

## BAB IV

### LAPORAN PENELITIAN

#### 4.1. *Orientasi Kacah*

Langkah awal dalam penelitian ini adalah dengan mencari dan menentukan lokasi atau tempat penelitian. Penelitian ini dilakukan pada suatu perusahaan yaitu PT.XYZ yang terletak di daerah Semarang Barat. PT.XYZ merupakan perusahaan yang bergerak yang tersebar di Pulau Jawa dan Bali. Perusahaan ini memiliki karyawan sejumlah 242 orang yang terbagi menjadi 34 SPV dan 208 *staff*. PT.XYZ ini memiliki Nilai dan *DNA*-nya sendiri yaitu :

- a. *Sociable* yaitu kecakapan dalam membangun hubungan sosial dengan lingkungannya, memiliki inisiatif berkomunikasi, dan secara aktif terlibat dalam kegiatan di lingkungannya
- b. *Modest* yaitu Kecakapan dalam bersikap rendah hati, sederhana, selalu menghargai kerjasama dan berusaha untuk bijaksana dalam lingkungannya
- c. *Innovative* yaitu membuat, mengenalkan, dan menerapkan ide atau gagasan baru sesuai dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu, kelompok, atau organisasi tersebut
- d. *Leading Edge* yaitu memiliki pemikiran orientasi pada masa depan, lincah dalam perubahan, selalu mengedepankan tujuan jangka panjang yang akan dicapai
- e. *Emphaty* yaitu Kecakapan dalam memahami dan berbagi perasaan (emosional) yang sama dengan lingkungannya dengan tulus.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya keterkaitan antara *Psychological Capital* karyawan dengan *Job Performance* mereka. Adapun pertimbangan peneliti dalam memilih PT. XYZ sebagai tempat melaksanakan penelitian karena pada perusahaan ini belum pernah dilakukan penelitian yang berkaitan dengan *Psychological Capital*. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Milenial yang bekerja pada PT.XYZ. Permasalahan yang terjadi pada PT XYZ adalah karyawan milenial rata-rata dianggap kurang tangguh karena tidak memiliki mental yang kuat seperti mau tekun mencari solusi untuk permasalahan, mau untuk melakukan pekerjaan yang berat, mau untuk mengambil langkah ekstra demi mensukseskan tujuan perusahaan. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan dimana prestasi dari karyawan milenial cenderung mengalami penurunan atau mendapatkan penilaian yang kurang baik.

#### **4.2. Persiapan Pengumpulan Data Penelitian**

Sebelum melaksanakan sebuah penelitian, penyusunan alat ukur perlu diperhatikan dan dipersiapkan untuk digunakan sebagai alat pengukur dari variabel yang sudah ditetapkan dalam penelitian.

##### **4.2.1. Penyusunan Alat Ukur**

###### **4.2.1.1. Skala Job Performance**

Skala Job Performance bertujuan untuk mengukur variabel *Job Performance* karyawan milenial yang bekerja di PT. XYZ berdasarkan dari aspek – aspek *Job Performance* yang terdiri dari *Task Performance* dan juga *Contextual Performance*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk Skala *Likert* dengan rentang

pilihan skala 1 – 4. Pada alat ukur *Job Performance* ini memiliki jumlah item sebanyak 12 item dengan 8 item yang bersifat mendukung atau *favorable* dan 4 item yang bersifat tidak mendukung *unfavorable*. Persebaran item pada skala job performance tidak seimbang antara item favorabel dan unfavorabel karena mereplikasi dari penelitian terdahulu mengenai skala job performance yang ada. Persebaran item pada skala *Job Performance* ditunjukkan melalui tabel 4.1. sebagai berikut :

Tabel 4.1 Persebaran Item 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

#### 4.2.1.2. Skala Psychological Capital

Skala *Psychological Capital* bertujuan untuk mengukur variabel *Psychological Capital* karyawan milenial yang bekerja di PT. XYZ berdasarkan dari aspek – aspek *Psychological Capital* yang terdiri dari Harapan, Optimisme, Efikasi Diri, dan Ketahanan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk Skala Likert dengan rentang pilihan skala 1 – 4. Pada alat ukur *Psychological Capital* ini memiliki jumlah item sebanyak 16 item dengan 8 item yang bersifat mendukung atau *favorable* dan 8 item yang bersifat tidak mendukung *unfavorable*. Persebaran item pada skala *Psychological Capital* ditunjukkan melalui tabel 4.2. sebagai berikut :

Tabel 4.2 Persebaran Item 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

#### 4.2.2. Perijinan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan perijinan secara verbal kepada salah satu karyawan di perusahaan dan langsung diberikan ijin secara langsung untuk melaksanakan penelitiannya. Peneliti menggunakan skala yang disebarakan secara online dengan menggunakan *google form*. Sebelum pengisian skala, peneliti menanyakan kesediaan karyawan yang akan terlibat sebagai subjek penelitian melalui *informed consent*. *Informed Consent* dilampirkan pada *google form* skala dan wajib diisi terlebih dahulu sebelum mengisi skala variabel penelitian. Perusahaan juga memberikan surat bukti pelaksanaan penelitian kepada peneliti sebagai bukti bahwa data benar – benar diambil dari perusahaan tersebut.

#### 4.3. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

##### 4.3.1. Validitas dan Reliabilitas Skala *Job Performance* Karyawan Milenial PT.XYZ

Pada proses penyusunan alat ukur, penting untuk dilakukannya uji validitas dan reliabilitas suatu variabel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik uji validitas analisa item *corrected item – total correlation* dan teknik *Alpha Cronbach* sebagai alat penguji reliabilitas variabel *Job Performance*. Dari hasil pengujian validitas yang telah

dilakukan, skala *Job Performance* Karyawan Milenial PT.XYZ yang dilakukan sebanyak dua kali putaran pada subjek 121 karyawan milenial PT.XYZ dimana hasil putaran pertama terdapat 2 item yang gugur yaitu item 7 dan item 9 sehingga menyisakan 10 item yang valid. Menurut Sugiyono (2012) item dianggap valid jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel dan pada penelitian ini  $r$  tabel dari 119 responden adalah 0,1786 dengan taraf signifikansi 0.05. Uji validitas putaran kedua menghasilkan seluruh item yang valid setelah mengeluarkan dua item yang gugur pada putaran sebelumnya dan tersisa 10 item yang valid. Koefisien validitas dari skala *Job Performance* Karyawan Milenial PT.XYZ sebesar 0,337 – 0,708.

Hasil dari uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* pada skala *Job Performance* Karyawan Milenial PT.XYZ bernilai sebesar 0.852 dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas alat ukur kuat sehingga skala *Job Performance* Karyawan Milenial PT.XYZ dapat dinyatakan layak untuk mengukur variabel *Job Performance*. Berikut tabel 4.3. yang menunjukkan persebaran item valid skala *Job Performance*:

Tabel 4.3 Persebaran Item Valid Skala *Job Performance* Karyawan Milenial PT.XYZ

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

\*: item gugur

#### 4.3.2. Validitas dan Reliabilitas Skala *Psychological Capital* Karyawan Milenial PT.XYZ

Pada proses penyusunan alat ukur, penting untuk dilakukannya uji validitas dan reliabilitas suatu variabel. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik uji validitas analisa item *corrected item – total correlation* dan teknik *Alpha Cronbach* sebagai alat penguji reliabilitas variabel *Psychological Capital*. Dari hasil pengujian validitas yang telah dilakukan, skala *Psychological Capital* Karyawan Milenial PT.XYZ yang dilakukan sebanyak dua kali putaran pada subjek 121 karyawan milenial PT.XYZ dimana hasil putaran pertama terdapat 1 item yang gugur yaitu item 1 sehingga menyisakan 15 item yang valid. Menurut Sugiyono (2012) item dianggap valid jika  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel dan pada penelitian ini  $r$  tabel dari 119 responden adalah 0,1786 dengan taraf signifikansi 0.05. Uji validitas putaran kedua menghasilkan seluruh item yang valid setelah mengeluarkan dua item yang gugur pada putaran sebelumnya dan tersisa 15 item yang valid. Koefisien validitas dari skala *Psychological Capital* Karyawan Milenial PT.XYZ sebesar 0,186-0,729.

Hasil dari uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* pada skala *Psychological Capital* Karyawan Milenial PT.XYZ bernilai sebesar 0.888 dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas alat ukur kuat sehingga skala *Psychological Capital* Karyawan Milenial PT.XYZ dapat dinyatakan layak untuk mengukur variabel *Psychological Capital*. Berikut tabel 4.4. yang menunjukkan persebaran item valid skala *Psychological Capital*:

Tabel 4.4 Persebaran Item Valid 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

\*: *item gugur*

#### **4.4. Pengumpulan Data Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji coba terpakai dimana dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil data sebanyak satu kali saja untuk diolah secara statistik termasuk dalam uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis. Penelitian ini memiliki jumlah subjek sebanyak 121 subjek yang dikumpulkan melalui *link google form* pada email karyawan Milenial PT.XYZ. Penelitian ini menggunakan tryout terpakai mengingat kesulitan dalam hal perijinan yang diberikan oleh perusahaan kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan pengambilan data menggunakan kuesioner hanya satu kali saja sehingga dilakukan tryout terpakai.

Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 17 Februari sampai dengan 19 Maret 2022 dan peneliti mendapatkan 121 subjek yang sesuai dengan kriteria subjek penelitian ini. Data yang sudah terkumpul akhirnya diolah dan ditabulasikan untuk uji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan item – item yang dieliminasi dan gugur dimana item tersebut dihapuskan sehingga menjadi data penelitian yang valid dan dapat digunakan untuk uji hipotesis sehingga dapat menjawab tujuan dari penelitian ini.