

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan teknik analisis dan desain yang digunakan, penelitian dikategorikan menjadi dua yaitu studi kausal komparatif serta korelasional. Adapun penelitian “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan di CV “X”” menggunakan studi kuantitatif korelasional yang digambarkan sebagai penelitian yang berusaha mengamati hingga mempelajari hubungan keterikatan variasi nilai naik-turun antar variabelnya, lalu karena menggunakan dua variabel maka dapat disebut korelasi bivariat (Djaali, 2020). Fungsi penelitian difokuskan pada bagaimana peneliti menjelaskan gejala dari fenomena yang dipilih atau hubungan antara variabel (Jaya, 2020).

#### 3.2 Identifikasi dan Definisi Operasional Penelitian

##### 3.2.1 Variabel Tergantung: *Work Engagement*

*Work engagement* adalah perilaku individu dalam mengikatkan diri dengan pekerjaannya yang terdiri atas. Variabel *work engagement* akan diukur menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* milik Wilmar Schaufeli versi Indonesia yang disusun berdasarkan ketiga aspek semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tingkat *work engagement* karyawan di CV “X”, begitupula sebaliknya.

### 3.2.2 Variabel Bebas: *Psychological Capital*

*Psychological capital* adalah aspek psikologis individu yang dapat menjadi modal kekuatan dalam diri seseorang untuk menumbuhkan kinerja lebih baik dalam pekerjaan. Variabel *psychological capital* akan diukur menggunakan skala yang dibuat peneliti menggunakan keempat dimensi Fred Luthans efikasi diri (*self efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*), dan resiliensi (*resiliency*). Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin positif *psychological capital* yang dimiliki karyawan di CV "X", begitupula sebaliknya.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh unit penelitian atau analisis yang akan diselidiki, diteliti, serta dipelajari karakteristiknya (Palte dalam Djaali, 2020), sedangkan sampel merupakan komponen yang diambil dari keseluruhan objek yang diamati dan dianggap mewakili seluruh populasi (Jaya, 2020). Sampel harus diputuskan dengan pertimbangan agar setiap unit memiliki peluang yang sama untuk terpilih (Djaali, 2020). Populasi subjek penelitian dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV "X" yang berjumlah kurang lebih 130 orang.

Terkait teknik pengambilan sampel, peneliti memakai salah satu teknik *non-probability sampling* yaitu *quota sampling*. *Quota sampling* merupakan teknik yang sampelnya ditentukan sesuai dengan karakteristik atau kriteria tertentu sampai memenuhi kuota sampel yang diinginkan (Jaya, 2020). Pada penelitian ini jika belum didasarkan pada 65 karyawan di CV "X" seperti yang sudah tercantum dalam perjanjian sah *Memorandum of Understanding* antara peneliti dengan perusahaan menggunakan meterai tempel pada Maret 2022, maka

penelitian dianggap belum selesai karna belum memenuhi kuota yang dibutuhkan. Syarat penelitian hanyalah orang-orang yang bekerja di CV "X". Hal tersebut berdasarkan analisa permasalahan observasi dan wawancara yang melatarbelakangi perusahaan. Adapun kriteria subjek penelitian seharusnya lebih spesifik dari segi lama bekerja minimal setahun agar hasil *work engagement* lebih valid.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan data awal menggunakan wawancara kepada lima narasumber dan observasi langsung ke CV "X". Kemudian penyebaran skala *work engagement* menggunakan *rating scale*. Pada penyusunan instrumen *rating scale*, setiap angka alternatif jawaban harus memiliki makna yang dapat diartikan setiap itemnya. Data mentah *rating scale* berbentuk kuantitatif yang ditafsirkan secara kualitatif, sedangkan responden tetap menjawab menurut salah satu pilihan jawaban kuantitatif. *Rating scale* tidak terbatas pada pengukuran sikap, sehingga lebih fleksibel penggunaannya (Sugiyono & Setiyawami, 2022). Pilihan jawaban yang tersedia dalam skala *work engagement*, yakni tujuh dengan kategori Tidak Pernah (TP) memiliki nilai 0, Hampir Tidak Pernah (HTP) memiliki nilai 1, Jarang (J) memiliki nilai 2, Kadang-Kadang (KK) memiliki nilai 3, Sering (S) memiliki nilai 4, Sangat Sering (SS) memiliki nilai 5, dan Selalu (S) memiliki nilai 6.

Adapun penyebaran skala *psychological capital* menggunakan skala Likert yang biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, pendapat, serta sikap organisasi atau individu mengenai permasalahan dalam sebuah fenomena sosial. Fenomena yang ditetapkan oleh peneliti secara spesifik menjadi variabel

penelitian. Setelah itu, variabel dalam skala Likert akan dijabarkan agar dapat diukur berdasarkan teori dari indikator. Indikator tersebut menjadi tolak ukur penyusunan item dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Setiap item pertanyaan atau pernyataan dalam skala Likert memiliki rentang gradasi dari sangat positif sampai negatif (Sugiyono & Setiyawami, 2022). Pilihan jawaban yang tersedia dalam skala *psychological capital item favourable*, yakni empat dengan kategori Sangat Sesuai (SS) memiliki nilai 4, Sesuai (S) memiliki nilai 3, Tidak Sesuai (TS) memiliki nilai 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memiliki nilai 1. Sedangkan item *unfavourable* memiliki nilai sebaliknya, yakni Sangat Sesuai (SS) memiliki nilai 1, Sesuai (S) memiliki nilai 2, Tidak Sesuai (TS) memiliki nilai 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memiliki nilai 4.

### 3.4.1 Skala *Work Engagement*

Skala Utrecht *Work Engagement Scale* (UWES) versi Indonesia yang berasal dari website resmi Wilmar Schaufeli dengan total 17 item *favorable*. Tujuan skala untuk mengungkap *work engagement* CV "X" dan disusun berdasarkan tiga aspek Schaufeli semangat, dedikasi, dan penyerapan.

**Tabel 3.1 Blueprint Skala *Work Engagement* (UWES Scale)**

No	Aspek <i>Work Engagement</i>	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Semangat	6	-	6
2.	Dedikasi	5	-	5
3.	Penyerapan	6	-	6
<b>Total Item</b>		<b>17</b>	<b>-</b>	<b>17</b>

### 3.4.2 Skala *Psychological Capital*

Skala ini bertujuan untuk mengungkap *psychological capital* CV "X" dan disusun oleh peneliti berdasarkan empat dimensi Luthans efikasi diri, optimisme,

harapan, dan resiliensi. Terdapat 24 item, masing-masing berisi 12 item *favorable* dan 12 item *unfavorable*.

**Tabel 3.2 Blueprint Skala *Psychological Capital***

No	Dimensi <i>Psychological Capital</i>	Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Efikasi Diri	3	3	6
2.	Harapan	3	3	6
3.	Optimisme	3	3	6
4.	Resiliensi	3	3	6
<b>Total Item</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>

### 3.5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### 3.5.1 Uji Validitas

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang sesungguhnya ingin diukur, sehingga data valid (Sugiyono & Setiyawami, 2022). Menurut Cronbach (Djaali, 2020), suatu tes mungkin dapat valid untuk pengambilan data tertentu, namun tidak untuk pengambilan data lain. Jadi ketika membicarakan uji validitas harus jelas tujuan atau pengambilan keputusan yang ingin dituju. Uji validitas dalam penelitian “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan di CV “X”” menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan menghubungkan skor item skala dengan totalnya, lalu dikoreksi menggunakan teknik korelasi *Part Whole*.

#### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila digunakan beberapa kali namun tetap menghasilkan data yang sama atau konsisten, sehingga tidak berubah (Sugiyono & Setiyawami, 2022). Menurut Djaali (2020), hasil harus dapat dipercaya dan eror pada konsep reliabilitas menunjukkan inkonsistensi

data. Uji reliabilitas dalam “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan di CV “X”” menggunakan teknik koefisien *Alpha Cronbach*.

### 3.6 Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan *Rank Spearman*, guna menguji korelasional antara kedua variabel *psychological capital* dan *work engagement* di CV “X”.

