lampiran 2 Tabulasi *Try Out*

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Try Out*

Lampiran 4 Skala Setelah *Try Out*

Lampiran 5 Tabulasi Data Sahih

Lmpiran 6 Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

Lampiran 7 Perhitungan Kategorisasi

Lampiran 8 Surat Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Selesai Penlitian

KEPEMIMPINAN AUTENTIK, MODAL PSIKOLOGIS, DAN STRES PADA KARYAWAN

Laila Noor Fajrianty
Sus Budiharto

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan autentik, modal psikologis, dan stres pada karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan autentik akan berhubungan negatif dengan stres karyawan. Modal psikologis akan berhubungan negatif dengan stres karyawan. Subjek penelitian adalah 114 orang karyawan otomotif cabang Jombor Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan skala persepsi stres oleh Cohen, Kamarck, dan Mermelstein (1983), skala kepemimpinan autentik oleh Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, dan Peterson (2008) dan skala modal psikologis oleh Luthans, Avolio, Avey, dan Norman (2007). Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasional. Berdasarkan hasil menunjukkan ada hubungan negatif antara modal psikologis dengan stres karyawan. Hasil tersebut dapat disimpulkan jika modal psikologis yang dimiliki karyawan tinggi maka stres pada karyawan rendah, dan sebaliknya dengan nilai ($r = -0,380$ dan $p = 0,000$). Hasil lain menunjukkan kepemimpinan autentik tidak berhubungan dengan stres pada karyawan dengan nilai ($r = -0,021$ dan $p = 0,827$).

Kata kunci : karyawan, kepemimpinan autentik, modal psikologis, stres.

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

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.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan autentik dengan stres pada karyawan dan modal psikologis dengan stres pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan wawasan terhadap ilmu pengetahuan khususnya ilmu psikologi di bidang industri dan organisasi mengenai hubungan antara kepemimpinan autentik dan modal psikologis dengan stres pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini diharapkan dapat memberitahu manfaat yang diperoleh dari kepemimpinan autentik, modal psikologis, dan stress pada karyawan yang dapat berguna bagi kemajuan suatu perusahaan. Serta bermanfaat sebagai bahan kajian dan pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan, modal psikologis, dan stres karyawan.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, transaksional telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya khususnya di Indonesia namun masih jarang yang membahas antara kepemimpinan autentik, modal psikologis, dan stres pada karyawan. Salah satu penelitian yang membahas kepemimpinan

transformasional dengan stres kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Hamdani dan Seger (2012) yang membahas menegnai hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara persespsi gaya kepemimpinan transformasioanl dengan stres kerja karyawan.

Terdapat pula penelitian mengenai stres yang disebabkan oleh *shift* kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Setiawati (2012) menganai hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen karyawan di Pamella Swalayan Enam Yogyakarta. Penelitian ini menyatakan bahwa gaya pemimpin dapat mempengaruhi komitmen karyawan menjadi semakin baik.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Jensen dan Luthans (2006) mengenai hubungan antara modal psikologis dan kepemimpinan autentik atasan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara modal psikologis dengan kepemimpinan autentik, yang berarti semakin tinggi karyawan memperspsi kepemimpinan autentik pada atasan maka semakin tinggi pula modal psikologis yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti kemukakan di atas memang tidak semua mencakup hubungan antara kepemimpinan autentik, modal psikologis, dan stres pada karyawan. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki keaslian penelitian, yakni:

1. Keaslian Topik

   Variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian adalah stres dan modal psikologis yang dikaitkan dengan kepemimpinan autentik sebagai variabel bebas. Topik ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang membahas mengenai stres pada karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Gill dan Bhutani (2010) yang meneliti kepemimpinan transformasional dengan stres pada karyawan. Kemudian penelitian mengenai modal psikologis dengan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Iktiagung dan Pratiwi (2015). Sehingga terdapat perbedaan pada penelitian ini, yaitu stres dan modal psikologis yang dikaitkan dengan kepemimpinan autentik.

2. Keaslian Teori

   Penelitian ini menggunakan teori stres yang dikemukakan oleh Cohen, Kamarck, dan Mermelstein (1983) dan untuk teori modal psikologis mengacu pada teori Luthans, Avolio, Avey, dan Norman (2007). Sedangkan untuk teori kepemimpinan autentik peniliti mengacu pada teori Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, dan Peterson (2008). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviati (2015) untuk teori stres yang digunakan mengacu pada tokoh Karasek. Penelitian sebelumnya oleh Hayuningtyas dan Helmi (2015) mengenai kepemimpinan autentik mengacu pada teori Walumbwa, dkk. Penelitan mengenai modal psikologis yang dilakukan oleh Guanyi dan Shanshan (2016) mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Luthans, Avolio, dan Avey.

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur stres dengan persepsi stres skala (*Perceived Stress Scale*) dari Cohen (1994), dan untuk modal psikologis menggunakan skala PCQ (*Psychological Capital Quisionere*) oleh Luthans, dkk (2007). Sedangkan untuk alat ukur kepemimpinan autentik peneliti menggunakan skala ALQ (*Authentic Leadership Quisionere*) dari Walumbwa, dkk (2008). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hamdan dan Seger (2012) menggunakan alat ukur dari Guimares untuk mengukur stres pada karyawan dan pada penelitian yang dilakukan Helmi dan Hayuningtyas (2015) menggunakan alat ukur kepemimpinan autentik oleh Walumbwa, dkk. untuk mengukur persepsi kepemimpinan atasan.

4. Keaslian Subjek

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan 114 karyawan otomotif cabang Jombor Yogyakarta yang terdiri dari pria dan wanita. Subjek dalam penelitian ini memiliki perbedaan dari segi kriteria dan jumlah serta perusahaan dari subjek yang akan diteliti. Pada penelitian sebelumnya yang membahas mengenai hubungan kepemimpinan transformasional dengan stres pada karyawan yang dilakukan oleh Hamdani dan Seger (2012) menggunakan subjek yaitu karyawan salah satu perusahaan pemerintahan di kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa subjek yang digunakan dalam penelitian ini bersifat original.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres

1. Pengertian Stres

Stres dapat dilihat sebagai stimulus, respon, dan sebagai interaksi antara individu dengan lingkungan. Stres diartikan sebagai tekanan atau gangguan atau kekacauan mental dan emosional. Sarafino (1994) mendefinisikan stres sebagai kondisi yang muncul ketika individu berhubungan dengan lingkungan, individu merasa tidak sesuai dengan tuntutan-tuntutan situasional dengan daya psikologis, biologis, dan sosial yang dimiliki.

Slamet dan Markam (2003) mendefinisikan stres sebagai suatu keadaan di mana beban yang di rasakan oleh individu tidak sepadan dengan kemampuannya untuk mengatasi beban tersebut. Ketika individu menghadapi stres maka akan memberikan reaksi stres *eustress* yang berarti respon terhadap persitiwa-peristiwa yang bersifat positif atau *distress* yang berarti respon terhadap peristiwa-peristiwa negatif yang dapat berupa dalam bentik fisiologis maupun respon perilaku. Stres juga dapat dialami siapa saja, tidak mempungkiri stres pada karyawan saat bekerja.

Cohen, Kamarack dan Mermelstein (1983) mendefinisikan persepsi stres ialah dimana seorang individu menemukan kehidupannya yang tidak terduga, beban yang berlebihan dan tidak dapat dikontrol mencakup intrapersonal,

interpersonal atau situasi ekstrapersonal dalam kehidupan seseorang yang dipersepsikan sebagai stres. Sesuai dengan pernyataan persepsi stres diatas stres tidak mungkin hadir begitu saja tanpa ada sumbernya. Tingkat persepsi stres dipengaruhi oleh keadaan sehari-hari, peristiwa besar, dan perubahan sumber daya coping yang cukup bervariasi dalam waktu yang singkat (Cohen, Kamarack & Mermelstein, 1983).

Berdasarkan beberapa dari definisi-definisi yang telah dikemukakan dapat disimpulkan stres merupakan suatu kondisi dimana ketika beban yang dirasakan seseorang tidak sepadan dengan kemampuan dalam mengatasi beban tersebut.

2. **Aspek-aspek Stres**

Cohen, Kamarck dan Mermelstein (1983) membagi dimensi stres menjadi tiga yaitu :

a. Perasaan yang tidak terprediksi (*feeling of unpredictability*)

Individu yang tidak mampu memprediksi peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya secara tiba-tiba, oleh sebab itu individu tersebut akan menjadi tidak berdaya dan merasa putus asa. Contohnya, karyawan merasa kesal karena sesuatu hal yang terjadi secara tidak terduga sehingga karyawan tidak dapat mengontrol sesuatu kejadian tersebut.

b. Perasaan yang tidak terkontrol (*feeling of uncontrollability*)

Perasaan yang tidak terkontrol terjadi ketika individu tidak mampu mengendalikan diri atas berbagai tuntutan eksternal termasuk lingkungan sehingga memberikan efek pada perilaku individu yang dijadikan sebagai

pengalaman individu. Contohnya, seorang karyawan yang mengalami banyak kesulitan yang tidak dapat diatasi oleh dirinya sendiri, sehingga membutuhkan bantuan oranglain untuk mengatasi masalah tersebut.

c. Perasaan tertekan (*feeling of distress*)

Individu dengan perasaan tertekan lebih mungkin untuk mengalami stres dibandingkan dengan individu yang tidak mengalami perasaan tertekan. Perasaan tertekan ditandai dengan berbagai gejala termasuk perasaan benci, harga diri rendah, perasaan sedih, cemas, dan lain sebagainya. Contohnya, karyawan merasa gugup dan tertekan saat sedang mengerjakan tugas kantor baik dilingkungan kantor maupun diluar kantor dapat berdampak pada kinerja karyawan.

3. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres**

Terdapat faktor penyebab munculnya stres, menurut Lazarus dan Cohen (Finterbusch, 2012) antara lain sebagai berikut :

a. *Cataclysmic phenomena* (Fenomena yang luar biasa)

Peristiwa yang tiba-tiba, unik dan penting yang secara umum mempengaruhi sekelompok besar orang. Seperti badai atau bencana yang memaksa suatu komunitas untuk berelokasi.

b. *Powerful events* (Peristiwa yang kuat)

Peristiwa yang besar dalam kehidupan indivdu atau keluarga yang membutuhkan penyesuaian yang signifikan. Seperti kematian orang yang dicintai, pernikahan, kehilangan pekerjaan, pindah rumah, dan lain-lain.

c. *Daily hassles* (Kesulitan sehari-hari)

Kebalikan dari peristiwa yang unik dan luar biasa. *Daily hassles* adalah masalah yang berulang dalam kehidupan sehari-hari. Seperti masalah dalam pernikahan, ketidakpuasan kerja, lalu lintas yang padat, dan lain-lain.

Faktor lain dari stres yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013) yaitu faktor lingkungan, organisasi, dan personal sebagai berikut :

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan dapat memengaruhi desain organisasi, faktor lingkungan juga memengaruhi tingkat *stress* diantara karyawan di dalam organisasi. Ada 3 tipe utama ketidakpastian lingkungan: ekonomi, politik, dan tekonologi. Ketidakpastian ekonomi terjadi karena perubahan siklus bisnis, ketika keadaan ekonomi memburuk individu merasa khawatir akan pekerjaan mereka. Ketidakpastian politik merupakan ancaman akan keadaan politik dan perubahan politik yang terjadi. Ketidakpastian teknologi terjadi karena adanya inovasi yang dapat membuat *skill* karyawan dan pengalaman karyawan meningkat dengan cepat. Ketidakpstian tersebut dapat membuat individu menjadi stres karena, setiap individu merasa khawatir dan cemas sehingga dapat menimbulkan stres.

b. Faktor Organisasi

Dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Tuntutan tugas berhubungan

dengan pekerjaan seseorang termasuk di dalamnya adalah desain dari pekerjaan, dan dampak dari tugas pada kemampuan kelompok untuk menyelesaikannya. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang ditempatkan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran yang dia mainkan dalam organisasi. Konflik peran membuat ekspektasi yang mungkin susah untuk dicapai. Beban peran terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan sesuatu lebih dari waktu yang diizinkan. Ambiguitas peran berarti ekspektasi peran tidak dapat dimengerti dengan jelas dan karyawan tidak yakin akan apa yang harus dilakukan. Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang dilakukan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari kolega dan buruknya hubungan interpersonal dapat menyebabkan stres, khususnya kepada karyawan dengan kebutuhan sosial tinggi. Kepemimpinan organisasi yang tidak bisa memotivasi dapat menimbulkan stres pada karyawan.

c. Faktor Personal

Faktor personal dalam kehidupan pribadi karyawan yaitu keluarga, ekonomi, dan kepribadian. Keluarga seperti, hubungan pernikahan, pemutusan hubungan dengan teman dekat dan masalah kedisiplinan dengan anak membuat seorang karyawan stres. Ekonomi personal, beberapa individu tidak dapat mengatur keuangan mereka dengan baik dan terkadang melakukan pengeluaran lebih besar daripada pendapatan. Masalah sumber daya finansial yang terlalu berat membuat stres dan menyedot perhatian dari pekerjaan. Faktor kepribadian yang dimilki individu, bagaimana seseorang

tersebut bisa atau tidak menerima segala perubahan dari tuntutan pekerjaan dapat mengakibatkan stres.

B. Kepemimpinan Autentik

1. Pengertian Kepemimpinan Autentik

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). Kepemimpinan autentik merupakan pola perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologi positif dan iklim etis yang positif, untuk mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan transparansi relasional antara pemimpin dan pengikut, untuk mendorong pengembangan diri yang positif (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008).

Kepemimpinan autentik terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan autentik. Kepemimpinan umumnya memiliki makna kemampuan dan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut dengan *leadership*, berarti kemampuan dan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Yukl, 2006).

Berdasarkan beberapa definisi dari beberapa tokoh di atas, kepemimpinan autentik merupakan sikap seorang pemimpin yang mendorong

bawahannya tidak hanya melalui ucapan saja, pemimpin dengan autentik percaya diri dan berupaya membawa bawahannya menuju ke arah yang positif dan mengembangkannya bagi pemimpin itu sendiri dan bagi bawahannya serta serta menciptakan suasana organisasi yang postif dan menyenangkan.

2. Aspek-aspek Kepemimpinan Autentik

Terdapat 4 aspek yang mendasari kepemimpinan autentik menurut Walumbwa, dkk (2008) yaitu kesadaran diri (*self awareness*), relasi yang transparan (*relationnal transparancy*), pemrosesan yang seimbang (*balanced processing*), dan internalisasi perspektif moral (*internalized moral perspective*).

a. Kesadaran diri (*self awareness*)

Kesadaran diri merupakan pemahaman seorang pemimpin dalam menemukan dan membuat makna dunia, dan bagaimana proses membuat makna tersebut sehingga memberikan dampak pada sudut pandangnya dari waktu ke waktu. Hal ini juga menunjukkan pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan sesorang dan sifat yang beragam, dan menyadari dampak seseorang terhadap orang lain.

b. Relasi yang transparan (*relationnal transparancy*)

Relasi yang transparan adalah perilaku pemimpin yang menampilkan dirinya secara autentik dalam berinteraksi dengan orang lain, bukan pencitraan diri maupun pendistorsian diri.

c. Pemrosesan yang seimbang (*balanced processing*)

Pemrosesan yang seimbang menunjukkan kemampuan pemimpin untuk menganalisis semua informasi dengan data yang relevan secara objektif sebelum mengambil keputusan. Pemimpin juga meminta dan bersedia menerima masukan dan kritikan yang memberi tantangan terhadap posisi yang diemban.

d. Internalisasi perspektif moral (*internalized moral perspective*)

Internalisasi perspektif moral mengacu pada internalisasi dan integrasi regulasi diri secara menyeluruh. Pengambilan keputusan pemimpin dipandu oleh standar nilai moral yang telah diinternalisasi, dibandingkan dengan nilai kelompok, organisasi, dan sosial. Pengambilan keputusan dan perilaku pemimpin konsisten dengan nilai-nilai moral yang telah diinternalisasi.

C. Modal Psikologis

1. Pengertian Modal Psikologis

Modal psikologis merupakan pendekatan psikologi positif dalam bidang ilmu psikologi. Luthan dan Youssef (2007) mendefinisikan modal psikologis sebagai model konseptual dari pendekatan positif di tempat kerja yang dikenal dengan konsep teori *positive organizational behavior* (POB). Adiwibawa dan Kusumawardhani (2014) mendefinisikan 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. Zhao dan Hou (2009) mendefinisikan modal psikologis sebagai keadaan positif individu yang dicirikan oleh adanya *self efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.

Luthans, Avoilo, Avey, dan Norman (2007) mendefinisikan modal psikologis sebagai berikut :

"*PsyCap is an individual's positive psychological state of development and is characterized by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success*".

Berdasarkan kutipan tersebut dapat diartikan bahwa modal psikologis sebagai suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada seseorang yang ditandai dengan memilki keyakinan (*self efficacy*) untuk memilih dan dimasukkan ke dalam upaya yang diperlukan agar berhasil dalam tugas-tugas yang menantang. Kemudian, membuat atribut positif (*optimism*) tentang keberhasilan pada masa kini dan masa depan. Memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan dan, bila perlu mengalihkan cara untuk mencapai tujuan (*hope*) untuk mencapai keberhasilan. Lalu, ketika dilanda masalah dan kesulitan, diharapkan mampu bertahan dan "memantul kembali" bahkan melampaui ketahanan (*resiliensi)* untuk mencapai keberhasilan.

Berdasarkan beberapa definisi dapat disimpulkan modal psikologis merupakan kondisi perkembangan psikologis sesorang yang positif yang

memiliki beberapa karakteristik. Selain itu modal psikologis juga bersifat terbuka terhadap perubahan, dan terus berkembang.

2. Aspek-aspek Modal Psikologis

Luthans, dkk (2007) menuliskan bahwa modal psikologis memiliki karakteristik pada diri individu seperti *self efficacy*, *hope*, *optimism* , dan *resiliency*.

a. *Self-efficacy*

Self-efficacy (efikasi diri) atau memiliki rasa yakin untuk dapat mengambil setiap kesempatan sebagai bentuk usaha-usaha untuk mencapai kesuksesan didalam tugas yang menantang. Ketika seorang individu memilki sifat seperti ini akan membuat individu menjadi percaya diri, contohnya ketika karywan merasa percaya diri terlibat dalam diskusi mengenai strategi organisasi sehingga membuat individu tampak berkontribusi dalam lingkungan kerja.

b. *Hope*

Hope (harapan) yaitu memiliki ketekunan dalam mencapai tujuan, mampu melihat kesempatan atau peluang yang dapat dicapai, dan memunculkan harapan untuk mencapai keberhasilan. Contohnya, individu memandang ada banyak jalan keluar disetiap masalah yang ada. Sehingga individu dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi.

c. *Resiliency*

Resiliency (resiliensi) yaitu kemampuan individu dalam mengatasi tantangan hidup dan mempertahankannya. Dimana ketika individu

mengalami masalah dan berbagai persoalan maka individu mampu mengatasinya, dan memecahkan permasalahan tersebut untuk melakukan perubahan dan pencapaian kesuksesan. Contohnya, ketika individu mampu mengatasi saat masa –masa sulit dalam pekerjaanena telah mengalami kesulitan serupa sebelumnya. Sehingga individu mampu menangani masalah dengan tenang.

d. *Optimism*

Optimism (optimisme) yaitu mampu menciptakan atribut positif dalam diri sesorang tentang kesuksesan didalam tugas yang menantang. Contohnya, ketika individu beranggapan jika terjadi hal-hal yang tidak pasti dalam pekerjaan maka individu mengharapkan hal tersebut adalah yang terbaik untuk dirinya.

D. Hubungan antara kepemimpinan autentik, modal psikologis, dan stres karyawan

Karyawan merupakan sumber daya yang potensial bagi suatu organisasi. Kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh bagaimana karyawan menjalankan perannya untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang baik seharusnya yang tidak mengalami tekanan yang tinggi ataupun dapat mengendalikan stres saat sedang bekerja. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) stres yang dirasakan karyawan saat bekerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerjaan sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Seperti yang disebutkan diatas, stress pada karyawan dapat terjadi akibat

faktor di tempat kerja, hal ini meliputi beban kerja, hubungan dengan rekan kerja maupun pimpinan.

Pemimpin suatu perusahaan mempunyai cara dan perilaku yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan karyawan maupun organisasi yang dipimpin. Oleh karena itu kepemimpinan pada suatu organisasi dapat mempengaruhi dan mempunyai hubungan dengan karyawan. Persepsi karywan terhadap cara pimpinan dapat berbeda-beda. Secara umum jenis kepemimpinan terdapat bermacam-macam seperti salah satunya kepemimpinan autentik.

Kepemimpinan autentik merupakan pola perilaku pemimpin yang memanfaatkan dan meningkatkan kapasitas psikologis positif dan iklim etis yang positif, untuk mendorong kesadaran diri yang lebih besar, perspektif moral yang diinternalisasi, pemrosesan informasi yang seimbang, dan trasnparansi relasional antara pemimpin dan pengikut, untuk mendorong pengembangan diri yang positif (Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, & Peterson, 2008). Terdapat 4 aspek dari kepemimpinan autentik yaitu kesadaran diri (*self awareness*), relasi yang transparan (*relational transparancy*), pemrosesan yang seimbang (*balanced processing*), dan internalisasi perspesktif moral (*internalized moral perspective*).

Persepsi karyawan terhadap pemimpin yang memiliki kesadaran diri (*self awareness*) yang baik dapat menunjukkan pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan seseorang dan menyadari dampak seseorang terhadap orang lain. Hal tersebut menjadikan persespi karyawan bahwa pemimpin dapat

membantu karyawannya ketika mengahadapi tuntutan-tuntutan eksternal yang beresiko memunculkan stres. Sehingga, dengan persespsi demikian dapat meminimalisir resikonya terjadi stres dan membuat tingkat stres yang dialami oleh karyawan tidak tinggi.

Selain itu persespi karyawan terhadap pemimpin yang menampilkan dirinya secara autentik (*relational transparancy*) dalam berinteraksi dengan orang lain akan menjadikan karyawan mengetahui sosok pemimpin yang sebenarnya, sehingga dapat meminimalisir situasi yang tidak terduga bagi karyawan. Persepsi karyawan pada pemimpin yang bersedia menerima masukan dan kritikan akan membuat hubungan antara pemimpin dan karyawan menjadi nyaman satu sama lain sehingga karyawan tidak merasa tertekan saat bekerja. Kajian Carmeli, Halecy, dan Weisberg (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kualitas hubungan yang baik dalam suatu organisasi erat kaitannya dengan menciptakan landasan relasional untuk meningkatkan kemampuan karyawan yang penting sehingga menghasilkan suatu perubahan positif dan meningkatkan kinerja.

Balanced processing merupakan suatu pemrosesan yang seimbang yang menunjukkan kemampuan pemimpin untuk menganalisis semua informasi dengan data yang relevan secara objektif sebelum mengambil keputusan. Persespi karyawan kepada pemimpin bahwa pemimpinnya memilki perilaku seperti *balanced processing* akan membuat karyawan merasa bangga dengan pemimpin karena dapat mengambil keputusan secara relevan dan objektif

sehingga tidak akan menimbulkan stres atau tekanan yang tinggi pada karyawan itu sendiri.

Internalisasi perspektif moral mengacu pada internalisasi dan intergrasi regulasi diri secara menyeluruh. Pengambilan keputusan oleh pemimpin sesuai dengan standar moral yang telah diinternalisasikan. Sehingga persespi karyawan terhadap pemimpin yang sedemikian dapat mengurangi tingkat stres atau tekanan karyawan saat berada didunia kerja. Karena karyawan memiliki persespi bahwa keputusan yang diambil oleh pemimpin sudah sesuai dengan nilai moral yang ada.

Selain itu stres pada karyawan dapat dipengaruhi oleh sejauh mana individu yakin pada kemampuannya dalam suatu situasi, misalnya melakukan aktivitas dalam situasi tertentu dan melakukan serangkaian tugas dalam situasi yang bervariasi. Munandar (2008) menyatakan bahwa terjadinya stres tergantung bagaimana pandangan individu tersebut melihat situasi dan responnya. Karena itu apabila individu tidak yakin akan keamampuannya maka dalam melakukan pekerjaan tidak akan maksimal dan akan timbul keraguan yang dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja dan dapat merugikan bagi perusahaan maupun individu itu sendiri. Sebagai karyawan, menginginkan dirinya untuk bekerja secara optimal, dengan demikian individu diharapkan memiliki modal psikologis yang tinggi.

Modal psikologis merupakan sesuatu yang dimiliki oleh seorang karyawan pada umumnya. Modal psikologis ini suatu model positif yang terdiri dari efikasi diri, harapan, resiliensi, dan optimisme. Karyawan dengan

modal psikologis yang baik akan berperilaku tertentu dan lebih siap ketika akan menghadapi serangkaian pekerjaan maupun beban kerja yang akan dihadapi.

Keyakinan diri (*self efficacy*) yaitu dapat mengambil setiap kesempatan sebagai bentuk usaha untuk mencapai kesuksesan. Karyawan haruslah mempunyai keyakinan diri yang tinggi agar yakin bisa menyelesaikan pekerjaan. Keyakinan diri yang tinggi dapat mengurangi perasaan tertekan saat menjalankan tugas di tempat kerja, karena karyawan merasa yakin dan tahu apa yang harus dilakukan.

Karyawan yang memilki ketekunan dalam mencapai tujuan, mampu melihat kesempatan, dan memunculkan harapan (*hope*) untuk mencapai keberhasilan akan siap apabila terjadi sesuatu yang tidak terduga terjadi (tidak terprediksi) dalam pekerjaan. Apabila sikap harapan yang dimiliki karyawan tinggi (maksimal) maka karywan dapat mengerjakan tugasnya secara optimal. Sehingga dapat meminimalisir terjadinya tekanan yang dapat menyebabkan stres.

Resiliency (resiliensi) yaitu kemampuan individu mengatasi tantangan dan memecahkan permasalahan agar dapat melakukan perubahan dan mencapai kesuksesan. Karyawan yang memilki sikap resiliensi dalam dirinya akan membuat karywan mampu mengendalikan diri saat mendapat masalah dari luar maupun dalam diri karyawan itu sendiri. Sehingga dapat menjauhkan diri karyawan dari stres.

Optimisme dalam menghadapi serangkaian tugas yang diberikan merupakan hal yang penting bagi karyawan. Optimisme yaitu kemampuan menciptakan atribut positif dalam diri seseorang tentang kesuksesan didalam sedert tugas. Hal ini diperlukan agara karyawan selalu memilki sikap positif saat mengerjakan tugas kerja. Sehingga menjauhkan dari sifat pesimis dan dapat meminimalisir perasaan tertekan pada diri karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiwibawa dan Kusumawardhani (2014) mengenai modal psikologis dan stres kerja. Salah satu aspek dari modal psikologis yaitu *resiliency* didaptkan hubungan negatif dengan tingkat stres karyawan. Hal ini menunjukkan semakin *resiliency* karyawan maka semakin rendah tingkat stres yang dirasakan.

Karyawan yang memiliki modal psikologis baik ketika menghadapi kesulitan atau kendala tidak akan pernah menyerah, tidak mudah cemas, dan jarang untuk kecewa dalam skala besar. Hal ini berguna bagi karyawan untuk menghadapi beban kerja yang lebih, terutama ketika sederet pekerjaan yang menumpuk dan memiliki target tentu karyawan siap karena telah mempunyai modal pskologis.

E. Hipotesis

Berdasarkan kajian diatas maka pada penelitian ini didapatkan beberapa hipotesis yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan autentik akan berhubungan negatif dengan stres pada karyawan.
2. Modal psikologis akan berhubungan negatif dengan stres pada karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penlitian

Identifikasi variabel penelitian :

Variabel Tergantung : Stres

Variabel Bebas : Kepemimpinan Autentik dan Modal Psikologis

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Stres

Stres pada penelitian ini didefinisikan individu merasa suatu kejadian dalam hidupnya yg tak terduga, beban yg berlebihan dan tidak dapat dikontrol. Aspek-aspek persepsi stres (Cohen, Kamarck, & Marmelstein, 1983) yaitu perasaan yang tidak terprediksi (*feeling of unpredictability*), perasaan yang tidak terkontrol (*feeling of uncontrollability*), dan perasaan tertekan (*feeling of distress*).

Tingkat tinggi dan rendahnya stress karyawan diketahui dari skor subjek penelitian berdasarkan skala persepsi stres (*Perceived Stress Scale*) yang diadaptasi dari tokoh Cohen (1994). Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek semakin tinggi pula tingkat stres yang dimiliki.

2. Kepemimpinan Autentik

Kepemimpinan autentik pada penelitian ini didefinisikan dimana 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. Aspek-aspek kepemimpinan autentik mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Walumbwa, dkk (2008) dengan aspek yaitu kesadaran diri (*self awareness*), relasi yang transparan (*relationnal transparancy*), pemrosesan yang seimbang (*balanced processing*), dan internalisasi perspektif moral (*internalized moral perspective*).

Tingkat kepemimpinan autentik diketahui dari skor subjek penelitian berdasarkan skala kepemimpinan autentik yang diadaptasi dari tokoh Walumbwa, dkk (2008). Tingkat kepemimpinan autentik dapat dilihat berdasarkam skor yang diperoleh dimana semakin tinggi skor subjek, maka semakin tinggi pula tingkat kepemimpinan yang ada di tempat bekerja.Modal psikologis pada penelitian ini didefinisikan sebagai modal awal psikologis yang dapat dikembangkan pada diri seseorang yang ditandai dengan rasa optimis saat menghadapi pekerjaan, percaya diri, penuh dengan harapan akan keberhasilan, dan resiliensi saat menghadapi permaslahan.

3. Modal Psikologis

Modal psikologis diukur dengan menggunakan skala *Psychological Capital Scale (*PSQ) berdasarkan aspek-aspek dari teori Luthans, dkk (2007). Aspek-aspek tersebut adalah *self efficacy* (efikasi diri), *hope* (harapan), *resiliency* (resiliensi) dan *optimism* (optimisme). Skor yang diperoleh dari subjek menunjukkan tingkat modal psikologis, semakin tinggi skor yang

diperoleh semakin tinggi modal psikologis, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan modal psikologis yang rendah.

C. 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.

D. Metode Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini berupa skala. Skala pengukuran berupa pertanyaan atau dan pernyataan yang merupakan stimulus yang tertuju pada indikator perilaku tertentu guna mengungkap 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 stress 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.*

Tabel 1
Blue Print Aitem Skala Stres

Aspek	Butir *Favorable*		Butir *Unfavorable*	
	Nomor butir	Jumlah	Nomor butir	Jumlah
perasaan yang tidak terprediksi (*feeling of unpredictability*)	1	1	5	1
perasaan yang tidak terkontrol (*feeling of uncontrollability*))	2, 10	2	4, 7, 8	3
perasaan tertekan (*feeling of distress*)	3, 9	2	6	1
		5		5

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 *unfavorable* 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 awareness*), 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.

Tabel 2
Blue Print Aitem Skala Kepemimpinan Autentik

Aspek	Aitem	
	Nomor butir	Jumlah
kesadaran diri (*self awareness*)	1, 2, 3, 4	4
relasi yang transparan (*relationnal transparancy*)	5, 6, 7, 8	4
pemrosesan yang seimbang (*balanced processing*)	9, 10, 11, 12	4
internalisasi perspektif moral (*internalized moral perspective*)	13, 14, 15, 16	4
	Jumlah	16

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*) 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 modal psikologis terdiri dari 24 aitem *favorable* dan *unfavorable*. Skala modal psikologis berjumlah 21 aitem *favorabel* dan 3 aitem *unfavorable*.

Tabel 3
Blue Print Aitem Skala Modal Psikologis

Aspek	Butir *Favorable*		Butir *Unfavorable*	
	Nomor butir	Jumlah	Nomor butir	Jumlah
self efficacy (efikasi diri)	1, 2, 3, 4, 5, 6	6		
hope (harapan)	7, 8, 9, 10, 11, 12	6		
resiliency (resiliensi)	14, 15, 16, 17,18	5	13	1
optimism (optimisme)	19, 21, 22, 24	4	20, 23	2
		21		3

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 *unfavorable* 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.

E. Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan salah satu syarat dari alat ukur yang baik, oleh karena itu sebelum alat ukur tersebut digunakan maka validitas dan reliabilitas sebuah alat ukur harus ditentukan terlebih dahulu. Karena alat ukur yang tidak valid dan tidak reliable tidak akan mampu mengukur kondisi subjek, sehingga diperlukan reliabilitas dan validitas agar informasi yang didapat dapat dipertanggungjawabkan (Azwar, 2008).

1. Validitas

   Validitas diartikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas umumnya dinyatakan oleh suatu koefisien yitu koefisien vliditas. Koefisien validitas yang berkisar anatara 0,3 samapai dengan 0,5 dapat dianggap memberikan kontribusi yang baik tehadap efisiensi suatu alat ukur (Azwar, 2002).

2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsisten atau kepercayaan dari hasil pengukuran sebuah alat ukur. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Reliabilitas suatu alat ukur dapat dipercaya jika alat tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurnya dapat memberikan hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 2009).

F. Teknik 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.*

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan

1. Orientasi Kancah

Penelitian mengenai hubungan kepemimpinan autentik, modal psikologis, dan stress pada karyawan ini menggunakan subjek pada karyawan yang bekerja di perusahaan otomotif di Yogyakarta. Perusahaan otomotif ini merupakan salah satu *Corporate Operation* Perusahan Terbesar yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan *retail* kendaraan roda dua. Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan otomotif ini berdiri sejak tahun 1992 yang sebelumnya terletak pada di Jalan P. Diponegoro No. 6 Yogyakarta dan akhirnya pada tahun 1998 berpindah ke Jalan Magelang.

Perusahaan otomotif ini menyediakan beberapa layanan seperti *service*, pembelian suku cadang, pemebelian motor, dan melayani *claim*. Perusahaan ini memiliki sekitar 150 karyawan yang terbagi kedalam beberapa divisi-divisi pekerjaan yang ada pada perusahan tersebut. Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan yang berasal dari beberapa divisi. Pertama yaitu divisi *sales office* yang bertugas melakukan kegiatan penerimaan, penyimpanan, pengeluaran unit sepeda motor sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan melakukan pelaporan, penyimpanan dokumen dan *fileing*. Kemudian divisi *finance and administration* yang bertugas pada administrasi penjualan, administrasi STNK & BPKB, administrasi program dan laporan penjualan.

Divisi mekanik mempunyai aktivitas kerja yaitu persiapam pernaikan/perawatan kendaraan, pelaksanaan perbaikan/perawatan kendaraan dengan melakukan perbaikan/perawatan kendaraan sesuai dengan perintah yang sesuai dengan standar pekerjan dan pemeliharaan peralatan dan lingkungan kerja. Divisi *claim* bertugas mengkoordinir segala urusan mengenai claim dan merekap daftar claim, mencatat jurnal memorial, mengklasifikasi dokumen, menginput data nomor registrasi claim dan nomor Ahhas, tanggal pengerjaan, jumlah tagihan claim dan mengkoresksi formulir dan lampiran claim. Divisi HC3 (*Customer Care Head*) bertugas mengawasi segala kegiatan kerja yang dilakukan oleh Honda *Customer Analyst* dalam melayani pertanyaan dan keluhan dari konsumen dan membantu konsumen dalam berbagai hal mengenai otomotif dan beberapa divisi lainnya yang terdapat pada perusahaan tersebut.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Persiapan dari segi administrasi yang wajib dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian atau pengambilan data terutama yaitu mengurus surat terlebih dahulu. Surat yang diperlukan antara lain surat untuk melakukan penelitian tugas akhir yang diketahui dan disetujui oleh Dosen Pembimbing dan Dekanat yang diajukan untuk perusahan yang akan diteliti dengan nomor edaran 21 / Dek / 70/ Div.Um.RT / 1 / 2018. Kemudian membuat proposal penelitian untuk diberikan bersamaan dengan surat kepada perusahan.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur yang dilakukan peneliti yaitu mencari dan menuyusun alat ukur yang akan digunakan untuk pengambilan data penelitian. Persiapan berikutnya yaitu melakukan konfirmasi terlebih dahulu dengan operator dari perusahaan. Keseluruhan subjek yang ada pada penelitian ini berjumlah 114 karyawan. Berikut persiapan alat ukur yang dilakukan sebelum melakukan penelitian.

1. Skala Kepemimpinan Autentik

Peneliti menggunakan skala kepemimpinan autentik ALQ (*Authentic Leadership Quisionere*) yang dikembangkan oleh Walumbwa, dkk (2008) berdasarkan aspek kesadaran diri (*self awareness*), relasi yang transparan (*relational transparancy*), pemrosesan yang seimbang (*balanced processing*) dan internalisasi persepektif moral (*internalized moral perspective*). Skala asli kepemimpinan autentik awalnya menggunakan bahasa Inggris. Kemudian karena skala akan dibagikan kepada karyawan yang berada di Indonesia maka skala asli diterjemahkan ke Bahasa Indonesia dan disesuaikan dengan subjek penelitian. Skala kepemimpinan autentik mempunyai 16 aitem pertanyaan yang semuanya *favorable*.

2. Skala Modal Psikologis

Skala modal psikologis yang digunakan adalah skala PCQ (*Psychological Capital Quisionere*) yang dikembangkan oleh Luthans,

dkk (2007) disusun berdasarkan aspek efikasi diri (*self efficacy*), harapan (*hope*), resiliensi (*resiliency*), dan optimisme (*optimism*). Sama seperti skala kepemimpinan autentik, skala modal psikologis juga diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia terlebih dahulu, skala ini mempunyai 24 aitem yang terdiri dari 21 aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable*.

3. Skala Stres

Skala stress PCQ (*Perceived Stress Scale*) disusun berdasarkan aspek perasaan yan tidak terprediksi (*feeling of unpredictability*), perasaan yang tidak terkontrol (*feeling of uncontrollability*), dan perasaan tertekan (*feeling of distress*) yang dikemukakan oleh Cohen (1994). Sama seperti skala sebelumnya, skala ini juga diterjemahkan terlebih dahulu ke Bahasa Indonesia. Skala persepsi stres mempunyai 10 total aitem yang terdiri dari 5 aitem *favorable* dan 5 aitem *unfavorable*.

c. Uji Coba Alat Ukur

Peneliti melakukan uji coba alat ukur (*try out* terpakai) dahulu sebelum alat ukur akan digunakan dalam pengambilan data. Uji coba skala kepemimpinan autentik, modal psikologis dan persepsi stres dilakukan di perusahaan otomotif cabang Jombor Yogyakarta. Uji coba alat ukur ini melibatkan 61 karyawan pada lantai 1 dan 2 dengan devisi *salesman*, *customer service*, *frontdesk*, bagian kasir, *retail*, bengkel dan sebagian karyawan di lantai 3 dengan devisi *salesman* dan HC3. Uji coba alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji coba terpakai (*try out* terpakai) di mana data yang diperoleh saat pengambilan data digunakan

sebagai data penelitian setelah sebelumnya analisis aitem, dan aitem yang layak digunakan sebagai data peneltian. *Try out* terpakai dilakukan karena subjek yang digunakan pada penelitian ini terbatas sesuai dengan jumlah karyawan perusahaan tersebut.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Setelah diperoleh data dari uji coba alat ukur, kemudian dilakukan uji validitas dan realibilitas. Analisis data yang digunakan untuk mengetahui hasil tersebut dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dengan metode korelasi aitem total. Uji coba tersebut mendapatkan hasil sebagai berikut.

1. Skala Kepemimpinan Autentik

Berdasarkan hasil analisis dari 16 aitem skala kepemimpina autentik didapatkan hasil bahwa seluruh dari aitem dikatakan valid. Skor validitas aitem skala kepemimpinan bergerak dari 0,408 sampai 0,784 dan nilai *Cronbach Alpha*nya sebesar 0,904. Karena itu untuk skala kepemimpinan atentik dari semua total 16 aitem dikatakan valid dan tidak ada aitem yang digugurkan

Tabel 4
Distribusi Aitem Skala Kepemimpinan Autentik

Aspek	Butir Favorable	
	Nomor butir	Jumlah
Kesadaran diri *(self awereness)*	1,2,3,4	4
relasi yang transparan *(relationnal transparancy)*	5,6,7,8	4
Pemrosesan yang seimbang *(balanced processing)*	9,10,11,12	4
Interbalisasi perspektif moral *(internalized moral perspective)*	13,14,15,16	4
	Jumlah	16

2. Skala Modal Psikologis

Hasil analisis dari skala modal psikologis yang telah diujikan ke responden didaptkan hasil bahwa ada beberapa aitem yang gugur yaitu aitem nomor 13, 20, dan 23. Aitem tersebut gugur karena memiliki skor validitas yang berada dibawah 0,115. Sehingga total dari 24 aitem skala modal psikologis menjadi 21 aitem setelah adanya 3 aitem yang gugur. *Cronbach Alpha* didapatkan sebesar 0,898 dengan skor validitas yang bergerak dari 0,115 sampai 0,788.

Tabel 5
Distribusi Aitem Skala Modal Psikologis

Aspek	Butir *Favorable*		Butir *Unfavorable*	
	Nomor butir	Jumlah	Nomor butir	Jumlah
Self eficacy (efikasi diri)	1,2,3,4,5,6	6		
Hope (harapan)	7,8,9,10,11,12	6		
Resiliency (resiliensi)	14,15,16,17,18	5	(**13**)	0
Optimism (optimisme)	19,21,22,14	4	(**20**), (**23**)	0
	Jumlah	21		

Catatan : angka di dalam kurung ( ) adalah nomor aitem yang gugur.

3. Skala Stres

Hasil analis skala persepsi stres yang telah diujikan kepada responden (karyawan) diperoleh hasil ada 1 butir aitem yang gugur dari 10 total aitem karena skor validitas berada dibawah 0,294. *Cronbach Alpha* didapatkan sebesar 0,875 dengan skor validitas yang bergerak dari 0,294 sampai 0,778.

Tabel 6
Distribusi Aitem Skala Stres

Aspek	Butir *Favorable*		Butir *Unfavorable*	
	Nomor butir	Jumlah	Nomor butir	Jumlah
perasaan yang tidak terprediksi (*feeling of unpredictability*)	1	1	(**5**)	0
perasaan yang tidak terkontrol (*feeling of uncontrollability*)	2, 10	2	4, 7, 8	3
perasaan tertekan (*feeling of overloaded*)	3, 9	2	6	1
Jumlah			9	

Catatan : angka di dalam kurung ( ) adalah nomor aitem yang gugur.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan otomotif cabang Jombor Yogyakarta. Peneliti mengambil data pada tanggal 23 Januari 2018 sampai 06 Februari 2018. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan otomotif cabang Jombor Yogyakarta yang bekerja di lantai 1, 2, dan 3 dan berasal dari divisi-divisi yang ada di perusahan. Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan konfirmasi dan diskusi terlebih dahulu kepada *general admin* perusahaan otomotif cabang Jombor Yogyakarta. Setelah mengkonfirmasi dan berdikusi mengenai

prosedur pengambilan data didapatkan waktu pada tanggal 23 Januari 2018 untuk pengambilan data pertama kepada 10 *sales marketing* yang berlangsung mulai dari pukul 08.00 WIB sampai 09.00 WIB dimana data diambil setelah karyawan selesai melakukan *briefing.*

Kemudian setelah pengambilan data pertama, peneliti melakukan diskusi kembali dengan *general admin* perusahaan otomotif cabang Jombor Yogyakarta untuk mendiskusikan waktu pengambilan data yang kemudian dilaksanakan pada tanggal 24 Januari 2018 sampai 04 Februari 2018 atau selama 10 hari. Pengambilan data kedua dilakukan pada karyawan bagian managemen kantor dan operasional. Pengambilan data kedua ini juga memakan waktu yang tidak cepat seperti pengambilan data pertama karena kesibukan karyawan. Dalam waktu selama 10 hari proses pengambilan data, peneliti melakukan pengecekkan dan pengumpulan data (kuisioner) setiap 2 hari sekali.

Sebelum melakukan pengambilan data ketiga, peneliti melakukan diskusi terlebih dahulu bersama kepala divisi mekanik perusahaan otomotif cabang Jombor Yogyakarta. Berdasarkan hasil diskusi bersama diperoleh waktu untuk pengambilan data pada tanggal 05 Februari 2018 sampai 06 Februari pada setiap pukul 16.00 WIB sampai 17.00 WIB. Pengambilan data ketiga dilakukan pada karyawan mekanik perusahaan otomotif cabang Jombor Yogyakarta. Kuisioner yang digunakan untuk mengambil data diberikan langsung kepada subjek dan diisi langsung oleh subjek.

Berdasarkan hasil pengambilan data di atas maka diperoleh jumlah sebanyak 53 karyawan. Uji coba dalam penelitian ini digunakan sebagai data penelitian atau *tryout* terpakai, jumlah karyawan pada uji coba penelitian sebanyak 61 karyawan, sehingga total subjek dalam peneltian ini sebanyak 114 karyawan.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan otomotif cabang Jombor Yogyakarta. Karakteristik subjek antara lain adalah merupakan karyawan tetap perusahaan otomotif cabang Jombor Yogyakarta. Jumlah subjek dalam penelitian 114 karyawan. Deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin, usia, masa bekerja, dan devisi pekerjaan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Deskripsi Subjek Penelitian

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	72	63,2 %
Perempuan	42	36 %
Jumlah	114	100 %

Berdasarkan tabel diatas subjek dalam penelitian ini berjumlah 114 karyawan yang terdiri dari 72 karyawan laki-laki dengan persentase sebesar 63,2 %, dan 42 karyawan perempuan dengan persentase sebesar 36 %.

2. Deskripsi Data Penelitian

Hasil analisis penelitian, dari data yang berupa angka-angka dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 8
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	SD	Mean
Kepemimpinan Autentik	0	64	32	10,6	16	64	9,164	43,17
Modal Psikologis	21	126	73,5	17,5	58	126	12,738	97,68
Stres	0	36	18	6	0,00	31,00	5,897	13,64

Keterangan :
Xmin = Skor total minimal
Xmax = Skor total maximum

Peneliti menkategorisasikan subjek dalam lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Menurut Azwar (2007) dengan mengaktegorisasikan bermaksud untuk menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang terpisah dan berjenjang secara kontinum berdasarkan jawaban yang diukur. Berikut hasil kategori dari data responden :

Tabel 9
Kategori Kepemimpinan Autentik

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 12,92$	0	0 %
Rendah	$12,92 \leq X \leq 25,64$	3	2,6 %
Sedang	$25,64 < X \leq 38,36$	32	28 %
Tinggi	$38,36 < X \leq 51,08$	59	51,8 %
Sangat Tinggi	$X > 51,08$	20	17,6 %
	Jumlah	114	100 %

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis variabel kepemimpinan autentik menunjukkan subjek yang masuk dalam kategori sangat rendah tidak ada, dan sbujek yang masuk kedalam kategori rendah ada 2,6%, subjek yang masuk dalam kategori sedang ada 28%, subjek yang masuk dalam kategori tinggi

sebesar 51,8%, dan subjek yang masuk dalam kategori sangat tinggi ada 17,6%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa persespsi kepemimpinan autentik karyawan terhadap atasan responden berada pada tingkat tinggi dengan presentase sebesar 51,8%.

Tabel 10
Kategori Modal Psikologis

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 48$	0	0 %
Rendah	$48 \leq X \leq 72$	2	1,76 %
Sedang	$72 < X \leq 96$	13	11,40 %
Tinggi	$96 < X \leq 120$	71	62,28 %
Sangat Tinggi	$X > 120$	28	24,56 %
	Jumlah	114	100

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis variabel modal psikologis menunjukkan subjek yang masuk dalam kategori sangat rendah tidak ada, dan sbujek yang masuk kedalam kategori rendah ada 1,76%, subjek yang masuk dalam kategori sedang ada 11,40%, subjek yang masuk dalam kategori tinggi sebesar 62,28%, dan subjek yang masuk dalam kategori sangat tinggi ada 24,56%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa modal psikologis yang dimiliki karyawan berada pada tingkat tinggi dengan presentase sebesar 62,28%.

Tabel 11
Kategori Stres

Kategori	Skor	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	$X < 7,2$	22	19,30 %
Rendah	$7,2 \leq X \leq 14,4$	37	32,45 %
Sedang	$14,4 < X \leq 21,6$	46	40,35 %
Tinggi	$21,6 < X \leq 28,8$	8	7,02 %
Sangat Tinggi	$X > 28,8$	1	0,88 %
	Jumlah	114	100 %

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis variabel stres menunjukkan subjek yang masuk dalam kategori sangat rendah sebesar 19,30%, dan subjek yang masuk kedalam kategori rendah ada 32,45%, subjek yang masuk dalam kategori sedang ada 40,35%, subjek yang masuk dalam kategori tinggi sebesar 7,02%, dan subjek yang masuk dalam kategori sangat tinggi ada 0,88%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa stres karyawan berada pada tingkat sedang dengan presentase sebesar 40,35%.

3. Uji Asumsi

Untuk melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu harus melakukan uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linearitas yang merupakan syarat sebelum melakukan uji hipotesis (pengetesan nilai korelasi). Berikut uji normalitas dan uji lineritas yang menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 17.0

a. Uji Normalitas

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.

Tabel 12
Hasil Analisis Sebaran Data

Variabel	Koofisien K-SZ	Koofisien Signifikansi (p)	Keterangan
Kepemimpinan Autentik	0,734	0,654	Normal
Modal Psikologis	0,608	0,854	Normal
Stres	1,196	0,114	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.

b. Uji Linearitas

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.

Tabel 13
Hasil Analisis Linearitas

Variabel	Koofisien F	Koofisien Signifikansi (p)	Keterangan
Kep. Autentik dg Stres	0,374	0,542	Tidak Linier
Modal Psikologis dg Stres	19,383	0,000	Linier

4. 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.

Tabel 14
Hasil Analisis Uji Hipotesis

Variabel	Koofisien Korelasi *Spearman's rho* (r)	Koofisien Determinasi (r^2)	Koofisien Signifikansi (p)	Keterangan
Kep. Autentik dg Stres	-0,21	0,0441	0,827	Tidak Signifikan

Variabel	Koofisien Korelasi *Pearson* (r)	Koofisien Determinasi (r^2)	Koofisien Signifikansi (p)	Keterangan
Modal Psikologis dg Stres	-0,380	0,1444	0,000	Signifikan

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.

D. 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).

BAB V

PENUTUP

A. 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.

B. 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

Acevedo, E. O., & Ekkekakis, P. (2006) . *Psychobiology of Physical Activity*. Champaign : Human Kinetics.

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

Dar, F., Bukhari, I., & Hamid, M. (2016). Relationship between authentic leadership, work engagement and job stress among employees of telecommunication organizations. *Peshawar Journal of Psychology and Behavioral Sciences, 2*(*2*), 235-248

Deekshitulu B. (2012). Stres and yoga. *Yoga Phys Ther, 2*(*2*)

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

Finsterbusch, K. (2012). Psychological impact theory and social impacts. *Impact Assessment, 1*(*4*), 71-89

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

Guangyi, L., & Shansahan, Y. (2016). Psychological capital: origin, connotatipn and the related factors. *Canadian Social Science, 12*(*8*), 71-77

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*). Diakses pada Juni 2012. http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110610102_14v.pdf

Hayuningtyas, D. R. I., & Helmi, A. F. (2015). Peran kepemimpinan otentik terhadap work engangement dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal Of Psychology, 1*(*3*), 167-179

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)

Noviati, N. P. (2015). Stres kerja ditinjau dari kecerdasan emosi, modal psikologis dan dukungan sosial. *Psikologika, 20*(*1*). 27-38.

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

Pryce, J. P. (2010). *Happines At Work Maximing Your Psychological Modal For Success.* UK: Wiley-Blackwell

Ren, H., Chen, Q. S., Wen, Z. L., Ye, B. J., & Miao, J. Y. (2014). Leadership career support's influence on organizational citizenship behavior: The role of psychological capital. *Psychological Science*, *37*(*2*), 433-437

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*, 15th edition. 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

Suroso, A. I., & Siahaan, R. (2016). Pengaruh stres dalam pekerjaan terhadap kinerja karyawan: Studi kasus di perusahaan agribisnis pt nic. *Jurnal Manajemen Agribisnis*, *3*(*1*), 19-30

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

Winarti, W. E. (2014). *Perbedaan Tingkat Stres Pada Lansia Sebelum Dan Setelah Diberikan Senam Yoga Di Unit Rehabilitasi Sosial Wening Wardoyo Ungaran*. Semarang: STIKES Ngudi Waluyo Ungaran

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, Z., & Jialin, H.(2009).The study on psychological capital development of intrapreneurial team. *International Journal of Psychological Studies,1*(*2*)

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SKALA *TRY OUT*

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bapak/Ibu/Saudara yang kami hormati, perkenankanlah kami menyampaikan rasa hormat dan senang bisa bersilaturahmi melalui kuesioner ini. Kuesioner inibermaksud untuk mengetahui keadaan diri terkait pekerjaan yang Bapak/Ibu/Saudara jalani saat ini.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan tidak mempengaruhi penilaian kinerja, oleh karenanya Bapak/Ibu/Saudaratidak perlu ragu untuk menjawab. Semua jawaban adalah BENAR apabila mencerminkan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara alami. Kerahasiaan identitas dan jawaban dalam kuesioner ini dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik penelitian

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi dan kerjasama yang baik dalam pengisian kuesioner ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu/Saudaradengan kebaikan yang berlipat ganda dan penuh kemuliaan. *Aamiin.*

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dosen Pembimbing — Peneliti

Sus Budiharto S.Psi, M.Si, Psikolog — Laila Noor Fajrianty

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin : Perempuan/laki-laki

Masa Kerja :

Unit Kerja :

SKALA I

Petunjuk :

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan mengenai persepsi Bapak/Ibu/Saudara terhadap atasan di tempat kerja. Bacalah setiap pernyataan, dan pilihlah salah satu jawaban dengan melingkari angka yang paling menggambarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara masing-masing dengan keterangan :

Tidak Pernah (TP)	Jarang (J)	Kadang-kadang (KK)	Sering (SR)	Selalu (SL)
0	1	2	3	4

No.	Pernyataan	TP	J	KK	SR	SL
1.	Atasan saya mengemukakan hal-hal yang dimaksud dengan jelas	0	1	2	3	4
2.	Atasan saya bersedia mengakui kesalahan yang telah dilakukannya	0	1	2	3	4
3.	Atasan saya mendorong setiap orang untuk mengemukakan gagasannya	0	1	2	3	4
4.	Atasan saya menyampaikan kebenaran, meskipun konsekuensinya berat	0	1	2	3	4
5.	Atasan saya mampu mengekspresikan emosi yang sesuai dengan perasaannya	0	1	2	3	4
6.	Tindakan-tindakan atasan saya konsisten dengan keyakinannya	0	1	2	3	4
7.	Atasan saya mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai hidup yang diyakininya	0	1	2	3	4
8.	Atasan saya meminta saya untuk memilih tindakan yang sesuai dengan hati nurani saya	0	1	2	3	4
9.	Atasan saya mengambil keputusan yang sulit berdasarkan standar moral yang tinggi	0	1	2	3	4
10.	Atasan saya menerima masukan dari berbagai sudut pandang yang mungkin mengusik posisinya	0	1	2	3	4
11.	Atasan saya mampu menganalisis data-data yang relevan sebelum mengambil keputusan	0	1	2	3	4
12.	Atasan saya memperhatikan dengan seksama sudut pandang yang berbeda sebelum mengambil keputusan	0	1	2	3	4

13.	Atasan saya mencari saran/masukan untuk meningkatkan interaksi dengan orang lain	0	1	2	3	4
14.	Atasan saya mampu menjelaskan secara akurat pandangan orang lain terhadap kemampuan-kemampuannya	0	1	2	3	4
15.	Atasan saya menyadari kapan harus mengevaluasi kembali tindakannya pada masalah yang penting	0	1	2	3	4
16.	Atasan saya menyadari bahwa ucapan dan tindakan tertentu dapat memberikan dampak bagi orang lain	0	1	2	3	4

SKALA II

Petunjuk :

Berikut terdapat beberapa pernyataan mengenai persepsi Bapak/Ibu/Saudaradi tempat kerja. Bacalah setiap pernyataan dan pilihlah jawaban dengan melingkari angka yang paling menggambarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara masing-masing dengan keterangan :

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Agaka Tidak Setuju (ATS)	Agak Setuju (AS)	Setuju (S)	Sangat Setju (SS)
1	2	3	4	5	6

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya merasa percaya diri dalam menganalisa dan menemukan penyelesaian untuk problem jangka panjang	1	2	3	4	5	6
2.	Saya merasa percaya diri mewakili divisi saya dalam rapat dengan pimpinan	1	2	3	4	5	6
3.	Saya merasa percaya diri terlibat dalam diskusi mengenai strategi organisasi	1	2	3	4	5	6
4.	Saya merasa percaya diri membantu menentukan target/goal dalam bidang pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
5.	Saya merasa percaya diri menghubungi pihak luar organisasi (misalnya pihak penyuplai, pelanggan) untuk mendiskusikan masalah-masalah	1	2	3	4	5	6
6.	Saya merasa percaya diri menyampaikan informasi pada rekan-rekan kerja saya	1	2	3	4	5	6
7.	Jika saya menemukan hambatan dalam pekerjaan saya, saya dapat memikirkan banyak cara penyelesaiannya	1	2	3	4	5	6
8.	Saat ini saya sedang bersemangat dalam mengejar target pekerjaan	1	2	3	4	5	6
9.	Ada banyak jalan keluar disekeliling setiap masalah	1	2	3	4	5	6
10.	Saat ini saya melihat diri saya cukup sukses dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6

11.	Saya dapat memikirkan banyak jalan untuk mencapai tujuan pekerjaan saya saat ini	1	2	3	4	5	6
12.	Pada saat ini saya sedang memenuhi target pekerjaan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri	1	2	3	4	5	6
13.	Jika saya mengalami kemunduran dalam pekerjaan, saya sulit untuk pulih, kembali maju	1	2	3	4	5	6
14.	Saya biasanya mengatasi masalah pekerjaan dengan satu atau lain cara	1	2	3	4	5	6
15.	Saya dapat menjadi diri sendiri dipekerjaan, jika saya harus melakukannya	1	2	3	4	5	6
16.	Saya biasanya menangani hal-hal yang menegangkan di tempat kerja, tanpa menjadi terlalu emosional	1	2	3	4	5	6
17.	Saya biasanya dapat mengatasi masa-masa sulit dalam pekerjaan karena saya telah mengalami kesulitan sebelumnya	1	2	3	4	5	6
18.	Di pekerjaan ini saya merasa dapat menangani beberapa hal sekaligus	1	2	3	4	5	6
19.	Jika terjadi hal-hal tidak pasti bagi saya dalam pekerjaan, saya biasanya mengharapkan yang terbaik	1	2	3	4	5	6
20.	Kalau ada kemungkinan gagal dalam pekerjaan, saya akan gagal	1	2	3	4	5	6
21.	Saya selalu melihat sisi positif mengenaihal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
22.	Saya optimis mengenai apa yang akan terjadi pada saya dimasa depan yang berkaitan dengan pekerjaan	1	2	3	4	5	6
23.	Dalam pekerjaan ini, hal-hal tidak pernah terwujud sesuai dengan yang saya inginkan	1	2	3	4	5	6
24.	Saya memandang pekerjaan ini seolah-olah saya mempunyai harapan ditengah-tengah kesulitan	1	2	3	4	5	6

SKALA III

Petunjuk :

Kalimat dalam skala ini menanyakan tentang perasaan dan pikiranBapak/Ibu/Saudara selama sebulan terakhir. Bacalah setiap pertanyaan dan pilihlah salah satu jawaban dengan melingkari angka yang paling menggambarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara masing-masing dengan keterangan :

Tidak Pernah (TP)	Jarang (J)	Kadang-kadang (KK)	Sering (SR)	Selalu (SL)
0	1	2	3	4

No.	Pertanyaan	TP	J	KK	SR	SL
1.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda merasa kesal karena sesuatu yang tak terduga ?	0	1	2	3	4
2.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda merasa tidak mampu mengendalikan hal-hal penting dalam kehidupan anda ?	0	1	2	3	4
3.	Sebulan terakhir, seberapa sering anda merasa gugup dan tertekan ?	0	1	2	3	4
4.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda merasa yakin mampu mengatasi masalah pribadi ?	0	1	2	3	4
5.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda merasa bahwa peristiwa yang anda alami terjadi sesuai dengan keinginan Anda ?	0	1	2	3	4
6.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda merasa mampu menunaikan tugas-tugas anda ?	0	1	2	3	4
7.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda mampu mengendalikan amarah ?	0	1	2	3	4
8.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda merasa mencapai puncak performa Anda ?	0	1	2	3	4
9.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda marah terhadap hal-hal yang diluar kendali Anda ?	0	1	2	3	4
10.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda mengalami begitu banyak kesulitan yang tidak dapat Anda atasi ?	0	1	2	3	4

LAMPIRAN 2

TABULASI *TRY OUT*

SKALA 1

KEPEMIMPINAN AUTENTIK

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
1	4	2	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	**45**
2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	**39**
3	4	2	3	3	4	3	2	2	0	0	2	4	2	3	3	3	**40**
4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	**57**
5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	**58**
6	4	3	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	**46**
7	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	**48**
8	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	4	4	**53**
9	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	**47**
10	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	**54**
11	4	4	4	4	0	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	**58**
12	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	**46**
13	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	**42**
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**48**
15	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	**49**
16	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	**38**
17	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	**38**
18	2	2	3	3	4	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	4	**42**
19	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	**29**
20	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	**49**
21	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	**44**

22	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	**30**
23	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	**37**
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**62**
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**63**
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**32**
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**64**
28	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	**32**
29	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	**27**
30	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	1	**37**
31	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	**42**
32	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**61**
33	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**46**
34	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	0	**36**
35	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	0	**36**
36	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	1	3	3	**53**
37	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	**58**
38	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	**43**
39	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**51**
40	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	**53**
41	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	**48**
42	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	**46**
43	4	2	3	1	3	3	1	2	1	3	4	2	3	2	2	2	**38**
44	3	2	2	1	3	3	2	1	0	4	4	3	2	1	3	2	**36**
45	4	2	1	2	3	2	1	4	2	2	1	3	1	2	3	2	**35**
46	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	4	4	3	3	4	**42**
47	1	1	2	1	1	3	2	4	1	2	1	2	3	1	3	4	**32**

48	1	2	3	1	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	**41**
49	2	1	3	1	0	3	3	2	3	3	2	3	2	1	4	3	**36**
50	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	1	2	**41**
51	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	**50**
52	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	**46**
53	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	**47**
54	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**32**
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**48**
56	0	0	2	3	3	1	3	1	1	0	3	3	1	0	3	1	**25**
57	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	**40**
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**48**
59	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	**52**
60	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	1	4	3	2	1	4	**45**
61	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	**48**

SKALA II

MODAL PSIKOLOGIS

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	total
1	6	6	6	6	6	6	6	5	6	3	6	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	**133**
2	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	**132**
3	5	4	5	5	2	5	5	5	6	2	5	2	5	5	5	2	4	4	4	5	4	4	3	4	**100**
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	**114**
5	6	1	6	6	6	6	2	6	6	6	6	4	6	1	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	**126**
6	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	**117**
7	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	4	5	5	5	6	5	6	5	5	6	5	5	**126**
8	6	5	5	4	6	6	5	6	6	2	5	4	3	6	6	4	5	5	4	4	6	6	4	6	**119**
9	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	6	5	5	2	5	**110**
10	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	**107**
11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	**129**
12	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	6	5	5	4	5	5	5	5	4	2	3	2	**105**
13	4	4	4	5	5	5	5	5	6	5	6	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	3	3	**111**
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	**111**
15	6	5	6	6	6	5	6	6	6	4	5	5	2	5	6	4	4	5	5	5	5	5	5	4	**121**
16	5	5	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	4	**125**
17	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	6	4	5	6	6	5	5	5	5	4	5	4	4	**119**
18	3	2	5	6	6	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	**111**
19	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	**109**
20	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	**96**
21	4	4	4	4	5	5	4	4	6	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	**105**
22	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	**109**
23	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	**98**

24	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	**139**
25	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	**139**
26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	**98**
27	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	1	6	6	1	6	**129**
28	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	**103**
29	2	4	4	5	5	5	5	6	6	2	4	2	5	5	5	4	5	5	6	5	5	4	4	3	**106**
30	4	3	3	4	3	4	4	6	6	6	6	6	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	**105**
31	2	2	2	2	3	3	2	2	2	5	5	4	6	1	3	3	4	4	4	5	2	3	4	3	**76**
32	5	5	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	2	5	**127**
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	**111**
34	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	**137**
35	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	**132**
36	4	2	3	4	3	5	2	6	6	4	4	6	3	4	2	2	1	2	5	3	6	6	3	2	**88**
37	6	5	5	6	5	6	5	6	6	5	6	6	2	6	6	6	5	5	5	1	5	6	1	6	**121**
38	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	**107**
39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	4	**106**
40	5	5	6	6	4	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	5	6	5	5	3	4	**129**
41	6	5	5	5	6	6	3	6	5	6	4	5	6	4	6	5	6	4	6	6	6	6	5	4	**126**
42	5	5	4	5	5	5	6	6	6	4	2	4	5	6	6	6	5	5	6	6	6	5	2	1	**116**
43	4	5	3	4	2	3	4	6	5	2	3	4	6	2	3	6	6	3	5	6	5	5	3	2	**97**
44	6	3	4	3	5	3	4	5	4	2	3	3	5	5	4	5	3	2	5	1	5	4	3	3	**90**
45	6	3	3	4	5	5	5	6	5	5	4	3	3	2	6	5	2	3	5	6	3	5	3	1	**98**
46	5	5	4	5	4	5	6	5	5	3	4	3	5	3	6	4	4	3	5	5	5	6	3	3	**106**
47	6	3	4	4	5	6	5	6	6	5	4	5	6	4	6	5	3	4	6	6	6	6	2	4	**117**
48	5	5	4	3	4	5	5	6	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	3	3	**105**
49	4	3	5	5	4	5	4	5	6	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	**107**
50	4	5	4	5	5	4	3	5	6	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	6	6	2	**110**

51	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	5	**119**
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	6	6	6	2	5	5	2	5	**117**
53	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	**108**
54	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	**111**
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	**111**
56	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	5	5	6	2	2	**67**
57	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	**108**
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	5	2	5	**110**
59	5	5	5	5	6	6	6	6	6	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	2	**124**
60	5	5	5	5	6	4	4	6	6	5	4	5	5	5	4	4	6	6	5	5	6	5	4	4	**119**
61	5	5	6	6	6	6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	**119**

SKALA III

STRES

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	total
1	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	**4**
2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	**15**
3	3	2	1	0	4	1	2	4	0	2	**19**
4	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	**15**
5	2	1	0	0	2	0	0	0	2	2	**9**
6	2	1	2	0	2	1	1	1	1	2	**13**
7	2	2	1	1	1	0	1	1	0	1	**10**
8	3	3	3	1	3	2	2	4	3	4	**28**
9	3	3	2	0	1	2	1	1	3	2	**18**
10	2	2	2	1	2	1	0	4	1	1	**16**
11	4	0	0	0	1	0	0	1	0	0	**6**
12	2	3	3	2	3	0	2	1	3	3	**22**
13	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	**20**
14	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	**20**
15	4	3	3	1	1	1	2	2	3	3	**23**
16	2	2	2	0	1	2	1	2	1	1	**14**
17	3	2	2	1	3	1	2	3	1	2	**20**
18	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	**22**
19	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	**25**
20	3	3	3	2	1	2	1	1	3	3	**22**
21	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	**16**
22	2	2	3	2	3	1	1	1	3	3	**21**
23	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	**25**

24	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	**4**
25	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	**4**
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**20**
27	4	4	4	0	0	0	0	0	4	4	**20**
28	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	**19**
29	3	3	3	2	2	0	2	3	3	3	**24**
30	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	**27**
31	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	**23**
32	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	**5**
33	1	3	3	0	1	0	1	1	3	3	**16**
34	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	**5**
35	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	**1**
36	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	**25**
37	1	1	1	3	4	1	2	2	1	3	**19**
38	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	**16**
39	3	3	3	1	2	1	2	2	3	2	**22**
40	2	1	2	1	3	1	1	0	3	0	**14**
41	2	1	1	1	1	0	0	1	1	1	**9**
42	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	**4**
43	3	2	1	1	2	0	2	1	2	1	**15**
44	3	2	2	1	3	1	0	2	2	2	**18**
45	0	0	1	0	1	1	0	2	0	0	**5**
46	2	0	0	3	4	0	1	0	1	0	**11**
47	1	1	2	1	1	1	0	0	1	1	**9**
48	1	1	0	1	2	0	1	1	1	1	**9**
49	2	1	1	1	2	1	2	0	2	1	**13**
50	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	**13**
51	1	1	1	1	4	1	1	1	0	0	**11**
52	2	2	2	2	3	1	1	0	3	3	**19**
53	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	**16**

54	2	0	1	1	3	1	1	2	3	1	**15**
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**20**
56	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	**34**
57	2	2	2	0	1	1	0	1	2	1	**12**
58	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	**15**
59	1	0	0	1	2	0	0	1	2	1	**8**
60	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	**15**
61	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	**11**

LAMPIRAN 3

HASIL ANALISIS AITEM

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA *TRY OUT*

1. SKALA KEPEMIMPINAN AUTENTIK

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	98.4
	Excluded[a]	1	1.6
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.906	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.85	1.062	61
VAR00002	2.38	.934	61
VAR00003	2.95	.784	61
VAR00004	2.74	.929	61
VAR00005	2.85	.980	61
VAR00006	2.80	.813	61
VAR00007	2.79	.897	61
VAR00008	2.57	.903	61
VAR00009	2.67	.926	61
VAR000010	2.59	.938	61
VAR000011	2.90	.831	61
VAR000012	3.02	.741	61
VAR000013	2.85	.872	61
VAR000014	2.69	.923	61
VAR000015	2.97	.816	61
VAR000016	2.79	.985	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	41.56	72.884	.588	.700	.898
VAR00002	42.03	73.132	.668	.633	.895
VAR00003	41.46	74.652	.695	.663	.894
VAR00004	41.67	73.624	.639	.581	.896
VAR00005	41.56	76.717	.408	.297	.904
VAR00006	41.61	74.576	.673	.621	.895
VAR00007	41.62	76.439	.474	.493	.901
VAR00008	41.84	76.606	.459	.373	.902
VAR00009	41.74	75.130	.541	.538	.899
VAR000010	41.82	75.150	.532	.597	.899
VAR000011	41.51	76.321	.528	.567	.899
VAR000012	41.39	76.209	.612	.506	.897
VAR000013	41.56	72.284	.784	.724	.891
VAR000014	41.72	73.171	.675	.540	.894
VAR000015	41.44	76.851	.501	.488	.900
VAR000016	41.62	74.705	.529	.486	.900

2. Skala Modal Psikologis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	98.4
	Excluded[a]	1	1.6
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.915	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.77	.956	61
VAR00002	4.30	1.085	61
VAR00003	4.62	1.019	61
VAR00004	4.79	.951	61
VAR00005	4.87	.991	61
VAR00006	5.10	.870	61
VAR00007	4.75	1.043	61
VAR00008	5.25	.943	61
VAR00009	5.25	.907	61
VAR000010	4.38	1.213	61
VAR000011	4.79	.968	61
VAR000012	4.66	1.138	61
VAR000013	4.03	1.472	61
VAR000014	4.66	1.109	61
VAR000015	5.05	.884	61
VAR000016	4.62	1.067	61
VAR000017	4.82	1.008	61
VAR000018	4.61	1.021	61
VAR000019	5.05	.740	61
VAR000020	4.48	1.501	61
VAR000021	5.10	.790	61
VAR000022	5.08	.822	61
VAR000023	3.62	1.380	61
VAR000024	4.02	1.396	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	107.87	185.683	.461	.758	.895
VAR00002	108.34	181.930	.529	.734	.894
VAR00003	108.02	176.550	.776	.882	.888
VAR00004	107.85	178.161	.770	.843	.889
VAR00005	107.77	180.413	.646	.687	.891
VAR00006	107.54	179.486	.788	.795	.889
VAR00007	107.89	181.270	.578	.785	.893
VAR00008	107.39	181.209	.650	.743	.891
VAR00009	107.39	181.476	.667	.777	.891
VAR000010	108.26	186.397	.324	.731	.899
VAR000011	107.85	181.661	.613	.658	.892
VAR000012	107.98	185.716	.373	.717	.897
VAR000013	108.61	191.743	.115	.463	.907
VAR000014	107.98	183.150	.474	.704	.895
VAR000015	107.59	181.679	.678	.787	.891
VAR000016	108.02	181.183	.567	.734	.893
VAR000017	107.82	180.984	.612	.805	.892
VAR000018	108.03	177.299	.745	.819	.889
VAR000019	107.59	187.146	.539	.531	.894
VAR000020	108.16	188.106	.200	.592	.905
VAR000021	107.54	185.319	.589	.821	.893
VAR000022	107.56	187.717	.453	.780	.895
VAR000023	109.02	187.916	.232	.482	.902
VAR000024	108.62	184.639	.317	.512	.900

3. Skala Stres

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	98,4
	Excluded[a]	1	1,6
	Total	62	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,875	,877	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1,9836	1,05660	61
VAR00002	1,7541	1,09019	61
VAR00003	1,7377	1,07860	61
VAR00004	1,1475	,96326	61
VAR00005	1,9016	1,04411	61
VAR00006	,9508	,76215	61
VAR00007	1,1803	,90385	61
VAR00008	1,4918	1,05866	61
VAR00009	1,7541	1,09019	61
VAR000010	1,6557	1,16741	61

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	13,5738	40,049	,640	,531	,860
VAR00002	13,8033	38,061	,778	,831	,848
VAR00003	13,8197	38,817	,724	,737	,853
VAR00004	14,4098	41,513	,586	,570	,864
VAR00005	13,6557	44,530	,294	,420	,886
VAR00006	14,6066	42,909	,624	,486	,863
VAR00007	14,3770	40,639	,717	,667	,855
VAR00008	14,0656	44,196	,313	,269	,885
VAR00009	13,8033	39,994	,619	,624	,861
VAR000010	13,9016	37,590	,752	,687	,850

LAMPIRAN 4

SKALA SETELAH *TRY OUT*

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bapak/Ibu/Saudara yang kami hormati, perkenankanlah kami menyampaikan rasa hormat dan senang bisa bersilaturahmi melalui kuesioner ini. Kuesioner inibermaksud untuk mengetahui keadaan diri terkait pekerjaan yang Bapak/Ibu/Saudara jalani saat ini.

Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara berikan tidak mempengaruhi penilaian kinerja, oleh karenanya Bapak/Ibu/Saudaratidak perlu ragu untuk menjawab. Semua jawaban adalah BENAR apabila mencerminkan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara alami. Kerahasiaan identitas dan jawaban dalam kuesioner ini dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik penelitian

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi dan kerjasama yang baik dalam pengisian kuesioner ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu/Saudaradengan kebaikan yang berlipat ganda dan penuh kemuliaan. *Aamiin.*

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dosen Pembimbing — Peneliti

Sus Budiharto S.Psi, M.Si, Psikolog — Laila Noor Fajrianty

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin : Perempuan/laki-laki

Masa Kerja :

Unit Kerja :

SKALA I

Petunjuk :

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan mengenai persepsi Bapak/Ibu/Saudara terhadap atasan di tempat kerja. Bacalah setiap pernyataan, dan pilihlah salah satu jawaban dengan melingkari angka yang paling menggambarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara masing-masing dengan keterangan :

Tidak Pernah (TP)	Jarang (J)	Kadang-kadang (KK)	Sering (SR)	Selalu (SL)
0	1	2	3	4

No.	Pernyataan	TP	J	KK	SR	SL
1.	Atasan saya mengemukakan hal-hal yang dimaksud dengan jelas	0	1	2	3	4
2.	Atasan saya bersedia mengakui kesalahan yang telah dilakukannya	0	1	2	3	4
3.	Atasan saya mendorong setiap orang untuk mengemukakan gagasannya	0	1	2	3	4
4.	Atasan saya menyampaikan kebenaran, meskipun konsekuensinya berat	0	1	2	3	4
5.	Atasan saya mampu mengekspresikan emosi yang sesuai dengan perasaannya	0	1	2	3	4
6.	Tindakan-tindakan atasan saya konsisten dengan keyakinannya	0	1	2	3	4
7.	Atasan saya mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai hidup yang diyakininya	0	1	2	3	4
8.	Atasan saya meminta saya untuk memilih tindakan yang sesuai dengan hati nurani saya	0	1	2	3	4
9.	Atasan saya mengambil keputusan yang sulit berdasarkan standar moral yang tinggi	0	1	2	3	4
10.	Atasan saya menerima masukan dari berbagai sudut pandang yang mungkin mengusik posisinya	0	1	2	3	4
11.	Atasan saya mampu menganalisis data-data yang relevan sebelum mengambil keputusan	0	1	2	3	4
12.	Atasan saya memperhatikan dengan seksama sudut pandang yang berbeda sebelum mengambil keputusan	0	1	2	3	4

13.	Atasan saya mencari saran/masukan untuk meningkatkan interaksi dengan orang lain	0	1	2	3	4
14.	Atasan saya mampu menjelaskan secara akurat pandangan orang lain terhadap kemampuan-kemampuannya	0	1	2	3	4
15.	Atasan saya menyadari kapan harus mengevaluasi kembali tindakannya pada masalah yang penting	0	1	2	3	4
16.	Atasan saya menyadari bahwa ucapan dan tindakan tertentu dapat memberikan dampak bagi orang lain	0	1	2	3	4

SKALA II

Petunjuk :

Berikut terdapat beberapa pernyataan mengenai persepsi Bapak/Ibu/Saudaradi tempat kerja. Bacalah setiap pernyataan dan pilihlah jawaban dengan melingkari angka yang paling menggambarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara masing-masing dengan keterangan :

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Agaka Tidak Setuju (ATS)	Agak Setuju (AS)	Setuju (S)	Sangat Setju (SS)
1	2	3	4	5	6

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1.	Saya merasa percaya diri dalam menganalisa dan menemukan penyelesaian untuk problem jangka panjang	1	2	3	4	5	6
2.	Saya merasa percaya diri mewakili divisi saya dalam rapat dengan pimpinan	1	2	3	4	5	6
3.	Saya merasa percaya diri terlibat dalam diskusi mengenai strategi organisasi	1	2	3	4	5	6
4.	Saya merasa percaya diri membantu menentukan target/goal dalam bidang pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
5.	Saya merasa percaya diri menghubungi pihak luar organisasi (misalnya pihak penyuplai, pelanggan) untuk mendiskusikan masalah-masalah	1	2	3	4	5	6
6.	Saya merasa percaya diri menyampaikan informasi pada rekan-rekan kerja saya	1	2	3	4	5	6
7.	Jika saya menemukan hambatan dalam pekerjaan saya, saya dapat memikirkan banyak cara penyelesaiannya	1	2	3	4	5	6
8.	Saat ini saya sedang bersemangat dalam mengejar target pekerjaan	1	2	3	4	5	6
9.	Ada banyak jalan keluar disekeliling setiap masalah	1	2	3	4	5	6
10.	Saat ini saya melihat diri saya cukup sukses dalam pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6

11.	Saya dapat memikirkan banyak jalan untuk mencapai tujuan pekerjaan saya saat ini	1	2	3	4	5	6
12.	Pada saat ini saya sedang memenuhi target pekerjaan yang saya tetapkan untuk diri saya sendiri	1	2	3	4	5	6
13.	Saya biasanya mengatasi masalah pekerjaan dengan satu atau lain cara	1	2	3	4	5	6
14.	Saya dapat menjadi diri sendiri dipekerjaan, jika saya harus melakukannya	1	2	3	4	5	6
15.	Saya biasanya menangani hal-hal yang menegangkan di tempat kerja, tanpa menjadi terlalu emosional	1	2	3	4	5	6
16.	Saya biasanya dapat mengatasi masa-masa sulit dalam pekerjaan karena saya telah mengalami kesulitan sebelumnya	1	2	3	4	5	6
17.	Di pekerjaan ini saya merasa dapat menangani beberapa hal sekaligus	1	2	3	4	5	6
18.	Jika terjadi hal-hal tidak pasti bagi saya dalam pekerjaan, saya biasanya mengharapkan yang terbaik	1	2	3	4	5	6
19.	Saya selalu melihat sisi positif mengenaihal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5	6
20.	Saya optimis mengenai apa yang akan terjadi pada saya dimasa depan yang berkaitan dengan pekerjaan	1	2	3	4	5	6
21.	Saya memandang pekerjaan ini seolah-olah saya mempunyai harapan ditengah-tengah kesulitan	1	2	3	4	5	6

SKALA III

Petunjuk :

Kalimat dalam skala ini menanyakan tentang perasaan dan pikiranBapak/Ibu/Saudara selama sebulan terakhir. Bacalah setiap pertanyaan dan pilihlah salah satu jawaban dengan melingkari angka yang paling menggambarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara masing-masing dengan keterangan :

Tidak Pernah (TP)	Jarang (J)	Kadang-kadang (KK)	Sering (SR)	Selalu (SL)
0	1	2	3	4

No.	Pertanyaan	TP	J	KK	SR	SL
1.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda merasa kesal karena sesuatu yang tak terduga ?	0	1	2	3	4
2.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda merasa tidak mampu mengendalikan hal-hal penting dalam kehidupan anda ?	0	1	2	3	4
3.	Sebulan terakhir, seberapa sering anda merasa gugup dan tertekan ?	0	1	2	3	4
4.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda merasa yakin mampu mengatasi masalah pribadi ?	0	1	2	3	4
5.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda merasa mampu menunaikan tugas-tugas anda ?	0	1	2	3	4
6.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda mampu mengendalikan amarah ?	0	1	2	3	4
7.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda merasa mencapai puncak performa Anda ?	0	1	2	3	4
8.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda marah terhadap hal-hal yang diluar kendali Anda ?	0	1	2	3	4
9.	Sebulan terakhir, seberapa sering Anda mengalami begitu banyak kesulitan yang tidak dapat Anda atasi ?	0	1	2	3	4

LAMPIRAN 5

TABULASI DATA SAHIH

SKALA 1

KEPEMIMPINAN AUTENTIK

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	total
1	4	2	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	2	**45**
2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	**39**
3	4	2	3	3	4	3	2	2	0	0	2	4	2	3	3	3	**40**
4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	**57**
5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	**58**
6	4	3	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	**46**
7	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	**48**
8	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	4	4	**53**
9	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	**47**
10	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	**54**
11	4	4	4	4	0	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	**58**
12	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	**46**
13	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	**42**
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**48**
15	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	**49**
16	3	2	4	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	**38**
17	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	**38**
18	2	2	3	3	4	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	4	**42**
19	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	**29**
20	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	**49**
21	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	**44**
22	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	**30**
23	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	**37**

24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**62**
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**63**
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**32**
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**64**
28	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	**32**
29	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	**27**
30	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	1	**37**
31	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	**42**
32	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**61**
33	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**46**
34	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	0	**36**
35	1	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	0	**36**
36	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	4	1	3	3	**53**
37	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	**58**
38	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	**43**
39	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**51**
40	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	**53**
41	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	**48**
42	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	**46**
43	4	2	3	1	3	3	1	2	1	3	4	2	3	2	2	2	**38**
44	3	2	2	1	3	3	2	1	0	4	4	3	2	1	3	2	**36**
45	4	2	1	2	3	2	1	4	2	2	1	3	1	2	3	2	**35**
46	3	1	2	3	2	2	3	1	2	3	2	4	4	3	3	4	**42**
47	1	1	2	1	1	3	2	4	1	2	1	2	3	1	3	4	**32**
48	1	2	3	1	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	4	3	**41**
49	2	1	3	1	0	3	3	2	3	3	2	3	2	1	4	3	**36**
50	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	1	2	**41**

51	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	**50**
52	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	**46**
53	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	**47**
54	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**32**
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**48**
56	0	0	2	3	3	1	3	1	1	0	3	3	1	0	3	1	**25**
57	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	**40**
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**48**
59	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	**52**
60	4	2	3	3	4	2	3	3	4	2	1	4	3	2	1	4	**45**
61	3	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	**48**
62	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**60**
63	3	2	4	3	1	3	4	2	3	2	1	4	2	2	4	2	**42**
64	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	**41**
65	4	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	3	1	**32**
66	2	2	1	1	1	2	1	2	4	3	2	2	3	2	4	1	**33**
67	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	4	**34**
68	3	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	**49**
69	1	2	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	**32**
70	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	**58**
71	3	2	4	1	3	3	1	4	1	3	2	3	2	2	2	3	**39**
72	2	2	2	3	3	2	3	4	2	1	2	4	2	3	2	3	**40**
73	1	2	3	1	3	3	2	1	4	2	3	3	2	3	2	3	**38**
74	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	**44**
75	4	1	4	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	**47**
76	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	**54**
77	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	**49**

78	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	**40**
79	1	1	2	2	1	2	1	0	3	1	2	3	2	1	1	2	**25**
80	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	**47**
81	2	2	3	2	1	3	2	1	3	1	3	2	3	0	2	4	**34**
82	2	2	3	2	3	0	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	**32**
83	1	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	**29**
84	3	2	3	1	1	2	3	0	2	3	1	3	2	1	1	2	**30**
85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	**16**
86	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	**50**
87	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	**54**
88	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	**44**
89	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**47**
90	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	**52**
91	3	3	3	3	2	2	0	3	1	3	3	3	3	3	3	3	**41**
92	3	2	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	**53**
93	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	**39**
94	3	2	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2	0	1	2	3	**32**
95	4	1	3	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	**41**
96	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	**58**
97	3	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	4	**49**
98	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	**46**
99	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	**46**
100	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	**46**
101	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	**44**
102	1	2	1	1	1	2	2	4	3	1	3	2	1	3	2	1	**30**
103	4	4	4	4	2	3	4	4	2	1	2	2	4	2	1	4	**47**
104	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	3	**34**

105	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	**51**
106	2	2	4	3	2	3	4	2	3	2	4	4	3	2	3	4	**47**
107	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	**43**
108	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	**46**
109	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	**45**
110	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	**36**
111	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	**33**
112	3	3	2	3	4	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	**40**
113	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	**41**
114	3	3	3	3	3	3	3	1	0	0	2	2	1	4	1	0	**32**

SKALA II

MODAL PSIKOLOGIS

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	Total
1	6	6	6	6	6	6	6	5	6	3	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	**119**
2	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	**115**
3	5	4	5	5	2	5	5	5	6	2	5	2	5	5	2	4	4	4	4	4	4	**87**
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	**102**
5	6	1	6	6	6	6	2	6	6	6	6	4	1	6	6	6	4	6	6	6	6	**108**
6	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	**102**
7	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	**112**
8	6	5	5	4	6	6	5	6	6	2	5	4	6	6	4	5	5	4	6	6	6	**108**
9	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	**99**
10	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	**97**
11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	**116**
12	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	2	**91**
13	4	4	4	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	**101**
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**105**
15	6	5	6	6	6	5	6	6	6	4	5	5	5	6	4	4	5	5	5	5	4	**109**
16	5	5	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	6	6	4	**108**
17	5	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	4	5	4	**106**
18	3	2	5	6	6	6	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	**98**
19	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	**99**
20	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	**86**
21	4	4	4	4	5	5	4	4	6	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	**94**
22	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	**98**
23	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	**87**

24	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	**122**
25	5	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	**122**
26	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**89**
27	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	**126**
28	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**91**
29	2	4	4	5	5	5	5	6	6	2	4	2	5	5	4	5	5	6	5	4	3	**92**
30	4	3	3	4	3	4	4	6	6	6	6	6	4	4	3	4	4	4	5	5	4	**92**
31	2	2	2	2	3	3	2	2	2	5	5	4	1	3	3	4	4	4	2	3	3	**61**
32	5	5	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	**113**
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**105**
34	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	**119**
35	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	**119**
36	4	2	3	4	3	5	2	6	6	4	4	6	4	2	2	1	2	5	6	6	2	**79**
37	6	5	5	6	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	**117**
38	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	**93**
39	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	**97**
40	5	5	6	6	4	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	5	5	4	**115**
41	6	5	5	5	6	6	3	6	5	6	4	5	4	6	5	6	4	6	6	6	4	**109**
42	5	5	4	5	5	5	6	6	6	4	2	4	6	6	6	5	5	6	6	5	1	**103**
43	4	5	3	4	2	3	4	6	5	2	3	4	2	3	6	6	3	5	5	5	2	**82**
44	6	3	4	3	5	3	4	5	4	2	3	3	5	4	5	3	2	5	5	4	3	**81**
45	6	3	3	4	5	5	5	6	5	5	4	3	2	6	5	2	3	5	3	5	1	**86**
46	5	5	4	5	4	5	6	5	5	3	4	3	3	6	4	4	3	5	5	6	3	**93**
47	6	3	4	4	5	6	5	6	6	5	4	5	4	6	5	3	4	6	6	6	4	**103**
48	5	5	4	3	4	5	5	6	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	**95**
49	4	3	5	5	4	5	4	5	6	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	**95**
50	4	5	4	5	5	4	3	5	6	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	6	2	**95**

51	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	**105**
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	**109**
53	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**101**
54	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	**98**
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**105**
56	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	5	6	2	**58**
57	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	**96**
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	**101**
59	5	5	5	5	6	6	6	6	6	4	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	2	**108**
60	5	5	5	5	6	4	4	6	6	5	4	5	5	4	4	6	6	5	6	5	4	**105**
61	5	5	6	6	6	6	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	**104**
62	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	4	6	6	6	6	6	5	**122**
63	3	1	1	4	5	5	3	6	6	1	2	2	3	5	3	4	5	4	4	5	3	**75**
64	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	**98**
65	2	3	4	3	5	4	4	4	3	2	5	4	6	6	5	5	3	5	2	6	3	**84**
66	2	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	5	5	6	3	5	3	5	5	6	2	**89**
67	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	**89**
68	5	5	4	6	4	6	4	6	6	5	6	6	4	5	5	6	4	6	6	6	5	**110**
69	3	3	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	2	3	3	4	4	5	5	5	4	**83**
70	5	6	4	5	5	6	5	6	6	5	5	6	5	6	5	5	5	6	6	6	5	**113**
71	5	4	2	3	3	5	4	4	5	3	3	4	2	6	3	5	3	4	6	6	4	**84**
72	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	**90**
73	3	4	3	5	3	4	4	5	5	3	1	4	5	5	4	3	4	5	5	5	1	**81**
74	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	**99**
75	5	4	5	5	5	5	4	5	6	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	**95**
76	4	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	**64**
77	4	2	2	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	3	**86**

78	5	2	3	2	3	5	5	3	5	5	5	5	5	2	3	5	5	3	5	5	5	**86**
79	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	2	3	4	3	2	5	3	**84**
80	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	**91**
81	4	3	3	4	5	4	3	5	6	4	3	2	2	4	3	5	2	4	2	5	1	**74**
82	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	6	4	5	5	4	5	5	5	**92**
83	5	4	4	3	4	5	5	5	6	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	**91**
84	6	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	6	5	4	5	4	3	4	2	**93**
85	6	5	5	5	5	5	5	5	6	3	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	1	**110**
86	5	2	3	5	5	4	3	4	5	2	3	5	5	6	4	5	2	5	5	5	4	**87**
87	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	**93**
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	**103**
89	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	**100**
90	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	**95**
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**105**
92	4	4	5	5	6	6	5	6	4	4	5	5	5	6	5	5	5	6	6	6	5	**108**
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	4	**95**
94	5	6	6	5	4	5	5	5	6	4	4	4	4	5	4	5	4	5	6	6	4	**102**
95	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	**99**
96	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	**103**
97	4	5	5	4	4	5	4	6	4	4	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	**107**
98	6	5	5	6	4	6	6	6	6	4	5	6	5	5	3	5	5	6	6	6	4	**110**
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	**103**
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	**103**
101	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	**79**
102	2	2	6	5	3	3	5	4	2	2	2	5	3	2	5	2	5	3	4	3	2	**70**
103	6	4	4	5	3	5	4	4	6	6	6	6	5	6	5	6	5	4	5	4	4	**103**
104	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	6	6	4	**95**

105	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	6	5	6	6	6	4	**100**
106	6	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	6	4	3	3	4	3	4	4	3	**87**
107	5	4	4	6	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	**101**
108	5	5	4	4	4	5	5	4	6	4	5	4	5	5	5	6	4	6	6	6	5	**103**
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	**98**
110	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	**96**
111	5	3	3	4	2	4	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	**89**
112	2	3	4	5	4	4	5	6	5	4	5	4	4	2	3	3	3	5	5	4	6	**86**
113	5	4	4	4	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	3	**96**
114	5	5	5	5	4	5	6	6	6	5	5	5	3	6	5	4	5	5	5	6	5	**106**

SKALA III

STRES

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	total
1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	**2**
2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	**14**
3	3	2	1	0	1	2	4	0	2	**15**
4	2	2	2	1	1	1	1	2	1	**13**
5	2	1	0	0	0	0	0	2	2	**7**
6	2	1	2	0	1	1	1	1	2	**11**
7	2	2	1	1	0	1	1	0	1	**9**
8	3	3	3	1	2	2	4	3	4	**25**
9	3	3	2	0	2	1	1	3	2	**17**
10	2	2	2	1	1	0	4	1	1	**14**
11	4	0	0	0	0	0	1	0	0	**5**
12	2	3	3	2	0	2	1	3	3	**19**
13	2	2	3	3	1	2	1	2	2	**18**
14	3	3	3	1	1	1	1	3	3	**19**
15	4	3	3	1	1	2	2	3	3	**22**
16	2	2	2	0	2	1	2	1	1	**13**
17	3	2	2	1	1	2	3	1	2	**17**
18	2	3	3	2	2	3	2	1	1	**19**
19	3	3	3	2	2	2	2	3	3	**23**
20	3	3	3	2	2	1	1	3	3	**21**
21	2	2	2	1	1	2	2	1	1	**14**
22	2	2	3	2	1	1	1	3	3	**18**
23	3	2	3	2	2	2	2	3	3	**22**

24	0	1	1	0	0	0	1	1	0	**4**
25	0	1	1	0	0	0	1	1	0	**4**
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**18**
27	4	4	4	0	0	0	0	4	4	**20**
28	2	2	1	2	2	2	2	2	2	**17**
29	3	3	3	2	0	2	3	3	3	**22**
30	3	3	2	3	2	3	2	3	3	**24**
31	2	2	2	3	2	3	3	2	2	**21**
32	1	0	0	0	1	1	1	0	0	**4**
33	1	3	3	0	0	1	1	3	3	**15**
34	0	0	0	0	0	0	4	1	0	**5**
35	0	0	0	0	0	0	0	1	0	**1**
36	2	3	3	3	2	2	3	2	3	**23**
37	1	1	1	3	1	2	2	1	3	**15**
38	3	3	1	1	1	1	2	2	1	**15**
39	3	3	3	1	1	2	2	3	2	**20**
40	2	1	2	1	1	1	0	3	0	**11**
41	2	1	1	1	0	0	1	1	1	**8**
42	0	0	1	0	0	0	0	0	0	**1**
43	3	2	1	1	0	2	1	2	1	**13**
44	3	2	2	1	1	0	2	2	2	**15**
45	0	0	1	0	1	0	2	0	0	**4**
46	2	0	0	3	0	1	0	1	0	**7**
47	1	1	2	1	1	0	0	1	1	**8**
48	1	1	0	1	0	1	1	1	1	**7**
49	2	1	1	1	1	2	0	2	1	**11**
50	2	1	2	1	1	1	1	1	1	**11**

51	1	1	1	1	1	1	1	0	0	**7**
52	2	2	2	2	1	1	0	3	3	**16**
53	2	2	1	2	1	1	1	1	3	**14**
54	2	0	1	1	1	1	2	3	1	**12**
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	**18**
56	4	4	4	3	3	3	3	4	3	**31**
57	2	2	2	0	1	0	1	2	1	**11**
58	2	2	2	1	1	1	1	2	2	**14**
59	1	0	0	1	0	0	1	2	1	**6**
60	2	2	1	1	1	1	1	1	3	**13**
61	1	1	2	1	1	1	1	1	1	**10**
62	3	2	1	0	1	0	2	3	2	**14**
63	2	0	1	1	1	0	1	2	3	**11**
64	2	3	2	1	1	1	1	2	2	**15**
65	0	1	0	1	1	0	0	2	2	**7**
66	3	1	0	3	2	3	1	1	0	**14**
67	1	1	2	2	1	1	2	1	1	**12**
68	1	1	1	1	0	2	2	1	1	**10**
69	1	2	2	3	1	2	1	1	2	**15**
70	0	3	1	1	0	1	1	1	1	**9**
71	1	1	0	2	2	3	3	2	1	**15**
72	2	1	2	1	1	2	1	1	1	**12**
73	3	1	2	1	1	2	2	1	1	**14**
74	1	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**
75	2	2	1	1	1	2	2	1	2	**14**
76	2	2	2	1	2	1	2	3	2	**17**
77	3	3	3	2	1	2	2	2	2	**20**

78	0	0	0	0	0	1	4	0	0	**5**
79	1	1	0	1	1	0	1	1	0	**6**
80	3	1	2	1	1	2	1	2	2	**15**
81	0	1	0	3	2	3	1	1	0	**11**
82	3	0	1	2	1	2	2	2	0	**13**
83	2	1	0	0	0	1	1	0	0	**5**
84	3	2	2	3	3	2	3	2	3	**23**
85	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
86	3	2	2	1	2	1	2	2	2	**17**
87	3	3	2	1	2	1	2	0	2	**16**
88	2	2	2	1	1	2	2	3	3	**18**
89	2	2	3	2	1	1	2	2	2	**17**
90	2	2	3	2	1	1	2	2	2	**17**
91	3	3	3	1	1	1	1	3	3	**19**
92	2	2	2	0	0	2	1	2	2	**13**
93	2	2	2	2	1	1	1	2	2	**15**
94	1	1	2	0	1	1	2	1	2	**11**
95	2	2	2	2	2	2	2	2	3	**19**
96	2	2	2	2	2	0	1	1	2	**14**
97	4	3	3	2	1	1	0	3	3	**20**
98	1	0	0	3	2	0	1	0	0	**7**
99	1	1	1	3	3	3	1	1	1	**15**
100	1	1	1	3	3	3	1	1	1	**15**
101	2	2	1	2	2	2	2	2	2	**17**
102	1	1	4	2	3	2	0	2	1	**16**
103	3	2	2	0	2	0	1	4	2	**16**
104	2	1	1	3	2	3	2	2	2	**18**

105	1	1	1	2	1	1	3	2	2	**14**
106	3	2	2	1	1	2	1	4	4	**20**
107	2	2	2	2	1	1	1	3	3	**17**
108	1	1	1	1	1	0	2	0	0	**7**
109	1	1	0	2	1	1	1	1	1	**9**
110	2	1	1	1	2	1	2	2	2	**14**
111	2	1	0	3	3	3	3	1	2	**18**
112	2	3	3	1	2	1	1	4	3	**20**
113	2	2	2	2	1	2	1	2	2	**16**
114	1	1	1	1	1	1	0	1	2	**9**

LAMPIRAN 6

HASIL UJI ASUMSI

HASIL UJI HIPOTESIS

Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik	Skor Total Modal Psikologis	Skor Total Stres
N		114	114	114
Normal Parameters[a,,b]	Mean	43,17	97,68	13,64
	Std. Deviation	9,164	12,738	5,898
Most Extreme Differences	Absolute	,069	,057	,112
	Positive	,052	,044	,063
	Negative	-,069	-,057	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		,734	,608	1,196
Asymp. Sig. (2-tailed)		,654	,854	,114

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Skor Total Stres * Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik	114	100,0%	0	,0%	114	100,0%
Skor Total Stres * Skor Total Modal Psikologis	114	100,0%	0	,0%	114	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Skor Total Stres * Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik	Between Groups	(Combined)	1636,036	34	48,119	1,657	,034
		Linearity	10,869	1	10,869	,374	,542
		Deviation from Linearity	1625,167	33	49,247	1,696	,029
	Within Groups		2294,218	79	29,041		
	Total		3930,254	113			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Skor Total Stres * Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik	-,053	,003	,645	,416

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Skor Total Stres * Skor Total Modal Psikologis	Between Groups	(Combined)	1853,659	42	44,135	1,509	,063
		Linearity	566,896	1	566,896	19,383	,000
		Deviation from Linearity	1286,763	41	31,384	1,073	,390
	Within Groups		2076,595	71	29,248		
	Total		3930,254	113			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Skor Total Stres * Skor Total Modal Psikologis	-,380	,144	,687	,472

Uji Hipotesis

Correlations

			Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik	Skor Total Stres
Spearman's rho	Skor Total Skala Kepemimpinan Autentik	Correlation Coefficient	1,000	-,021
		Sig. (2-tailed)	.	,827
		N	114	114
	Skor Total Stres	Correlation Coefficient	-,021	1,000
		Sig. (2-tailed)	,827	.
		N	114	114

Correlations

		Skor Total Modal Psikologis	Skor Total Stres
Skor Total Psycological capital	Pearson Correlation	1	-,380**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
Skor Total Stress Kerja	Pearson Correlation	-,380**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7
PERHITUNGAN
KATEGORISASI

Perhitungan Kategorisasi Data Empirik

Statistics

		Total Skor Kepemimpinan Autentik	Total Skor Modal Psikologis	Total Skor Stres
N	Valid	114	114	114
	Missing	0	0	0
Mean		43,1667	109,6842	15,5088
Std. Deviation		9,16411	13,36970	6,23045
Minimum		16,00	67,00	,00
Maximum		64,00	139,00	34,00

Skor Hipotetik

I. Kepemimpinan Autentik

a. Total aitem = 16

b. Xmin = ∑aitem x Skor terkecil pada skala
= 16 x 0
= 0

c. Xmax = ∑aitem x Skor terbesar pada skala
= 16 x 4
= 64

d. Mean = $^1/_2$ (Xmax + Xmin)
= $^1/_2$ (64 + 0)
= $^1/_2$ x 64
= 32

e. SD = $^1/_6$ (Xmax – Xmin)
= $^1/_6$ (64 – 0)
= $^1/_6$ x 64
= 10,6

Keterangan

f. Sangat Rendah = X < (μH – 1,8 . σH)
= X < (32 – 1,8 . 0,6)
= X < (32 – 19,08)
= X < 12,92

g. Rendah = μH – 1,8 . σH ≤ X ≤ μH – 0,6 . σH
= 12,92 ≤ X ≤ (32 – 0,6 . 10,6)
= 12,92 ≤ X ≤ (32 – 6,36)
= 12,92 ≤ X ≤ 25,64

h. Sedang = μH – 0,6 . σH < X ≤ μH + 0,6 . σH
= 25,64 < X ≤ (32 + 0,6 . 10,6)
= 25,64 < X ≤ (32 + 6,36)
= 25,64 < X ≤ 38,36

i. Tinggi = μH + 0,6 . σH < X ≤ μH + 1,8 . σH
= 38,36 < X ≤ (32 + 1,8 . 10,6)
= 38,36 < X ≤ (32 + 19,8)
= 38,36 < X ≤ 51,08

j. Sangat Tinggi = X > μH + 1,8 . σH
= X > 51,08

II. Modal Psikologis

a. Total aitem = 21
b. Xmin = ∑aitem x Skor terkecil pada skala
= 21 x 1
= 21

c. Xmax = ∑aitem x Skor terbesar pada skala
= 21 x 6
= 126

d. Mean = $^1/_2$ (Xmax + Xmin)
= $^1/_2$ (126 + 21)
= $^1/_2$ x 147
= 73,5

e. SD = $^1/_6$ (Xmax – Xmin)
= $^1/_6$ (126 - 21)
= $^1/_6$ x 105
= 17,5

Keterangan

f. Sangat Rendah = X < (μH – 1,8 . σH)
= X < (73,5 – 1,8 . 17,5)
= X < (73,5 – 31,5)
= X < 42

g. Rendah = μH – 1,8 . σH ≤ X ≤ μH – 0,6 . σH
= 42 ≤ X ≤ (73,5 – 0,6 . 17,5)
= 42 ≤ X ≤ (73,5 – 10,5)
= 42 ≤ X ≤ 63

h. Sedang = μH – 0,6 . σH < X ≤ μH + 0,6 . σH
= 63 < X ≤ (73,5 + 0,6 . 17,5)
= 63 < X ≤ (73,5 + 10,5)
= 63 < X ≤ 84

i. Tinggi = μH + 0,6 . σH < X ≤ μH + 1,8 . σH
= 84 < X ≤ (73,5 + 1,8 . 17,5)
= 84 < X ≤ (73,5 + 31,5)
= 84 < X ≤ 105

j. Sangat Tinggi = X > μH + 1,8 . σH
= X > 105

III. Stres

a. Total aitem = 9
b. Xmin = ∑aitem x Skor terkecil pada skala
= 9 x 0
= 0

c. Xmax = ∑aitem x Skor terbesar pada skala
= 9 x 4
= 36

d. Mean $= \frac{1}{2}$ (Xmax + Xmin)
$= \frac{1}{2}$ (36 + 0)
$= \frac{1}{2}$ x 36
= 18

e. SD $= \frac{1}{6}$ (Xmax – Xmin)
$= \frac{1}{6}$ (36 – 0)
$= \frac{1}{6}$ x 36
= 6

Keterangan

f. Sangat Rendah = X < (μH – 1,8 . σH)
= X < (18 – 1,8 . 6)
= X < (18 – 10,8)
= X < 7,2

g. Rendah = μH – 1,8 . σH ≤ X ≤ μH – 0,6 . σH
= 7,2 ≤ X ≤ (18 – 0,6 . 6)
= 7,2 ≤ X ≤ (18 – 3,6)
= 7,2 ≤ X ≤ 14,4

h. Sedang = μH – 0,6 . σH < X ≤ μH + 0,6 . σH
= 14,4 < X ≤ (18 + 0,6 . 6)
= 14,4 < X ≤ (18 + 3,6)
= 14,4 < X ≤ 21,6

i. Tinggi = μH + 0,6 . σH < X ≤ μH + 1,8 . σH
= 21,6 < X ≤ (18 + 1,8 . 6)
= 21,6 < X ≤ (18 + 10,8)
= 21,6 < X ≤ 28,8

j. Sangat Tinggi = X > μH + 1,8 . σH
= X > 28,8

LAMPIRAN 8

SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1), Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 10 Januari 2018

Nomor : 021 / Dek / 70/Div.Um.RT / I / 2018

Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.

PT. Astra Interantional Tbk Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama	:	**Laila Noor Fajrianty**
Nomor Mahasiswa	:	**14320291**
Judul Skripsi	:	*HUBUNGAN KEPEMIMPINAN AUTENTIK DAN PSYCHOLOGYCAL CAPITAL DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWAN PT. ASTRA INTERNATIONAL TBK YOGYAKARTA*

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,

Dr. rer. nat. Ariel Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

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

Kampus Universitas Islam Indonesia, Jl. Kaliurang KM 14,5 Besi, Sleman, YOGYAKARTA 55584
Telp. 0274-898444, Ext. 2106, Fax. 0274-898444, Ext. 2106; E-mail:fpisb@uii.ac.id

LAMPIRAN 9

SURAT KETERANGAN TELAH SELESAI PENELITIAN

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	**TEDI EKA BUDIANA**
Jabatan	:	Workshop Head
Alamat	:	Jl. Magelang Km 6, Sendangadi, Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	**LAILA NOOR FAJRIANTY**
NIM	:	14320291
Perguruan Tinggi	:	UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jurusan	:	Psikologi

Telah melaksanakan penelitian di Astra Honda Motor Jombor Yogyakarta dimulai dari tanggal 15 Januari sampai dengan 06 Februari 2018 dengan judul "Hubungan Kepemimpinan Autentik dan *Psychological Capital* dengan Stres Kerja pada Karyawan Astra Honda Motor Jombor Yogyakarta".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 28 Februari 2018

PT Astra International Tbk-Honda
Sales Office Jombor

TEDI EKA BUDIANA
Workshop Head