

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), metode kuantitatif adalah metode tradisional dan ilmiah yang sudah mencakup kaidah ilmiah yang objektif, terukur, sistematis, rasional, dan empiris dimana data dari penelitian kuantitatif berbentuk angka dan dianalisis secara statistik.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini terbagi menjadi dua variabel yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Variabel tergantung pada penelitian ini adalah *Job Performance*, sedangkan variabel bebas dari penelitian ini adalah *Psychological Capital*.

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1. Job Performance Karyawan Milenial

Job Performance karyawan milenial adalah suatu nilai dan perilaku terkontrol yang dilakukan oleh karyawan yang terlahir pada tahun 1977 sampai dengan 2000 dan memiliki karakteristik dimana mereka menyukai feedback pada pekerjaannya, menyukai kerjasama, menyukai pekerjaan yang fleksibel, tidak ingin dibatasi, dan saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya yang dilakukan dengan desain untuk berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan dari organisasi tersebut. *Job Performance* dapat diukur dengan Skala *Job Performance* yang terdiri dari : *Contextual Performance* dan *Task Performance*.

3.3.2. Psychological Capital

Psychological Capital adalah tingkat psikologi positif seorang individu dan perkembangan tingkat psikologi positif individu tersebut dalam hal kepercayaan diri, rasa gembira dan pengharapan yang positif tentang masa depan serta kemampuan untuk menghadapi masalah yang terjadi. *Psychological Capital* dapat diukur dengan Skala *Psychological Capital* yang terdiri dari Harapan, Efikasi Diri, Ketahanan diri, dan Optimisme.

3.4. Subjek Penelitian

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012), Populasi merupakan suatu objek maupun subjek yang memiliki karakteristik maupun kualitas tertentu yang mana sudah ditetapkan untuk dipelajari dan menarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan populasi 160 karyawan Milenial PT.XYZ yang terlahir pada tahun 1977 - 2000.

3.4.2. Teknik Pengambilan Sampel

Subjek penelitian ini dengan sampel 121 karyawan milenial yang bekerja di PT.XYZ. Teknik sampling menggunakan *Sampling Insidental* yaitu, pengambilan sampel penelitian dimana setiap orang yang menemukan orang yang memiliki karakteristik tertentu secara sengaja maupun tidak sengaja yang sesuai dengan penelitian maka dapat berpartisipasi menjadi subjek penelitian tersebut (Sugiyono, 2018). Peneliti memilih teknik *Sampling Insidental* karena ingin mengetahui keterkaitan antara *Psychological Capital* dan *Job Performance* pada suatu kelompok karyawan Milenial PT.XYZ ini dengan mengambil beberapa sampel subjek dengan acak dalam kelompok populasi karyawan yang masuk dalam generasi Milenial

sehingga dapat memberikan gambaran hasil lebih luas tentang variabel yang akan diteliti. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan kriteria sampel penelitian yaitu karyawan PT.XYZ yang terlahir pada tahun 1977 – 2000 atau berusia 44 – 21 tahun. Usia 21-44 tahun dalam periode kelahiran 1977-2000 menunjukkan tidak adanya perbedaan perilaku yang signifikan yang menunjukkan bahwa orang yang lahir dalam periode tersebut termasuk dalam generasi yang sama (Termuende, 2019).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan pada sebuah fenomena sosial dimana dapat mengukur persepsi, pendapat, maupun sikap seseorang atau sekelompok orang yang bentuk jawaban dari setiap item memiliki gradasi dari sangat negatif hingga sangat positif (Sugiyono, 2018).

Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini memiliki empat alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai atau SS dimana menunjukkan bahwa subjek penelitian merasa sangat sesuai dengan pernyataan item yang ada dan mendapatkan skor 4 pada item *favourable* dan 1 pada item *unfavourable*; alternatif jawaban kedua adalah Sesuai atau S dimana menunjukkan bahwa subjek penelitian merasa sesuai dengan pernyataan item yang ada dan mendapatkan skor 3 pada item *favourable* dan 2 pada item *unfavourable*; alternatif jawaban ketiga adalah Tidak Sesuai atau TS dimana menunjukkan bahwa subjek penelitian merasa tidak sesuai dengan pernyataan item yang ada dan mendapatkan skor 2 pada item *favourable* dan 3 pada item *unfavourable*; alternatif jawaban yang terakhir ada Sangat Tidak Sesuai atau STS

dimana menunjukkan bahwa subjek penelitian merasa sangat tidak sesuai dengan pernyataan item yang ada dan mendapatkan skor 1 pada item *favourable* dan 4 pada item *unfavourable*.

3.5.2. Blue Print

3.5.2.1. Skala Job Performance

Skala Job Performance disusun berdasarkan domain *Job Performance* dari Borman & Motodwidlo (dalam Borman; Ilgen; Klimoski, 2003) yaitu : *Task Performance* dan *Contextual Performance* ke dalam 12 item pernyataan yang terdiri dari 4 item *favorable* dan 2 item *unfavorable* pada tiap aspeknya. Blueprint dari skala *Job Performance* sebagai berikut:

Tabel 3.0.1. Blueprint Skala Job Performance

No.	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	<i>Task Performance</i>	1, 7, 10, 12	4, 9	6
2.	<i>Contextual Performance</i>	2,6, 8, 11	3, 5	6
Total		8	4	12

3.5.2.2. Skala Psychological Capital

Skala *Psychological Capital* disusun berdasarkan aspek *Psychological Capital* menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) yang terdiri dari empat aspek yaitu : Harapan, Optimisme, Ketahanan diri, dan Efikasi Diri yang kemudian dijabarkan menjadi 16 pernyataan yang terdiri dari 2 item *favorable* dan 2 item *unfavorable* pada tiap aspeknya. Blueprint dari skala *Psychological Capital* sebagai berikut:

Tabel 3.0.2 Blueprint Skala Psychological Capital

No.	Aspek	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Harapan	1, 16	8, 9	4
2.	Optimisme	2, 15	7, 10	4
3.	Ketahanan	3, 14	6, 11	4
4.	Efikasi Diri	4, 13	5, 12	4
	Total	8	8	16

3.6. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Sugiyono (2012), mengemukakan bahwa alat ukur yang bisa digunakan untuk mengumpulkan data dan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur merupakan instrumen yang Valid. Pada penelitian ini melakukan pengujian validitas dengan teknik korelasi antar skor item dengan skor total pada skala *Psychological Capital* terhadap Skala *Job Performance* menggunakan teknik analisa item menurut Sugiyono (2012) dimana tiap butir itemnya dikorelasikan dengan skor total yang ada. Pengujian validitas menggunakan korelasi *Bivariate* yaitu *corrected item – total correlation* dengan syarat r hitung > nilai r tabel yang nilainya ditinjau dari koefisien korelasi bobot item yang dikoreksi kembali untuk menghitung korelasi item - total dengan menggunakan teknik *Part-Whole*.

Reliabilitas adalah instrumen yang dapat mengukur objek yang sama secara berulang atau beberapa kali dan tetap menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Alpha Cronbach* sebagai alat penguji reliabilitas (Sugiyono, 2018).

3.7. Metode Analisis Data

Pada penelitian ini pengolahan data dilakukan secara statistik karena hasil data yang diperoleh berupa data angka. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Spearman*. Menurut Sugiyono (2012), *Spearman* merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan kedua variabel dimana kedua data tidak harus memiliki distribusi yang normal. Berdasarkan analisa dari teknik *Spearman* akan diketahui keterkaitan antara variabel bebas yaitu *Psychological Capital* dengan variabel tergantung yaitu *Job Performance* pada karyawan Milenial PT.XYZ (Sugiyono, 2018).

