

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.HASIL

4.1.1. Analisis Deskriptif

Hasil dari perhitungan *T-score* dipakai untuk membuat kategorisasi data. Adapun *range* kategorisasi yang dipakai (menurut Azwar, 2012), sebagai berikut:

a. Dukungan Sosial

Rendah	Skor terendah $\geq X < \text{Mean} - 1\text{SD}$
Sedang	Sedang $\text{Mean} - 1\text{SD} \leq X < \text{Mean} + 1\text{SD}$
Tinggi	$\text{Mean} + 1\text{SD} \leq X \leq$ skor tertinggi

Dari hasil perhitungan, didapatkan *range*, sebagai berikut:

Kategori	Range
Rendah	$X < 78,77$
Sedang	$78,77 - 101,15$
Tinggi	$101,15 - 101,15$

Maka didapatkan hasil kategorisasinya

Kategori	Jumlah	Persentase
a Rendah	3 partisipan	0,4 %
b Sedang	66 partisipan	0,88 %
e Tinggi	6 partisipan	0,8 %

Tabel 1. Hasil Analisis Diskriptif Dukungan Sosial

Jadi dari 75 partisipan, Dukungan Sosial yang tergolong kategori rendah ditempati oleh 3 partisipan atau sebesar 0,4 %, pada kategori sedang ditempati 66 partisipan atau sebesar 0,88 % dan pada kategori tinggi ditempati 6 partisipan atau sebesar 0,8 %.

b. Manajemen Diri

Rendah	Skor terendah $\geq X < \text{Mean} - 1\text{SD}$
Sedang	Sedang $\text{Mean} - 1\text{SD} \leq X < \text{Mean} + 1\text{SD}$
Tinggi	$\text{Mean} + 1\text{SD} \leq X \leq \text{skor tertinggi}$

Dari hasil perhitungan, didapatkan *range*, sebagai berikut:

Kategori	Range
Rendah	$X > 50,382$
Sedang	50,38 – 65,78
Tinggi	65,78 – 65,78

Maka didapatkan hasil kategorisasinya

Kategori	Jumlah	Persentase
Rendah	5 partisipan	0,7 %
Sedang	63 partisipan	0,84 %
Tinggi	7 partisipan	0,9 %

Tabel 2. Hasil Analisis Diskriptif Manajemen Diri

Jadi dari 75 partisipan, Manajemen Diri yang tergolong kategori rendah ditempati oleh 5 partisipan atau sebesar 0,7 %, pada kategori sedang ditempati 63 partisipan atau sebesar 0,84 % dan pada kategori tinggi ditempati 7 partisipan atau sebesar 0,9 %.

4.1.2. Uji Asumsi

4.1.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas yang digunakan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan *SPSS*. Hasil yang didapatkan, yaitu:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5,77685599
	Absolute	,098
Most Extreme Differences	Positive	,098
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,847
Asymp. Sig. (2-tailed)		,470

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dasar pengambilan keputusan

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi **normal**.

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi **0,470** $>$ **0,05**, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi **normal**.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *Kolmogoro-Smirnov* *SPSS*

4.1.2.2.Uji Linieritas

Uji linieritas menggunakan uji korelasional. Dari hasil perhitungan menggunakan *SPSS* maka didapatkan hasil, sebagai berikut:

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			3451,250	31	111,331	5,124	,000
Manajemen Diri * Dukungan Sosial	Between Groups	Linearity	1915,987	1	1915,987	88,184	,000
		Deviation from Linearity	1535,263	30	51,175	2,355	,005
	Within Groups		934,270	43	21,727		
Total			4385,520	74			

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Anova Tabel

Keterangan:

Berdasarkan hasil pada kolom *Deviation from linierity*, kedua variabel dikatakan linier karena memiliki nilai signifikansi *deviation from linearity* 0,005 ($p > 0,05$). F beda = 2,355 dan nilai signifikansi=0,005 ($p > 0,05$) yang berarti hubungan kedua variabel linier. Pada kolom *Linierity*, kedua variabel dikatakan linier dengan nilai signifikansi $p < 0,05$. Pada tabel nilai F= 88,184 dan nilai signifikansinya 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti hubungan kedua variabel linier.

Untuk Melihat Pola Hubungan antara Kedua Variabel

Model Summary and Parameter Estimates

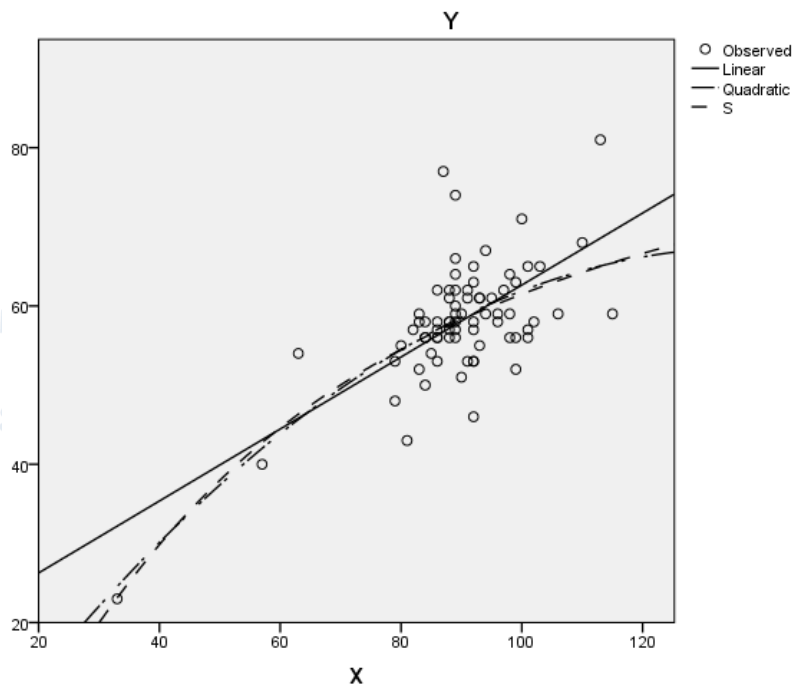
Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates		
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2
Linear	,437	56,637	1	73	,000	17,170	,455	
Quadratic	,466	31,395	2	72	,000	-6,852	1,082	-,004
S	,631	125,058	1	73	,000	4,601	-48,199	

The independent variable is X.

Tabel 5. Hasil Pola Hubungan Antara Kedua Variabel

Repositori Institusi | Universitas Kristen Satya W
 repository.uksw.edu



Gambar 1. Pola Hubungan Kedua Variabel

4.1.2.3. Uji Hipotesis

Correlations

		Dukungan Sosial	Manajemen Diri
Dukungan Sosial	Pearson Correlation	1	,661**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	75	75
Manajemen Diri	Pearson Correlation	,661**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Keterangan:

Uji hipotesis dengan menggunakan teknik *Kolerasi Product Moment* dari *Pearson* yang menunjukkan hasil $r = 0,661$ dan nilai $sign. = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan positif yang signifikan antara Dukungan Sosial dan Manajemen Diri. Makin tinggi Dukungan Sosial maka makin tinggi Manajemen Diri dan sebaliknya. Sehingga hipotesis penelitian diterima.

4.2. PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan manajemen diri. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji hipotesis yaitu $r = 0,661$; $p < 0,05$. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi manajemen diri. Begitu juga sebaliknya semakin rendah dukungan sosial semakin rendah pula manajemen diri. Hasil penelitian tersebut dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan. **Pertama**, sebagian besar karyawan yang menganggap bahwa dukungan sosial yang diberikan oleh organisasi dapat membuat mereka berkerja lebih produktif sehingga manajemen diri mereka menjadi lebih baik. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan Abata (2018) dan Aliasgari (2017) yang menemukan bahwa ketika individu memiliki lebih banyak dukungan sosial secara umum dan secara khusus untuk mengelola masalah pekerjaan hingga masalah keluarga, dinamika negatif ini dapat meluas ke peran keluarga sehingga mengurangi konflik

pekerjaan hingga keluarga. Sementara itu, dukungan rekan kerja sebenarnya bisa memiliki interpretasi negatif. Perilaku rekan kerja dapat dilihat sebagai politik atau peningkatan diri dan oleh karena itu mungkin tidak selalu dikaitkan dengan sikap kerja yang konstruktif. Terdapat penelitian yang mendukung hasil Foy, dkk (2019) dan Joy, dkk (2019) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dan manajemen diri karyawan di tempat kerja. Hal ini didukung oleh pernyataan Nurosmariah (2021) dan Baridula, dkk (2018) yang menjelaskan juga ada hubungan antara dukungan sosial dan manajemen diri karyawan di tempat kerja.

Kedua, sebagian besar karyawan yang memandang bahwa dukungan sosial adalah suatu kebiasaan yang sudah diterapkan oleh manajemen untuk meningkatkan manajemen diri para karyawannya. Pernyataan tersebut didukung oleh Sarafino & Smith (2011) salah satu faktor yang mempengaruhi manajemen diri adalah dukungan sosial akan dipandang positif jika individu mempersepsikan manfaat dari dukungan dari luar dirinya dan diterimanya. Sebaliknya, ketika individu tersebut memandang negatif, dukungan yang diterimanya akan terasa tidak perlu dan tidak berarti, sehingga individu merasa tidak dicintai, tidak dihargai, dan tidak diperhatikan oleh orang-orang yang berada dilingkungan sekitarnya.

Dalam hasil penelitian Cady, dkk (2020) yang menjelaskan bahwa praktik manajemen diri dari waktu ke waktu dapat membantu seseorang menjadi lebih sadar diri, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu. Sementara itu Breevaart, dkk (2014) yang menjelaskan bahwa penggunaan strategi manajemen diri yang berfluktuasi dari hari ke hari dan memiliki efek yang berbeda pada sumber daya pekerjaan mereka dan keterlibatan kerja mereka, tergantung kepada waktunya dan ketika karyawan menggunakan manajemen diri mereka, karyawan yang dapat menciptakan lingkungan di manapun mereka berada yang dapat menggunakan lebih banyak keterampilan yang berbeda dan dapat menerima umpan balik dari pekerjaan mereka tentang seberapa baik yang mereka lakukan dan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang lebih baik kembali, (Breevaart *et al.*, 2014).

Keterampilan manajemen diri yang digunakan dalam penelitian ini adalah (yang memiliki tujuan yang utama, seperti mengenal diri sendiri, mengubah diri sendiri terlebih dahulu, melihat orang lain, melangkah mundur, menciptakan suasana sendiri, berkonsentrasi dan bermeditasi, dan menggunakan kemauan dan melibatkan menenangkan pikiran). Kemudian, pikiran dan menjadi lebih sadar akan diri sendiri dan lingkungan sekitarnya. Ketika kita menggunakan keterampilan manajemen diri dan kita dapat meningkatkan potensi yang dapat mengarahkan pada kesadaran diri yang signifikan. Sementara itu, individu yang memiliki kemampuan untuk mengontrol perilaku pribadi mereka dari situasinya lebih cenderung memiliki hasil yang lebih baik dalam *work performance* ditempat kerja mereka. Kemudian, ketika mereka menemukan cara untuk fokus, menetap, mengenal diri sendiri, dan berada di tempat kewaspadaan yang tenang, selanjutnya mereka dapat menciptakan, memproduksi, dan meningkatkan dengan potensi semaksimal mungkin yang ada di dalam diri mereka.

Penjelasan yang lebih lengkapnya dalam mengenal diri sendiri dengan baik, dimana di sini individu yang mampu mendekati pekerjaan mereka dengan pemahaman yang lebih baik tentang kemampuan dan kekurangan mereka. Hal ini bisa memungkinkan individu untuk mengetahui tugas apa yang dapat mereka selesaikan dan tugas yang mungkin mereka perlukan untuk mencari bantuan (Breevaart *et al.*, 2014). Sementara itu, individu yang memiliki kemampuan untuk mengontrol perilaku pribadi mereka dari situasinya lebih cenderung memiliki hasil yang lebih baik dalam *work performance* mereka. Ini penting dimana konflik dan stres pada pekerjaan muncul dari waktu ke waktu. Makanya dari itu, yang mampu meluangkan waktu untuk mengendalikan respons seseorang dalam kondisi ideal dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ketika pekerjaan yang memiliki arti penting bagi individu, seseorang individu yang cenderung lebih akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya (Binder, 2016).

Menurut Ellitan (2020), Didalam organisasi bisnis di industri 4.0 dan *Society 5.0* yang membutuhkan beberapa hal antara lain: Pertama, Orientasi Pasar dan Pelanggan yang dilihat sebagai budaya organisasi atau kegiatan yang menciptakan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang unggul. Kedua, organisasi bisnis harus memiliki orientasi teknologi, Ketiga, Orientasi kewirausahaan adalah orientasi strategis yang menggambarkan strategi kewirausahaan diperusahaan. Keempat, *Learning Orientation and Organizational Learning* sebagai pengembangan dan perolehan pengetahuan baru yang berpotensi mempengaruhi perilaku. Sementara itu, orientasi pembelajaran yang mengacu pada kegiatan perusahaan yang menciptakan dan menggunakan pengetahuan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang mencakup informasi mengenai kebutuhan pelanggan, pesaing, fluktuasi pasar, pengembangan teknologi untuk menciptakan inovasi, dan berbagi pengetahuan.

Oleh sebab itu, Masyarakat juga dituntut memiliki keterampilan belajar dan inovasi yang meliputi kreativitas dan rasa ingin tahu, pemecahan masalah, dan pengambilan risiko. Keterampilan yang lain tidak kalah penting adalah keterampilan dalam hidup dan belajar seperti memiliki jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab, memiliki nilai etika, dan moral, produktivitas, akuntabilitas, fleksibilitas, adaptasi, sosial, dan lintas budaya, inisiatif, dan mengarahkan diri. Dalam *Society 5.0* yang dituntut untuk mempunyai kemampuan berkomunikasi secara efektif seperti mampu bekerja dalam tim dan berkolaborasi, memiliki tanggung jawab pribadi, dan sosial, dalam berkomunikasi harus interaktif, dan memiliki orientasi nasional, dan global. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumbangan efektif dalam era *Society 5.0* yang sangat besar dari berbagai orientasi, yaitu orientasi pasar dan pelanggan, orientasi bisnis dan teknologi, orientasi kewirausahaan juga *Learning Orientation and Organizational Learning*. Oleh sebab itu, penulis dapat menyimpulkan bahwa keterampilan manajemen diri dan prestasi kerja yang menjadi sangat penting bagi karyawan X *Hotel & Residences*.

Berdasarkan fenomena yang saya angkat dalam era *Society 5.0* didapatkan bahwa ada beberapa fenomena yang baik positif maupun negatif dari 10 orang karyawan tersebut diidentifikasi (Pengelolaan waktu) ada 4 orang yang mengatakan bahwa mengeluh sulit berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga ada beberapa tugas yang masih belum diselesaikan dengan baik. (Hubungan antara manusia) Ada 3 orang yang lainnya menjelaskan bahwa memiliki cara dalam menghadapi situasi kerja yang kadang menimbulkan kendala, jika bermasalah dengan rekan kerja. (Perspektif diri) Tetapi ada 3 orang yang lainnya menjelaskan bahwa ketika bekerja mereka akan melakukan cara yang dapat membuat diri menjadi nyaman dan aman. Atas dasar beberapa fenomena tersebut dapat diduga ada kemungkinan karyawan mengalami persoalan yang terkait dengan manajemen diri mereka ketika mereka berkerja. Sehingga dapat dibuat kesimpulan bahwa di dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan manajemen diri dalam *Society 5.0* pada karyawan X *Hotel & Residences* dan hipotesis yang menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap manajemen diri pada karyawan X *Hotel & Residences* diterima. Karyawan yang memiliki manajemen diri yang tinggi menunjukkan bahwa ia dapat mengelola waktu, hubungan antara manusia, dan perspektif diri dalam menghadapi dunia kerja. Sementara itu, karyawan yang memiliki manajemen diri yang rendah memiliki ciri ia kurang baik dalam mengelola waktu, hubungan antara manusia, dan perspektif diri di dalam perubahan tren industri dan organisasi yang sekarang ini sudah menjadi era *Society 5.0*.

Karyawan dengan dukungan sosial yang tinggi menunjukkan bahwa ia memiliki dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan dengan dukungan yang baik dan tinggi hal ini dikarenakan faktor dari luar dirinya berupa dukungan akan hal-hal tertentu yang terkait pekerjaannya dan faktor lingkungannya seperti keluarga dan rekan kerja yang selalu mendukung juga lingkungan sosialnya yang memberikan kesempatan untuk bereksplorasi serta lingkungan pekerjaannya yang memadai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan aktif yang bekerja di X *Hotel & Residences* hingga pada 2022 yang masih bekerja sebanyak 75 partisipan,

setelah diuji, dan dianalisis menggunakan data *Korelasi Pearson Correlation* yang menunjukkan hasil $r = 0,227$ dan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0,05$) yang berarti bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Manajemen diri dan Dukungan sosial. Semakin tinggi Manajemen diri maka semakin tinggi Dukungan sosial, dan sebaliknya semakin rendah Manajemen diri maka makin rendah Dukungan sosial. Dan memiliki Manajemen dirinya yang tergolong sedang yaitu $0,84\%$. dan Dukungan sosialnya yang tergolong sedang yaitu $0,88\%$.

