

## BAB IV

### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kancha dan Persiapan

##### 1. Orientasi Kancha

Penelitian ini melibatkan pengambilan data karyawan kontrak (PKWT) pada perusahaan swasta yang tersebar di Indonesia. Dari persebaran data tersebut mendapatkan responden yang dapat digunakan sebanyak 130 responden yang merupakan karyawan kontrak (PKWT) yang telah bekerja minimal 2 tahun di berbagai instansi. Pemilihan responden karyawan kontrak (PKWT) dikarenakan bentuk keresahan salah satu pekerja karyawan kontrak yang tidak puas atas pekerjaannya. Dibalik keresahan karyawan kontrak yang tidak merasakan puas atas pekerjaannya, peneliti melakukan wawancara terkait cara karyawan kontrak dalam menghadapi masalah, dan cara mempersiapkan diri dalam mewujudkan kepuasan kerja. Berdasarkan referensi dan penelitian terdahulu, peneliti merasa variable *psychological capital* sesuai sebagai variable yang dapat membantu karyawan mencapai variabel kepuasan kerja.

Proses pengambilan data ditujukan kepada karyawan yang berstatus kontrak, dengan minimal pernah bekerja lebih dari dua kali kontrak kerja di instansi yang berbeda. Pengumpulan data melalui pengisian kuesioner secara daring yang berbentuk *google form*, yang disebarkan melalui *broadcast message*. Proses pengambilan data yang dari tanggal 9 – 11 juli 2024

## 2. Persiapan penelitian

Persiapan yang dilakukan oleh sebelum melakukan penelitian, mempersiapkan penyusunan alat ukur dan uji coba alat ukur.

### a. Penyusunan Alat Ukur

Skala yang digunakan pada kepuasan kerja telah dimodifikasi dari skala Nurwahidin (2020), terdiri dari 29 item, sementara untuk mengukur psychological capital, peneliti menggunakan skala Manurung dkk (2017) yang terdiri dari 23 item.

#### 1. Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja berupa skala yang dimodifikasi aitemnya yang dikembangkan oleh Nurwahidin (2020). Pada bagian aitemnya dengan disesuaikan kriteria subjek dan mempertimbangkan dimensi yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2009), yaitu gaji, supervise atasan, pekerjaan, rekan kerja dan promosi jabatan. Jumlah aitem dalam skala ini sebanyak 29 dengan 19 aitem dan 10 aitem unfavorable aitem unfavorable dengan pemilihan jawaban diantaranya; Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, Sangat Tidak Sesuai.

#### 2. *Psychological Capital*

*Psychological capital* menggunakan skala yang dikembangkan oleh Manurung dkk (2017), Skala ini mencakup 23 item, dengan 11 aitem favorable dan 12 aitem unfavorable.

Responden dapat memilih di antara empat opsi jawaban: Sangat Tidak Sesuai, Tidak Sesuai, Sesuai dan Sangat Sesuai.

b. Uji Coba Alat Ukur

Data uji coba alat ukur digunakan dalam menilai validitas dan reliabilitas skala yang akan digunakan dalam penelitian, hingga penelitian dapat terkonfirmasi secara akurat. Pengujian ini dilakukan menggunakan *Google Form* yang diberikan kepada 109 karyawan kontrak (PKWT).

Pengambilan data *try out* dilaksanakan 5 juli – 6 juli 2024. Pengambilan data uji coba dengan cara pemilihan jawaban yang sesuai oleh karyawan kontrak pada beberapa pernyataan yang disediakan. Pernyataan kuesioner berupa pernyataan skala kepuasan kerja dan *psychological capital* dengan pilihan jawaban (Sangat Sesuai, Sesuai, Tidak Sesuai, Sangat Tidak Sesuai). Data hasil uji coba aitem dilakukan pengolahan data dengan bantuan *SPSS for windows 26*.

c. Hasil Validitas

Peneliti telah melakukan uji validitas isi terhadap semua item menggunakan penilaian dari para ahli yang berjumlah 7 dengan nilai standar 0,75, Langkah ini merupakan langkah awal dalam melakukan penelitian. Skala kepuasan kerja memperoleh hasil validitas antara 0,75 hingga 0,93, sedangkan skala *psychological capital* memperoleh hasil validitas antara 0,75 hingga 0,93. Berdasarkan hasil tersebut menunjukan bahwa aitem di anggap valid.

Tabel 4. 1 *Validitas Kepuasan Kerja*

aitem	Aiken'V	ket	Aitem	Aiken'V	ket
1	0,86	valid	16	0,89	valid
2	0,75	valid	17	0,82	valid
3	0,82	valid	18	0,93	valid
4	0,82	valid	19	0,79	valid
5	0,89	valid	20	0,86	valid
6	0,86	valid	21	0,86	valid
7	0,79	valid	22	0,89	valid
8	0,86	valid	23	0,86	valid
9	0,89	valid	24	0,89	valid
10	0,86	valid	25	0,79	valid
11	0,86	valid	26	0,86	valid
12	0,86	valid	27	0,86	valid
13	0,89	valid	28	0,86	valid
14	0,96	valid	29	0,86	valid
15	0,89	valid			

Berdasarkan tabel 4.1 validitas kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa hasil dari validitas ini untuk aitem variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dikarenakan nilai minimum aiken'v dengan 7 rater sebesar 0,75. Pada tabel tersebut menampilkan nilai aiken pada 29 aitem dengan rentan 0,75 hingga 0,96.

Tabel 4. 2 *Validitas Psychological Capital*

Aitem	Aiken'V	ket	aitem	Aiken'V	ket
1	0,79	valid	13	0,79	valid
2	0,89	valid	14	0,86	valid
3	0,86	Valid	15	0,68	valid
4	0,71	Tidak valid	16	0,86	valid
5	0,82	Valid	17	0,86	valid
6	0,93	Valid	18	0,86	valid
7	0,75	Valid	19	0,75	valid
8	0,86	Valid	20	0,86	valid
9	0,82	valid	21	0,89	valid
10	0,79	valid	22	0,93	valid
11	0,86	valid	23	0,89	valid
12	0,82	valid			

Berdasarkan tabel 4. validitas *psychological capital* yang menunjukkan bahwa hasil dari validitas ini untuk aitem variabel *psychological capital* dengan nilai minimum aiken'v dengan 7 rater sebesar 0,75. Pada tabel tersebut menampilkan nilai aiken pada aitem nomor 4 dinyatakan tidak valid dikarenakan nilai aiken kurang dari 0,75. Rentan aitem pada 22 aitem yang dinyatakan valid yaitu antara 0,75 hingga 0,93. Dengan hasil tersebut maka aitem nomor 4 tidak digunakan pada uji reliabilitas.

#### d. Hasil Reliabilitas

##### 1. Skala kepuasan kerja

Tabel 4. 3 *Blueprint Try Out* Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Favorable	Unfavorable	jumlah
Pekerjaan	1, 2, 3, 16, 22	17, 18, 29	8
Gaji	4, 6, 9, 24	20, 21, 25	8
Supervisi atasan	10, 12	26	3
Rekan kerja	11, 13, 14, 15	28	5
Promosi	5, 7, 8	23, 27	5
jumlah	19	10	29

Instrumen kepuasan kerja telah diadaptasi dari alat ukur yang dikembangkan Nurwahidin (2020), yang mencakup lima aspek utama: isi pekerjaan gaji, supervisi atasan, rekan kerja, dan promosi.

Berdasarkan hasil uji coba, beberapa item dalam skala kepuasan kerja memiliki koefisien korelasi item-total yang bervariasi, berkisar antara 0,244 hingga -0,607. Berdasarkan nilai ini, item-item dengan koefisien korelasi di bawah batas 0,30 dianggap tidak memenuhi kriteria dan dianggap gugur. Namun, jika jumlah item yang tersedia belum mencukupi, batas kriteria ini menggunakan 0,25 agar terpenuhinya jumlah item yang dibutuhkan.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa aitem yang terdiri dari 29 item yang mengalami aitem gugur sebanyak 11. pada Tabel 4.4 adalah hasildari aitem yang akan digunakan pada penelitian.

Tabel 4. 4 *Blueprint* Akhir

Aspek	Favorable	Unfavorable	jumlah
Pekerjaan	1,2, 11	7, 8, 17	6
Gaji	3, 9	10, 13	5
Supervisi atasan	-	14	1
Rekan kerja	5, 6	16	3
Promosi	4	12, 15	3
jumlah	8	9	17

## 2. Skala *psychological capital*

Tabel 4. 5 *Blueprint* Gugur Skala *Psychological Capital*

Dimensi	Favorable	Unfavorable	Jumlah
<i>Self-Efficacy</i>	11, 21, 22	3, 10, 23	6
<i>Optimism</i>	13	2, 12, 20	4
<i>Hope</i>	1, 18, 19	5, 9, 14	6
<i>Resilience</i>	6, 7, 15	8, 16, 17	6
Total	10	12	22

Instrumen yang digunakan untuk mengukur *psychological capital* adalah skala yang dirancang oleh Manurung dkk (2017), terdiri dari empat dimensi utama: *efikasi diri*, *optimisme*, *hope*, dan *resilience*.

Berdasarkan hasil uji coba, beberapa item dalam skala *psychological capital* memiliki koefisien korelasi item-total yang bervariasi, berkisar antara 0,244 hingga -0,139. Berdasarkan nilai ini, item-item dengan koefisien korelasi di bawah batas 0,30 dianggap tidak memenuhi kriteria dan dinyatakan gugur. Namun, jika jumlah item yang tersedia belum mencukupi, batas kriteria ini menggunakan 0,25 agar terpenuhinya jumlah item yang dibutuhkan.

Dapat disimpulkan bahwa skala kepuasan kerja yang terdiri dari 29 item yang mengalami item gugur sebanyak 11. pada tabel 4.6 merupakan aitem yang digunakan pada penelitian

Tabel 4. 6 *Blueprint Psychological Capital*

Dimensi	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
<i>Self-Efficacy</i>	-	3, 10, 23	3
<i>Optimism</i>	-	2,12, 20	3
<i>Hope</i>	-	5, 9, 14	3
<i>Resilience</i>	-	8, 16, 17	3
Total	-	12	12

## B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan oleh peneliti dengan populasi responden yaitu karyawan kontrak dengan sampel karyawan kontrak (PKWT), dengan kriteria telah bekerja sekurang-kurangnya di dua instansi yang berbeda. Karyawan kontrak yang memenuhi kriteria diharapkan untuk mengisi kuesioner atau skala pengukuran yang disebarakan melalui *Google form*. Proses pengambilan data pengisian kuesioner dilakukan pada 9 - 10 juli 2024 dengan jumlah responden yang terkumpul sebanyak 130 karyawan kontrak (PKWT).

## C. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Data penelitian

Deskripsi data penelitian dilakukan sebagai upaya untuk menggambarkan data yang didapatkan pada saat penelitian, yang digunakan untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil data.

Tabel 4. 7 Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Kepuasan kerja	17	68	42.5	8.5	33	51	41.8	3.67
<i>Psychological capital</i>	12	48	30	6	17	38	23.71	5.76

Keterangan :

Skor Hipotetik : Diperoleh berdasarkan skala

Skor Empirik : Diperoleh berdasarkan hasil dari Penelitian

Berdasarkan tabel 4.7 berupa data skor secara hipotetik dan Empirik. Variabel kepuasan kerja memiliki mean skor hipotetik sebesar 42.5 dengan standar deviasi 8.5, serta pada mean skor empirik sebesar 23.71 dengan standar deviasi 3.67. sedangkan pada skala *psychological capital* memiliki nilai mean skor hipotetik sebesar 30 dengan standar deviasi 6, sedangkan pada mean skor empirik sebesar 5.76.

Hasil dari deskripsi pada data penelitian akan digunakan untuk mengkategorisasikan skor yang telah diperoleh dari setiap subjek masing-masing variabel penelitian. Azwar (2019) menyatakan bahwa kategorisasi penelitian bertujuan untuk menempatkan setiap individu dalam kelompok berdasarkan jenjang dari suatu kuantum atribut yang diukur. Penggunaan kategorisasi jenjang sesuai dengan ketajaman tingkat diferensiasi yang digunakan, tetapi memerlukan penetapan standar deviasi dengan memperhitungkan rentang angka minimum dan maksimum teoritisnya (Azwar,2019). Adapun rumus norma yang digunakan dalam melakukan kategorisasi sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Persentil Kategori Tiap Variabel

No	Kategorisasi	Rumus Norma
1	Sangat Rendah	$X \leq \mu - 1,8 \sigma$
2	Rendah	$\mu - 1,8 \sigma < X \leq \mu - 0,6 \sigma$
3	Sedang	$\mu - 0.6 \sigma < X \leq \mu + 0,6 \sigma$
4	Tinggi	$\mu + 0.6 \sigma < X \leq \mu + 1,8 \sigma$
5	Sangat Tinggi	$\mu + 1,8 \sigma < X \leq$

Keterangan :

X : Skor Total

$\mu$  : Mean

$\sigma$  : Standar Deviasi

Berdasarkan rumus norma kategorisasi di atas, maka peneliti mengkategorisasikan subjek ke dalam lima kategorisasi untuk masing masing skala, dengan memasukkan angka empirik disesuaikan dengan tabel diatas. Sehingga diperoleh hasil kategorisasi sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Persentil Untuk Kategorisasi Tiap Variabel

Kategorisasi	Kepuasan Kerja	<i>Psychological Capital</i>
Sangat Rendah	$X < 35.194$	$X < 13.427$
Rendah	$35.194 \leq X < 39.603$	$13.427 < X < 20.259$
Sedang	$39.603 \leq X < 44.011$	$20.259 < X < 27.171$
Tinggi	$44.011 \leq X < 48.420$	$27.171 < X < 34.003$
Sangat Tinggi	$X > 48.420$	$X > 34.003$

Tabel 4. 10 Kategorisasi Data Penelitian Tiap Variabel

Kategorisasi	<i>Self Disclosure</i>		<i>Interpersonal Trust</i>	
	Frekuensi	Persentase (%)	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	5	3.8%	0	0%
Rendah	29	22.3%	52	40%
Sedang	69	53.1%	46	35.4%
Tinggi	20	15.4%	23	17.7%
Sangat Tinggi	7	5.4%	9	6.9%
Total	130	100%	130	100%

Berdasarkan perhitungan tabel 4.10 kategorisasi data di atas, dapat dikatakan bahwa besarnya skor variabel kepuasan kerja menandakan subjek mencapai kepuasan kerja dalam kategori sedang. Hal ini terbukti dari 130 subjek terdapat 69 subjek yang mencapai kepuasan kerja dalam kategori sedang dengan persentase 53.1%. Pada kategori rendah terdapat 29 subjek yang memiliki persentase 22.3%. Kemudian untuk subjek yang berada dalam kategorisasi tinggi yaitu berjumlah 20 subjek dengan persentasi 15.4%. Subjek yang berada pada kategori sangat tinggi yaitu berjumlah 7 subjek dengan persentase sebesar 5.4%. Sedangkan 5 subjek yang berada dalam kategori sangat rendah dengan persentase 3.8%.

Kategorisasi data pada variabel *psychological capital* menandakan subjek memiliki *psychological capital* pada subjek karyawan kontrak dalam kategori rendah. Hal ini terbukti bahwa 130 subjek terdapat 52 subjek dengan persentase 40%. Sedangkan pada kategori sedang terdapat 46 berada kategori sedang dengan memiliki persentase 35.4%. Pada kategori tinggi yaitu 23 subjek dengan persentase 17.7%. Pada kategori sangat tinggi yaitu 9 subjek dengan persentase 6.9%. Sedangkan tidak ada subjek yang berada dalam kategori sangat rendah.

Peneliti melakukan kategorisasi berdasarkan tiap dimensi pada variabel *psychological capital*. Untuk melihat kategorisasi subjek apabila dilihat melalui setiap dimensi

Tabel 4. 11 Deskripsi Data Penelitian Dimensi *Psychological Capital*

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
<i>Self- efficacy</i>	3	12	7.5	1.5	4	10	6.07	1.71
<i>Optimism</i>	3	12	7.5	1.5	3	10	6.28	1.72
<i>Hope</i>	3	12	7.5	1.5	3	10	5.88	1.54
<i>Resilience</i>	3	12	7.5	1.5	3	9	5.48	1.77

Keterangan :

Skor Hipotetik : Diperoleh berdasarkan skala

Skor Empirik : Diperoleh berdasarkan hasil dari penelitian

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh bahwa dimensi *psychological capital* yaitu dimensi *self-efficacy* memiliki mean skor hipotetik sebesar 7.5 dengan standar deviasi 1.5, serta mean pada skor empirik memiliki skor 6.07 dan standar deviasi 1.71. Dimensi *optimism* memiliki skor mean hipotetik 7.5 dengan standar deviasi 1.5 sedangkan pada mean skor empirik memiliki nilai skor 6.28 dan standar deviasi 1.72. Pada dimensi *hope* memiliki skor mean hipotetik yaitu 7.5 dan standar deviasi 1.5. Sedangkan pada data empirik dengan nilai mean 5.88 dan standar deviasi 1.54. Pada dimensi *resilience* memiliki skor mean hipotetik yaitu 7.5 dengan standar deviasi skor 1.5, dengan skor empirik mean yaitu 5.48 dan standar deviasi 1.77.

Hasil dari deskripsi pada data penelitian akan digunakan untuk mengkategorisasikan skor yang telah diperoleh dari setiap subjek masing-masing dimensi penelitian.

Tabel 4. 12 Persentil Kategorisasi Dimensi *Psychological Capital*

Dimensi	Kategorisasi	Kriteria	Frekuensi	Persentase
<i>Self-efficacy</i>	Sangat Rendah	$X < 2.98$	0	0%
	Rendah	$2.98 \leq X < 5.04$	62	47.7%
	Sedang	$5.04 < X < 7.09$	40	30.8%
	Tinggi	$7.09 X < 9.15$	23	17.7%
	Sangat Tinggi	$X > 9.15$	5	3.8%
Total			130	100%
<i>optimism</i>	Sangat Rendah	$X < 3.15$	1	0.8%
	Rendah	$3.15 < X < 5.22$	45	34.6%
	Sedang	$5.22 < X < 7.31$	52	40%
	Tinggi	$7.31 < X < 9.38$	26	20%
	Sangat Tinggi	$X > 3.38$	6	4.6%
Total			130	100%
<i>Hope</i>	Sangat Rendah	$X < 3.10$	1	0.8%
	Rendah	$3.10 < X < 4.95$	16	12.3%
	Sedang	$4.95 < X < 6.80$	76	58.5%
	Tinggi	$6.80 < X < 8.65$	21	16.2%
	Sangat Tinggi	$X > 8.65$	16	12.3%
Total			130	100%
<i>Resilience</i>	Sangat Rendah	$X < 2.25$	0	0%
	Rendah	$2.25 < X < 4.41$	46	35.4%
	Sedang	$4.41 < X < 6.54$	52	40%
	Tinggi	$6.54 < X < 8.66$	18	13.8%
	Sangat Tinggi	$X > 8.66$	14	10.8%
Total			130	100%

Berdasarkan perhitungan tabel 4.12 kategorisasi data pada dimensi *self-efficacy*, dapat dikatakan bahwa besarnya skor dimensi *self-efficacy* menandakan subjek mencapai kepuasan kerja dalam kategori tinggi. Hal ini terbukti dari 130 subjek terdapat 62 subjek yang mencapai kepuasan kerja dalam kategori rendah dengan persentase 47.7%. Subjek yang berada pada kategori sedang yaitu berjumlah 40 subjek dengan persentase sebesar 30.8%. Kemudian untuk subjek yang berada dalam kategorisasi kategori tinggi terdapat 23 subjek yang memiliki persentase 17.7%. Sedangkan

subjek yang berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 5 subjek dengan persentase 3.8%.

Berdasarkan perhitungan tabel kategorisasi berdasarkan dimensi data di atas, dapat dikatakan bahwa besarnya skor *optimism* dalam kategori sedang. Hal ini terbukti dari 130 subjek terdapat 52 subjek berada dalam kategori sedang dengan persentase 40%. Subjek yang berada pada kategori rendah yaitu berjumlah 45 subjek dengan persentase sebesar 34.6%. Pada kategori tinggi terdapat 26 dengan persentase 20%. Kemudian untuk subjek yang berada dalam kategorisasi sangat tinggi yaitu berjumlah 6 subjek dengan persentasi 4.6%. Pada kategori sangat rendah terdapat 1 subjek yang memiliki persentase 0.8%.

Berdasarkan perhitungan tabel kategorisasi data di atas, dapat dikatakan bahwa besarnya skor dimensi *hope* pada karyawan kontrak berada dalam kategori sedang. Hal ini terbukti dari 130 subjek terdapat 76 dengan persentase 58.5%. Subjek yang berada pada kategori tinggi yaitu berjumlah 21 subjek dengan persentase sebesar 16.2%. Kemudian untuk subjek yang berada dalam kategori rendah dan sangat tinggi yaitu 16 subjek dengan persentase 12,3%. Pada kategori sangat rendah yaitu 1 subjek dengan persentase 0.8%.

Berdasarkan perhitungan tabel kategorisasi data di atas, dapat dikatakan bahwa besarnya skor dimensi *resilience* pada karyawan kontrak berada dalam kategori sedang. Hal ini terbukti dari 130 subjek terdapat 52 subjek dalam kategori sedang dengan persentase 40%. Subjek yang berada

pada kategori rendah yaitu berjumlah 46 subjek dengan persentase sebesar 35.4%. Kemudian untuk subjek yang berada dalam kategorisasi tinggi yaitu berjumlah 18 subjek dengan persentasi 13.8%. Pada kategori sangat tinggi terdapat 14 subjek yang memiliki persentase 12.3%. Sedangkan 1 subjek yang berada dalam kategori sangat rendah dengan persentase 0.8%. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada dimensi ini remaja berada dalam kategori sedang.

## 2. Uji Asumsi

### a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan sebelum dilakukannya uji regresi, dengan tujuan melihat data penelitian telah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang akan digunakan dalam penelitian menggunakan SPSS Statistic Version 26 adalah Monte Carlo. Apabila data yang diperoleh dalam penelitian  $>0,05$  maka data yang dihasilkan berdistribusi normal sebaliknya apabila nilai dengan sig  $<0,05$  berarti data tersebut tidak normal

Uji Monte Carlo bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak dari sampel penelitian yang datanya terlalu ekstrim. Berikut hasil uji normalitas dengan uji Monte Carlo. .Monte Carlo adalah simulasi tipe probabilitas yang mendekati solusi sebuah masalah dengan melakukan sampling dari proses acak.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas *Monte Carlo*

Variabel Bebas	Variabel Tergantung	Sig	Interpretasi
Kepuasan kerja	<i>Self-efficacy</i>	0.445	Normal
	<i>Optimism</i>	0.990	Normal
	<i>Hope</i>	0.857	Normal
	<i>resilience</i>	0.262	Normal

Berdasarkan hasil normalitas *Monte Carlo*, pada dimensi *self-efficacy* diperoleh nilai Sig. 0.241, dimensi *optimism* memperoleh nilai 0.180, pada dimensi *hope* pada data normalitas memperoleh nilai Sig. 0.148, dan dimensi *resilience* 0.271. Uji *Monte Carlo* yang telah dilakukan diperoleh bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan bahwa nilai signifikansi  $>0.05$ . Sehingga penelitian ini memenuhi syarat untuk melakukan regresi

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengevaluasi model regresi guna mengidentifikasi adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Seharusnya terdapat korelasi signifikan antara variabel independen. Evaluasi berdasarkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Secara umum, jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka data dianggap tidak mengalami multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$ , maka data dianggap mengalami multikolinieritas, sesuai dengan panduan dari Ghazali (2018).

Tabel 4. 14 Nilai *Tolerance* dan VIF

Variable	Tolerance	VIF
<i>Self-efficacy</i>	0,405	2,472
<i>Optimism</i>	0,298	3,352
<i>Hope</i>	0,636	1,573
<i>resilience</i>	0,392	2,553

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat pada kolom *tolerance* variable *self-efficacy* memperoleh hasil 0,405, pada variabel *optimism* memperoleh hasil 0,298, pada variabel *hope* memperoleh 0,636, dan *resilience* memperoleh hasil 0.392. hasil ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,10. Pada kolom VIF variable *self-efficacy* memperoleh hasil 2,472, pada variabel *optimism* memperoleh hasil 3,352, pada variabel *hope* memperoleh 1,573, dan *resilience* memperoleh hasil 2,553. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai VIF < dari 10,00. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa

1. Nilai *tolerance self-efficacy* 0,405 >0,10 dan VIF 2,472 < 10,0 diartikan tidak mengalami gejala Multikolinieritas
2. Nilai *tolerance optimism* 0,298 >0,10 dan VIF 3,352 < 10,0 diartikan tidak mengalami gejala Multikolinieritas
3. Nilai *tolerance hope* 0,636 > 0,10 dan VIF 1,573 < 10,0 diartikan tidak mengalami gejala Multikolinieritas
4. Nilai *tolerance resilience* 0,392 >0,10 dan VIF 2,553 < 10,0 diartikan tidak mengalami gejala Multikolinieritas

## c) Uji Heterokedastistas

Uji heteroskedastisitas dilakukan bertujuan melihat perbedaan dalam *variance* antara bermacam pengamatan lain. Ketika *variance* dari residual tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat perbedaan dalam *variance* residual antar pengamatan, kondisi ini disebut heteroskedastisitas. Sebuah model regresi yang baik adalah yang homoskedastis atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut memastikan data mencerminkan variasi konsisten dari berbagai pengamatan. Menguji heteroskedastisitas, menggunakan uji Glejser. Apabila nilai sig. dari uji Glejser  $> 0,05$ , dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila , jika, nilai sig.  $< 0,05$ , dapat dikatakan bahwa data terjadi heteroskedastisitas..

Tabel 4. 15 Nilai Sig. Uji *Glijster*

variabel	Sig.
<i>Self-efficacy</i>	0,809
<i>Optimism</i>	0,567
<i>Hope</i>	0,758
<i>Resilience</i>	0,403

Uji Glejser pada Tabel 4.15, jika nilai signifikansi melebihi 0,05, dapat dikatakan data tidak ada indikasi yang menyatakan adanya heteroskedastisitas dalam data. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, dikatakan bahwa terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam data;

1. Nilai sign. *Self-efficacy*  $0,809 > 0,05$  artinya variable *self-efficacy* tidak terjadi gejala heteroskedastistas
2. Nilai sign. *optimism*  $0,567 > 0,05$  artinya variable *optimism* tidak terjadi gejala heteroskedastistas
3. Nilai sign. *hope*  $0,758 > 0,05$  artinya variable *hope* tidak terjadi gejala heteroskedastistas
4. Nilai sign. *resilience*  $0,403 > 0,05$  artinya variable *resilience* tidak terjadi gejala heteroskedastistas

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menerapkan metode regresi linier berganda. Ghozali (2016), mengatakan untuk menilai seberapa tingginya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda akan mengukur seberapa besar dampak dari dimensi variabel bebas seperti, *self-efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resilience*. Berikut adalah data yang diperoleh:

Tabel 4. 16 Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized B</i>
(Constant)	33,139
<i>Self-efficacy</i>	-0,087
<i>Optimism</i>	0,252
<i>Hope</i>	1,478
<i>Resilience</i>	-0,195

Berdasarkan tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa

- a) nilai a sebesar 33,139 merupakan konstanta yaitu variable kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variable lain dari variable *self-efficacy*,

*optimism, hope* dan *resilience*. jika variable independen tidak ada maka variable kepuasan kerja tidak terjadi perubahan.

- b) Koefisien  $b_1$  -0,087, menunjukkan variable *Self-efficacy* memiliki pengaruh negative, Artinya, pada variabel *optimism* berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar -0,087, dengan asumsi bahwa variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini tidak berubah
- c) Koefisien  $b_2$  sebesar 0,252 menunjukkan variabel *optimism* memiliki pengaruh positif. Artinya, pada variabel *optimism* berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,252, dengan asumsi bahwa variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini tidak berubah..
- d) Koefisien  $b_3$  sebesar 1,478 menunjukkan variabel *hope* memiliki pengaruh positif. Pada variabel *hope* berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 1,478, dengan asumsi bahwa variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini tidak berubah.
- e) Koefisien  $b_4$  sebesar -0,195 menunjukkan variabel *resilience* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, pada variabel *resilience* berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja sebesar -0,195, dengan asumsi bahwa tidak ada variable lain dalam penelitian ini tidak berubah.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a) Uji Simultan (F)

Uji pengaruh (uji simultan) atau uji F dilakukan untuk menentukan apakah secara bersama-sama variabel *self-efficacy, optimism, hope*, dan

*resilience* terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja. Cara melakukan uji ini adalah dengan membandingkan sig. hasil uji F dengan probabilitas 0,05 atau dengan melihat perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel untuk derajat kebebasan tertentu.

Tabel 4. 17 Uji simultan F

variabel	F	Sig.
<i>Psychological capital</i>	20,00	0,000

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui sig sebesar  $0,00 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F table sebesar 20,00, karena nilai F hitung  $20,00 > F \text{ table } 2,44$  dikatakan hipotesis diterima atau *psychological capital* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

b) Uji Parsial (T)

Selanjutnya adalah melakukan uji T untuk menentukan antar variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Proses pengujian dengan membandingkan nilai T hitung uji parsial dengan nilai T tabel yang sesuai untuk tingkat sig. 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan (df) yang dihitung.

Apabila T hitung lebih besar dari T tabel, artinya hipotesis bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial diterima. Sebaliknya, jika nilai T hitung lebih kecil dari nilai T tabel, maka hipotesis tersebut ditolak.

Tabel 4. 18 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (T)

variabel	T hitung	tanda	T tabel	Sig.	tanda	ket	hipotesis
<i>Psychological capital</i>	5.811	>	1,979	0,000	<	0,05	Ha diterima
<i>Self-efficacy</i>	3,787	>	1,979	0,000	<	0,05	Ha diterima
<i>Optimism</i>	4,598	>	1,979	0,000	<	0,05	Ha diterima
<i>Hope</i>	8,947	>	1,979	0,000	<	0,05	Ha diterima
<i>Resilience</i>	3.210	>	1,979	0,002	<	0,05	Ha diterima

Berdasarkan table 4.16 di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) *Psychological capital* (x) terhadap kepuasan kerja (y) membuktikan nilai signifikansi (p-value) 0,000, yang lebih kecil dari tingkat sig. 0,05, dan nilai t hitung sebesar 5,811 lebih besar dari nilai t tabel 1,979. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh *psychological capital* terhadap kepuasan kerja secara signifikan.
- 2) *Self-efficacy* (x1) terhadap kepuasan kerja (y) menunjukkan nilai sig. 0,000, yang kurang dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 3,787 lebih besar dari nilai t tabel 1,979. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) *Optimism* (x2) terhadap kepuasan kerja (y) menunjukkan nilai sig. 0,000, lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 4,598 lebih besar dari nilai t tabel 1,979. Ini menandakan bahwa *optimism* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 4) *Hope* (x3) terhadap kepuasan kerja (y) menunjukkan nilai sig. 0,000, kurang dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 4,237 lebih besar

dari nilai t tabel 1,979. Artinya, *hope* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 5) *Resilience* ( $x_4$ ) terhadap kepuasan kerja ( $y$ ) menunjukkan nilai sig. 0,002, yang juga lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung sebesar 3,210 lebih besar dari nilai t tabel 1,979. Ini menunjukkan bahwa *resilience* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

c) Uji koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-squared) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi direkapitulasi dalam tabel berikut ini untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen:

Tabel 4. 19 Hasil Pengujian Determinasi Tiap Variabel

Koefisien Determinasi	R	R square
	0,625	0,390

Berdasarkan gambar 4.19 dipengaruhi nilai koefisien R square ( $R^2$ ) sebesar 0,390 atau 39% yang artinya . jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel *psychological capital* terhadap kepuasan karyawan sebesar 0,390 (39%).

Tabel 4. 20 Hasil Pengujian Determinasi Tiap Variabel

Koefisien Determinasi	R	R square
Self-efficacy	.317	.101
Optimism	.376	.142
Hope	.620	.385
Resilience	.273	.074

Berdasarkan tabel 4.20 dipengaruhi nilai koefisien pada dimensi *self-efficacy* R square ( $R^2$ ) sebesar 0,101 atau 10% yang artinya . jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh dimensi *self-efficacy* terhadap kepuasan karyawan sebesar 0,101 (10%).

Pada dimensi *optimism* R square ( $R^2$ ) sebesar 0,142 atau 14% yang artinya . jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh dimensi *optimism* terhadap kepuasan karyawan sebesar 0,142 (14%). Pada dimensi *hope* R square ( $R^2$ ) sebesar 0,385 atau 38.5% yang artinya. jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh dimensi *hope* terhadap kepuasan karyawan sebesar 0,385 (38.5%). Pada dimensi *resilience* R square ( $R^2$ ) sebesar 0,074 atau 7.4% yang artinya. jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh dimensi *resilience* terhadap kepuasan karyawan sebesar 0,074 (7.4%)

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *psychological capital* terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak (PKWT). Penelitian ini menguji asumsi-asumsi regresi berganda, seperti uji normalitas untuk memastikan distribusi data, uji multikolinieritas untuk mendeteksi adanya multikolinieritas antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah ada ketidakseragaman varians dari residual.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, variabel kepuasan kerja dan *psychological capital* menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,390. Nilai korelasi antara variabel tersebut adalah 0,625 dengan sig. < 0,05,

menandakan adanya pengaruh moderat antara *psychological capital* dan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis alternatif dalam penelitian ini dapat diterima, yang menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berbanding lurus dengan Purnomo, Juniar, Kartika dan Solehah (2023) kontribusi *psychological capital* dalam kepuasan kerja sebesar 61,5% yang menunjukkan memiliki pengaruh yang signifikan. *psychological capital* memiliki dampak yang signifikan pada karyawan. Rata-rata karyawan telah memiliki nilai positif yang dapat diwujudkan untuk mencapai kepuasan kerja. Kekuatan *psychological capital* terletak pada karyawan yang bersemangat, optimis dan dapat menemukan Solusi untuk setiap malah yang dihadapi.

Menurut Sukiman dan Priyono (2020), *psychological capital* yaitu sumber daya dari individu untuk mempermudah adaptasi dalam lingkungan kerja dan berpotensi memengaruhi kinerja mereka. *Psychological capital* mendorong karyawan untuk merasa yakin dalam melakukan pekerjaan secara optimal, yang pada gilirannya memenuhi kebutuhan dan memberikan rasa puas terhadap pencapaian mereka di tempat kerja. *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja pada karyawan kontrak (PKWT), dengan nilai uji t sebesar 3,787 serta signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy*, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan kontrak (PKWT) akan semakin tinggi. Dari perspektif positif *psychological capital*, diyakini bahwa hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan kontrak (PKWT) dengan dukungan dari *self-efficacy* yang

tinggi, yang membantu karyawan mempertahankan keyakinan dan kepercayaan diri dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai kepuasan kerja.

Sejalan dengan penelitian Adabi dan Muchtar (2017), *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kesuksesan karir karyawan, seperti kenaikan jabatan atau peningkatan gaji. Hal ini meningkatkan peluang karyawan untuk mencapai kepuasan kerja karena adanya tujuan, keinginan, serta keyakinan diri yang mendukung mereka dalam mencapai tujuan tersebut..

*self-efficacy* yang menimbulkan rasa keyakinan dan kepercayaan diri menjadikan karyawan memiliki keinginan dan harapan karena keyakinan dirinya mampu untuk mencapainya. Seperti pada penelitian Hermawan (2016) keinginan karyawan akan menjadi *hope* yang akan mendorong karyawan untuk mewujudkannya, harapan tersebut terwujud karena adanya kesesuaian antara imbalan dan pekerjaan. Bentuk harapan yang dimiliki oleh karyawan yaitu gaji dan memiliki jabatan lebih tinggi. *Hope* yang dimiliki oleh karyawan dapat mencakup kompensasi, seperti yang ditunjukkan dalam studi yang dilakukan oleh Irbayuni (2012), di mana kompensasi dilihat dari perspektif keuntungan perusahaan, termasuk gaji, hubungan dengan rekan kerja, serta tunjangan lainnya seperti promosi jabatan, yang semuanya berperan penting dalam mencapai kepuasan kerja. Penelitian ini mengkonfirmasi dengan nilai uji t 8,947 dan signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat harapan (*hope*), semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Noviza (2022) adanya pengaruh antara harapan dan kepuasan kerja secara langsung dan signifikan, yang

diperkuat dengan koefisien regresi hope sebesar 1,478, menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dalam Noviza (2022), disebutkan bahwa *optimism* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan secara langsung dan signifikan. Analisis hasil menunjukkan *optimism* berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai signifikansi  $t > 0,000 < 0,05$  dan koefisien beta sebesar 0,250. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *optimism*, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

*Resiliensi* memiliki pengaruh signifikan kepada kepuasan kerja karyawan kontrak. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t > 0,002$ , yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *resiliensi*, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

*Psychological capital* merupakan keadaan seseorang yang terlihat pada upaya untuk berhasil dalam tugas-tugas yang sulit, memiliki pandangan positif terhadap kesuksesan, serta dapat bertahan dan bangkit kembali dari kesulitan yang dihadapi (Luthans, Avey, Avolio, & Norman, 2007). Contoh perilaku yang mencerminkan *psychological capital* termasuk berpikir positif untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan menunjukkan ambisi dalam bekerja.

Besarnya pengaruh dimensi *psychological capital* terhadap kepuasan kerja dapat diketahui dari nilai R square diatas. Hasil output diatas dapat dilihat bahwa nilai R square pada *self-efficacy* dengan kepuasan kerja sebesar 0.10. Artinya dimensi *self-efficacy* memberikan sumbangan terhadap dimensi intent yaitu 10%.

Data di atas pula menunjukkan nilai dimensi *optimism* dengan kepuasan kerja yaitu memberikan sumbangan 14%. Data menunjukkan bahwa sumbangan dimensi *hope* terhadap kepuasan kerja yaitu 38.5%. Nilai Koefisien determinasi pada dimensi *resilience* terhadap kepuasan kerja yaitu 7.4%.

Pada kepuasan kerja karyawan kontrak dalam kategori sedang. Hal ini terbukti dari 130 subjek terdapat 69 subjek yang mencapai kepuasan kerja dalam kategori sedang. Subjek yang berada pada kategori rendah terdapat 29 subjek. Kemudian untuk subjek yang berada dalam kategorisasi tinggi yaitu berjumlah 20 subjek. Subjek yang berada pada kategori sangat tinggi yaitu berjumlah 7 subjek. Sedangkan 5 subjek yang berada dalam kategori sangat rendah. Sehingga berdasarkan kategorisasi variabel kepuasan kerja karyawan kontrak cukup dalam mencapai kepuasan kerja.

Pada variabel *psychological capital* menandakan subjek memiliki *psychological capital* pada subjek karyawan kontrak dalam kategori rendah. Hal ini terbukti bahwa 130 subjek terdapat 52 subjek. Sedangkan pada kategori sedang terdapat 46 berada kategori sedang. Pada kategori tinggi yaitu 23 subjek. Pada kategori sangat tinggi yaitu 9 subjek. Sedangkan tidak ada subjek yang berada dalam kategori sangat rendah. Sehingga berdasarkan kategorisasi variabel *psychological capital* cukup dalam melakukan *psychological capital*. Namun peneliti melakukan kategorisasi berdasarkan dimensi pada variabel *psychological capital* sebagai bentuk melihat kategori dalam bentuk dimensi.

Dimensi *Self-efficacy* menandakan subjek melakukan *psychological capital* dalam kategori rendah. Hal ini terbukti dari 130 subjek terdapat 62 subjek

yang mencapai kepuasan kerja dalam kategori rendah. Subjek yang berada pada kategori sedang yaitu berjumlah 40 subjek. Kemudian untuk subjek yang berada dalam kategorisasi kategori tinggi terdapat 23 subjek yang memiliki. Sedangkan subjek yang berada dalam kategori sangat tinggi yaitu 5 subjek. Sehingga karyawan memiliki *self-efficacy* yang cukup rendah dalam melakukan *psychiligital capital*

Dimensi *optimism* menandakan telah melakukan *psychological capital* dalam kategori sedang. Hal ini terbukti dari 130 subjek terdapat 52 subjek berada dalam kategori sedang dengan persentase 40%. Subjek yang berada pada kategori rendah yaitu berjumlah 45 subjek. Pada kategori tinggi terdapat 26 dengan persentase 20%. Kemudian untuk subjek yang berada dalam kategorisasi sangat tinggi yaitu berjumlah 6 subjek. Pada kategori sangat rendah terdapat 1 subjek. Sehingga karyawan memiliki *optimism* yang cukup rendah dalam melakukan *psychiligital capital*

Dimensi *hope* menandakan telah melakukan karyawan kontrak dengan kategori sedang. Hal ini terbukti dari 130 subjek terdapat 76 subjek. Subjek yang berada pada kategori tinggi yaitu berjumlah 21 subjek. Kemudian untuk subjek yang berada dalam kategori rendah dan sangat tinggi yaitu 16 subjek. Pada kategori sangat rendah yaitu 1 subjek. Sehingga karyawan memiliki *hope* yang cukup rendah dalam melakukan *psychological capital*

Dimensi *resilience* menandakan telah melakukan *psychological capital* dalam kategori sedang. Hal ini terbukti dari 130 subjek terdapat 52 subjek dalam kategori sedang. Subjek yang berada pada kategori rendah yaitu berjumlah 46

subjek. Kemudian untuk subjek yang berada dalam kategorisasi tinggi yaitu berjumlah 18 subjek. Pada kategori sangat tinggi terdapat 14 subjek. Sedangkan 1 subjek yang berada dalam kategori sangat rendah. Sehingga karyawan memiliki *self-efficacy* yang cukup rendah dalam melakukan *psychiligital capital*

Berdasarkan pemaparan penelitian diatas, peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu limitasi penelitian ini berupa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Salah satu keterbatasan utama adalah populasi yang terlalu luas dengan subjek yang tergolong rendah. Limitasi lainnya berupa kurangnya spesifikasi terkait subjek seperti apa yang digunakan. Terdapat keterbatasan pengumpulan data yang terlalu singkat dan terdapat sejumlah data yang harus digugurkan dikarenakan tidak sesuai dengan karakteristik subjek.