

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel tergantung : Kepuasan kerja
2. Variabel bebas : *Psychological capital*

B. Definisi Operasional

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk dari penilaian diri karyawan kontrak terhadap pekerjaannya yang mencerminkan emosi positif. Emosi ini muncul karena pencapaian tujuan yang diinginkan dan terpenuhinya kebutuhan yang diharapkan, dengan mempertimbangkan berbagai aspek seperti isi pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan lingkungan pekerjaan. Dalam penelitian yang akan dilakukan, kepuasan kerja menggunakan skala yang mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2009), yaitu gaji, pengawasan, pekerjaan, rekan kerja, dan promosi.

2. *Psychological capital*

Psychological capital merupakan keterampilan psikologi karyawan kontrak dalam menghadapi berbagai hal yang dihadapinya dengan membekali diri dengan meningkatkan rasa *self-efficacy* terhadap kemampuan diri, meningkatkan *optimism*, mengontrol *hope* dan *resilience* dari masalah yang dihadapi. *Psychological capital* memungkinkan karyawan kontrak bekerja secara efektif untuk

mengejar tujuan dan menghadapi permasalahan, kegagalan dan kekecewaan.

Pada penelitian ini pengukuran *psychological capital* menggunakan skala positive *psychological capital* dari Manurung dkk (2017) berdasarkan dimensi *self- efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*.

3. *Self-efficacy*

Self-efficacy adalah keyakinan dan kepercayaan karyawan kontrak terhadap kemampuan mereka dalam melakukan dan melaksanakan tugas yang dihadapi, sehingga dapat mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang ditetapkan. *Self-efficacy* juga berupa keyakinan karyawan kontrak dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya serta mampu menentukan tindakan dalam karakteristik kepuasan kerja

4. *Optimism*

Optimisme adalah sebuah keyakinan dalam diri karyawan kontrak bahwa masih ada harapan untuk memecahkan permasalahannya dan ekspektasi yang baik terhadap masa depan. Optimisme juga diartikan sebagai keyakinan diri bahwa segala sesuatu akan berjalan menuju kearah kebaikan, membawa karyawan kontrak pada tujuan yang diinginkan dengan percaya pada diri dan kemampuan yang dimiliki

5. *Hope*

Hope merupakan kemampuan diri karyawan kontrak dalam keadaan sulit untuk merencanakan jalan keluar dalam upaya mencapai tujuan. Ini meliputi kemampuan karyawan kontrak untuk mendefinisikan tujuan yang ingin dicapai dengan jelas, memiliki motivasi untuk menggunakan berbagai strategi dalam meraih tujuan, dan kemampuan untuk menganggap dirinya layak dan memiliki kesempatan yang sama dengan karyawan kontrak PKWT lainnya

6. *Resilience*

Resiliensi secara operasional dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan kontrak untuk menghadapi situasi sulit dan mengatasi tekanan dengan cara menyesuaikan cara berpikir dan beradaptasi. Kemampuan karyawan kontrak untuk mengatasi, melalui, dan kembali ke kondisi semula setelah mengalami kejadian yang menekan

C. **Subjek Penelitian**

Populasi yang menjadi fokus utama pada penelitian ini adalah karyawan kontrak (PKWT) pada perusahaan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Subjek penelitian ini adalah karyawan kontrak yang telah bekerja minimal dua kali di instansi yang berbeda.

D. Metode Pengumpulan Data

Skala digunakan peneliti sebagai alat untuk mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2019), skala adalah bentuk kesepakatan yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan variabel yang akan diukur. Pengumpulan data menggunakan bantuan *Google Form*. Penggunaan *Google Form* dipilih untuk memudahkan akses dan pengisian oleh setiap karyawan, serta untuk mempermudah pengolahan data yang akan dilakukan. Skala yang digunakan dibagikan kepada karyawan kontrak, yang diharapkan mengisi link skala tersebut.

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan item favorable dan unfavorable. Pernyataan favorable mendukung, sementara pernyataan unfavorable tidak mendukung. Skala Likert ini memiliki 4 opsi jawaban untuk setiap pertanyaan. Penggunaan 4 opsi jawaban bertujuan untuk menghindari jawaban netral dari responden. Opsi jawaban tersebut meliputi: Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS).

Tabel 3. 1 Skor Nilai

Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	1	4
Sesuai (S)	2	3
Tidak sesuai (TS)	3	2
Sangat tidak sesuai (STS)	4	1

Skala yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari skala kepuasan kerja dan skala *psychological capital*. Berikut ini penjelasan dari dua skala pada penelitian ini: 2 skala, yaitu:

1. Skala kepuasan kerja

Dalam penelitian ini menggunakan skala kepuasan kerja dari Nurwahidin (2020) yang dimodifikasi 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. Skala ini di modifikasi pada bagian aitemnya, yaitu:

Tabel 3. *2Blue Print* Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	jumlah
Pekerjaan	a. Sesuai minat	1, 2, 3, 16,	17, 18, 29	8
	b. Sesuai kemampuan	22		
	c. Ada umpan balik			
	d. Otonomi			
	e. Jati diri tugas			
Gaji	a. Gaji sesuai beban kerja	4, 6, 9, 24	20, 21, 25	8
	b. Waktu pemberian gaji			
	c. Gaji sesuai harapan			
	d. Gaji setara dengan karyawan lain			
	e. Gaji adil			
Supervisi atasan	a. Memberi bantuan pada pekerjaan penting	10, 12	26	3
	b. Mampu memberi bantuan teknis			
	c. Memiliki sikap yang sama			
Rekan kerja	a. Puas dengan rekan kerja	11, 13, 14, 15	28	5
	b. Bekerja dalam <i>tim work</i>			
	c. Memberi dorongan sosial			

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	jumlah
Promosi	d. Bekerja dengan nyaman			
	e. Mendukung aktualisasi diri			
	a. Kesempatan meningkatkan promosi	5, 7, 8	23,27	5
	b. Objektif			
	c. transparan			
Total		19	10	29

2. Skala *Psychological capital*

Skala *psychological capital* yang diterapkan dalam penelitian ini adalah skala “*positive psychological capital*” yang dikembangkan oleh Manurung dkk (2017). Terdiri dari 4 dimensi antara lain : *self-efficacy*, *hope*, *optimism* dan *resilience* dengan jumlah aitem sebanyak 23 item dengan rincian 11 aitem favorable dan 12 aitem unfavorable.

Tabel 3. 3 *Blue Print Psychological Capital*

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

E. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengevaluasi pengaruh *psychological*

capital terhadap kepuasan kerja. Menurut Ghozali (2016), teknik pengujian analisis regresi linier berganda adalah pengukuran dalam menentukan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Proses analisis ini mencakup pengujian asumsi klasik dan uji regresi berganda. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26.

1. Uji asumsi klasik

- a. Uji normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak. Data yang akan diuji adalah data yang diasumsikan memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dapat dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS dengan metode *Kolmogorov-smirnov*. Menurut Sugiyono (2019) jika nilai p-value yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, maka data dapat dianggap memiliki distribusi normal, sedangkan jika kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak memiliki distribusi normal.

- b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas dilaksanakan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dalam model regresi. Jika nilai korelasi antar variabel bebas melebihi 0,80, maka terdapat indikasi

adanya masalah multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai korelasi kurang dari 0,80, maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas berguna untuk memeriksa apakah terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika variasi residual tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, maka kondisi tersebut disebut sebagai homoskedastisitas.

2. Uji hipotesis

Uji hipotesis menggunakan metode regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2016), dalam mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan analisis linier berganda. Hasil uji hipotesis yang bertujuan untuk melihat dampak dari dimensi variabel bebas seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi.

F. Kredibilitas

1. Validitas

Validitas merupakan instrumen pengukuran relevansi terhadap setiap aitem alat ukur, untuk memastikan kesesuaian alat ukur dengan target yang akan diukur (Azwar, 2022). Uji validitas isi dilakukan untuk menentukan apakah skala yang digunakan benar-benar valid. Validitas isi merupakan kesesuaian alat ukur dengan sasaran ukur. Validitas isi digunakan untuk menilai isi dari instrumen pengukur dapat akurat

mencerminkan konsep atau fenomena yang sedang diukur melalui setiap item yang digunakan.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui keajegan dari hasil jawaban terhadap alat ukur. Azwar (2022) reliabilitas adalah pengujian terhadap akurasi dan konsistensi kuesioner dinyatakan reliabel apabila dicoba berulang-ulang. Melakukan uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach*. semakin kecil kesalahan pada pengukuran maka alat ukur dinyatakan reliabel. Azwar (2022) Nilai yang baik bergerak dengan skor $\geq 0,25$ dinyatakan reliabel begitu pula sebaliknya.

G. Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain untuk memahami dampak variabel *psychological capital* terhadap tingkat kepuasan kerja.

1. Proses Persiapan

Proses persiapan yang dilakukan peneliti dimulai dengan melakukan identifikasi topik dengan melakukan wawancara terhadap karyawan dan melakukan riset data. Dengan data yang diperoleh dari prosesi wawancara dan riset data kemudian peneliti melakukan identifikasi permasalahan dan menjelaskan permasalahan yang terjadi.

2. Proses Pelaksanaan Penelitian

Proses pelaksanaan yaitu dengan menjalankan rencana penelitian. Pada tahapan ini peneliti mulai melakukan penilaian terhadap skala

untuk validitas isi oleh *expert judgement*. Kemudian melakukan uji coba untuk melihat reliabilitas aitem. Proses pengambilan data yang dilakukan menggunakan skala yang dapat diisi oleh responden melalui *google form*. Pengambilan data akan disebarkan kepada karyawan di perusahaan yang berstatus kontrak (pkwt). Data yang diperoleh kemudian dilakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda.

3. Proses Penyusunan Laporan

Proses ini merupakan fase akhir, di mana dilakukan pengolahan data yang telah terkumpul dari prosesi pengambilan data sebelumnya. Data yang telah terhimpun akan dianalisis untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh variabel *psychological capital* terhadap variabel tingkat kepuasan kerja pada karyawan.