

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Tergantung : Etos Kerja
2. Variabel Bebas : *Employee Happiness*

B. Definisi Operasional

1. *Employee Happiness*

Kebahagiaan karyawan merupakan keadaan dimana para karyawan merasakan emosi positif dan melakukan aktivitas yang positif dalam pekerjaannya yang dicirikan melalui adanya hubungan positif dengan rekan kerja, adanya keterlibatan penuh dimana dapat merasakan pemenuhan dan kebahagiaan secara keseluruhan dalam kehidupan, memaknai setiap hal dalam hidup dan menjadikannya suatu pembelajaran, berpikir positif terhadap masa yang akan datang serta mampu bangkit dari kegagalan.

Seligman (2005) mengemukakan lima aspek kebahagiaan yaitu hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh dalam berbagai aspek kehidupan, penemuan makna dalam keseharian, optimisme yang realistis, dan resiliensi. Skala ini terdiri dari 32 aitem pernyataan (*favourable*) yang dapat mewakili kelima aspek *Employee Happiness*. Semakin tinggi kebahagiaan karyawan maka semakin tinggi etos kerja pada karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin

rendah kebahagiaan karyawan maka semakin rendah etos kerja karyawan.

2. Etos Kerja

Etos kerja merupakan nilai, keyakinan dan prinsip yang harus dipegang oleh karyawan dalam pekerjaannya. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan wajib mematuhi etika dan peraturan yang berlaku, serta bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Miller, Whoer, dan Hudspeth (2002) mengemukakan 7 dimensi Etos Kerja yang terdiri dari sentralitas, kemandirian, kerja keras, waktu luang, moralitas/etika, penundaan kepuasan, dan waktu yang terbuang sia-sia. Skala Etos Kerja dalam penelitian ini terdiri dari 21 aitem pernyataan (*favourable*) yang dimodifikasi dari penelitian Silvani (2021) yang berjudul “Hubungan Etos Kerja dengan Cyberloafing Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementrian Agama Kota Banda Aceh” yang dapat mewakili semua aspek etos kerja. Semakin tinggi kebahagiaan karyawan maka semakin tinggi etos kerja yang dimiliki. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kebahagiaan karyawan maka semakin rendah etos kerja yang dimiliki.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa populasi adalah sekumpulan individu yang memiliki kesamaan ciri ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis, dengan tujuan untuk menarik

kesimpulan yang berlaku bagi seluruh populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Polri di Polres Sumbawa Barat.

2. Sampel

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa sampel merupakan sebagian kecil dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama. Hal ini dilakukan Ketika populasi penelitian sangat besar dan tidak memungkinkan untuk mempelajari semua elemennya. Oleh karena itu, peneliti dapat menggunakan sampel yang mewakili populasi tersebut untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Teknik pengambilan sampel penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2019) mengatakan *purposive sampling* merupakan teknik menentukan sampel dengan adanya pertimbangan tertentu. Adapun karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah :

- a. Anggota Polri yang bertugas di Polres Sumbawa Barat.
- b. Pria dan wanita

Menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian, peneliti menggunakan rumus slovin dimana rumus ini digunakan ketika peneliti telah mengetahui jumlah populasinya. Menurut Sinaga (2014) untuk menentukan ukuran sampel minimal (n) jika diketahui ukuran populasi (N) pada taraf signifikansi α adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Kunci taraf sig : 0.05

Jika dihitung menggunakan rumus, maka jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu :

$$n = \frac{269}{1+269 (0.05)^2} = 161$$

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan instrumen pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Sugiyono (2019) mengatakan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pernyataan tertulis kepada responden. Teknik ini sangat tepat digunakan dalam penelitian peneliti karena jumlah respondennya cukup besar. Penelitian ini menggunakan skala psikologi model skala *likert* dengan menggunakan jenis pernyataan *favourable* (positif/mendukung). Alasan menggunakan jenis pernyataan *favourable* ini yaitu untuk melihat kesesuaian keperilakuan atau yang berarti mendukung langsung atribut yang diukur (Azwar, 2018).

Skala *Employee Happiness* menggunakan teori Seligman (2005) yang kemudian peneliti gunakan alat ukur *Employee Happiness* yang peneliti susun sendiri. Adapun aspek *Employee Happiness* terdiri dari hubungan positif dengan orang lain, keterlibatan penuh dalam berbagai aspek kehidupan, penemuan makna dalam keseharian, optimisme yang realistis, dan resiliensi.

Tabel 3.1 *Blueprint Employee Happiness* (Sebelum uji coba)

No	Aspek	Nomor Aitem	
		F	Jumlah
1	Hubungan positif	1,2,3,4,5,6,7	7
2	Keterlibatan penuh	8,9,10,11,12,13,14	7
3	Penemuan makna	15,16,17,18,19,20	6
4	Optimisme yang realistis	21,22,23,24,25,26	6
5	Resiliensi	27,28,29,30,31,32	6
Total			32

Sedangkan alat ukur Etos Kerja menggunakan skala Etos Kerja yang disusun oleh Miller, Whoer, dan Hudspeth (2002) yang telah dimodifikasi oleh Silvani (2021) dengan judul penelitiannya yaitu “Hubungan Etos Kerja dengan Cyberloafing Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kementerian Agama Kota Banda Aceh” yang akan digunakan oleh peneliti. Adapun dimensi Etos Kerja terdiri dari sentralitas, kemandirian, kerja keras, waktu luang, moralitas/etika, penundaan kepuasan, dan waktu yang terbuang sia-sia.

Tabel 3.2 *Blueprint Etos Kerja* (Sebelum uji coba)

No	Aspek	Nomor Aitem	
		F	Jumlah
1	Sentralitas	1,2,3	3
2	Kemandirian	4,5,6	3
3	Kerja Keras	7,8,9	3
4	Waktu Luang	10,11,12	3
5	Moralitas/Etika	13,14,15	3
6	Penundaan Kepuasan	16,17,18	3
7	Waktu terbuang sia-sia	19,20,21	3
Total			21

Jenis skala yang digunakan adalah model skala *likert* dimana setiap aitem memiliki empat kemungkinan jawaban.

Tabel 3.3 Model Skala *Likert*

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Sesuai (STS)
2	Tidak Sesuai (TS)
3	Sesuai (S)
4	Sangat Sesuai (SS)

Jawaban netral tidak dipakai karena untuk menghindari pilihan tengah atau jawaban ragu-ragu yang tidak menentukan pendapat subjek (Azwar, 2018). Pada penelitian ini peneliti ingin melihat respon yang diyakini oleh subjek. Dalam penelitian ini, subjek dihadapkan dengan pilihan jawaban untuk menggambarkan perasaan mereka. Skor yang diperoleh merepresentasikan tingkat variabel yang dirasakan, skor tinggi menunjukkan tingkat variabel yang tinggi dan skor rendah menunjukkan tingkat variabel yang rendah.

E. Metode Analisis Data

Metode statistik yang digunakan yaitu statistik inferensial. Menurut Sihotang (2023) statistik inferensial gunanya untuk menarik kesimpulan dari sampel populasi. Uji persyaratan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Asumsi

Uji asumsi yaitu proses awal sebelum dilakukannya uji hipotesis dimana terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas. Uji asumsi dilakukan menggunakan SPSS versi 25 *for windows*.

a. Uji normalitas

Verifikasi normalitas data dapat dicapai melalui pengujian normalitas. Uji normalitas berfungsi untuk memudahkan peneliti dalam menentukan pendekatan analisis statistik yang sesuai. Jika nilai sig $<0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Namun, jika nilai sig $>0,05$ maka data berdistribusi normal (Sihotang, 2023).

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk melihat adanya hubungan yang linier antara kedua variabel dalam penelitian. Menurut (Sihotang, 2023) uji linearitas adalah untuk menetapkan apakah hubungan antara variabel mengikuti pola linier atau tidak. Raharjo (2013) mengatakan nilai signifikansi jika $>0,05$ maka hubungan antara variabel x dengan y linear.

2. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan antara etos kerja dan *employee happiness*. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment pearson*. Apabila data tidak terdistribusi normal maka alternatif uji korelasi yang digunakan menggunakan *rank spearman*. Jika taraf signifikansi $<0,05$ maka terdapat korelasi yang signifikan antara kedua variabel. Begitupun sebaliknya ketika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat korelasi signifikan antara kedua variabel (Azwar, 2018).

F. Kredibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan uji validitas isi. Azwar (2022) mengatakan uji validitas isi melewati pengujian terhadap kelayakan melalui *expert judgement* (penilaian ahli) apabila aitem skala relevan maka aitem dinyatakan layak.

2. Uji Reliabilitas

Raharjo (2013) mengatakan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi alat ukur. Jika diuji ulang apakah nilainya tetap konsisten atau tidak. Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Hasil dari uji *Cronbach's Alpha* menunjukkan aitem sudah reliabel atau belum. Azwar (2022) mengatakan nilai koefisien reliabilitas yaitu sekitar 0,70.

G. Rancangan Penelitian

Langkah pertama yang peneliti lakukan yaitu penyusunan proposal penelitian, kemudian setelah proposal penelitian telah disetujui oleh dosen pembimbing, selanjutnya peneliti melakukan presentasi proposal penelitian dan setelahnya peneliti melakukan proses pengambilan data. Peneliti melakukan penelitian yang sesuai dengan teknik yang telah ditentukan dalam penyusunan proposal. Setelah data terkumpul, kemudian peneliti melakukan analisis hasil yang telah diperoleh dari pengambilan data yang kemudian dituangkan dalam tahap pelaporan penelitian. Pada tahap pelaporan, dari hasil yang telah didapatkan kemudian dilaporkan

dalam bentuk tugas akhir dan dipertanggungjawabkan kepada pihak kampus melalui presentasi atau seminar hasil.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
PERPUSTAKAAN
YOGYAKARTA