BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Lokasi pengambilan data pertama ialah di Yakkum Craft yang beralamat di Jl. Kaliurang Km 13, 5, Sukoharjo, Ngaglik, Sleman,Yogyakarta. Yakkum Craft merupakan organisasi non-profit yang berperan aktif dalam memberdayakan anak-anak muda penyandang disabilitas. YAKKUM Craft adalah organisasi bagian dari Pusat Rehabilitasi YAKKUM, sebuah rehabilitasi di Yogyakarta yang memberikan bantuan bagi anak-anak remaja penyandang cacat. Yakkum Craft akan diberikan kursus keterampilan sehingga dapat bekerja dan dapat mandiri secara ekonomi di masyarakat sehingga bisa membiayai kehidupan, biaya sekolah atau biaya pengobatan mereka sendiri. Pekerja disabilitas yang bekerja di Yakkum Craft sebanyak 15 orang, terhitung hingga awal tahun 2018.

Lokasi kedua pengambilan data ialah Mandiri Craft. Sama halnya seperti Yakkum, Mandiri Craft juga merupakan sebuah organisasi independen yang didirikan khusus bagi para penyandang disabilitas yang memiliki anggota atau karyawan sebanyak 16 orang terhitung dari bulan Februari 2018. Mandiri Craft berlokasi di Jl. Parangtritis Km 6,5, Sewon, Bantul, Yogyakarta. Bergerak di bidang produksi barang kerajinan tangan, adapun visi dan misi Mandiri Craft sendiri ialah menolong para penyandang cacat fisik usia

produktif yang berasal dari keluarga kurang mampu dengan adanya program bantuan. Program bantuan yang dilakukan antara lain adalah pelatihan keterampilan dan penyediaan lapangan kerja. Sehingga nantinya para karyawan disabilitas ini dapat mencukupi biaya penanganan medis dan mendapat penghasilan yang layak untuk mencukupi kehidupan.

Lokasi selanjutnya yang dituju oleh peneliti berlokasi di Jl. Srikaloka No. 5, Bugisan, Wirobrajan, Yogyakarta yakni Difa Bike - City Tour & Transport. Difa Bike - City Tour & Travel ini bergerak di bidang jasa transportasi berbasis ojek online yang bertujuan membantu para penyandang disabilitas untuk tetap dapat bekerja. Tidak hanya melayani jasa antar jemput seperti ojek pada umumnya, Difa Bike - City Tour & Travel juga melayani pengiriman barang (kargo) dalam kota/provinsi dan juga adanya paket tour keliling Kota Yogyakarta bagi para wisatawan lokal maupun internasional. Terhitung hingga awal tahun 2018, karyawan atau pengemudi ojek online di Difa Bike - City Tour & Travel ini mencapai 22 orang yang keseluruhannya merupakan penyandang disabilitas yang telah terlatih untuk mengendarai kendaraan yang telah dirancang khusus bagi pengendara disabilitas.

Pengambilan data selanjutnya dilakukan di Fanri Collection yang berada di Jl. Kaliurang Km 13,5 Sukoharjo, Ngaglik, Sleman, Yogyakarta. Fanri Collection merupakan salah satu unit Usaha Kecil dan Menengah (UKM) yang bergerak di bidang kerajinan dari kulit ikan pari. Barang-barang hasil produksi dari Fanri Collection antara lain ialah dompet pria dan wanita, sabuk atau ikat pinggang, gantungan kunci, tempat HP dan tas laptop dan lain sebagainya. Semenjak berdiri pada tahun 1994 hingga awal tahun 2018, Fanri Collection memiliki pengrajin sebanyak 10 orang.

Lokasi terakhir untuk pengambilan data adalah Perkumpulan Penyandang Disabilitas Indonesia (PPDI). Anggota PPDI sendiri memiliki jenis UKM yang

berbeda-beda, diantaranya ialah usaha konveksi, bengkel, usaha kerajinan tangan hingga produksi makanan. Sebagian bersar anggota dari PPDI merupakan pemilik atau karyawan dari berbagai usaha kecil dan menengah. Terhitung sebanyak 34 orang anggota PPDI merupakan karyawan dari UKM.

2. Persiapan Penelitian

Peneliti melakukan beberapa langkah persiapan sebelum melakukan penelitian, diantaranya ialah:

a. Persiapan Administrasi

Langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti mencari data-data terkait narasumber atau tempat penelitian yang dituju. Setelah itu peneliti mengunjungi lokasi penelitian untuk menyanyakan prosedur atau administrasi yang dibutuhkan untuk proses pengambilan data. Lokasi penelitian atau organisasi yang dituju oleh peneliti ialah beberapa usaha kecil dan menengah (UKM) di Yogyakarta yaitu Yakkum Craft, Mandiri Craft, Difa - Bike, City & Tour serta Fanri Collection. Selain itu, peneliti juga menghubungi ketua dari Perkumpulan Pengusaha UKM Disabilitas Indonesia wilayah Ngaglik untuk menanyakan perihal administrasi penelitian.

Beberapa UKM memiliki administrasi untuk menyertakan surat pengantar dari kampus dan juga menyertakan proposal penelitian. Peneliti kemudian mengurus surat pengantar penelitian yang kemudian ditandatangani oleh dosen pembimbing skripsi dan dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Dikarenakan adanya beberapa UKM yang juga meminta untuk menyertakan proposal penelitian, peneliti kemudian juga menyiapkan beberapa *print out* proposal untuk diserahkan bersama dengan surat pengantar penelitian.

Setelah peneliti selesai menyiapkan surat pengantar dan proposal penelitian, langkah selanjutnya peneliti kembali ke lokasi penelitian untuk menyerahkan surat pengantar dan proposal kepada UKM yang dituju. Saat

menyerahkan surat pengantar dan proposal penelitian, peneliti dan pihak UKM mengadakan kesepakatan untuk proses pengambilan data dalam jangka waktu tertentu setelah adanya persetujuan dari pihak UKM.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur dilakukan mulai dari proses mencari alat ukur yang sesuai dengan variabel penelitian. Alat ukur yang ditemukan oleh peneliti ialah *Job Satisfaction Survey* (JSS) dan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24). Kedua alat ukur tersebut sudah pernah digunakan pada penelitian yang lain. Peneliti hanya melakukan penerjemahan dari kedua alat ukur asli yang menggunakan bahas Inggris ke bahasa Indonesia dengan penggunaan kalimat yang dapat memudahkan responden atau subjek penelitian mengisi kuesioner.

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur penelitian dilakukan bersamaan dengan proses pengambilan data atau *try out* terpakai. Penyebaran data dilakukan di beberapa UKM yang ada di Yogyakarta seperti Mandiri Craft, Difa - Bike, City & Tour, Fanri Collection serta anggota PPDI. Hal ini dilakukan karena kriteria responden yang cukup spesifik dan jumlah responden yang terbatas. Jumlah keseluruhan aitem yang harus diisi oleh responden sebanyak 60 buah pernyataan yang dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama adalah skala kepuasan kerja sebanyak 36 buah pernyataan dan bagian kedua adalah skala *psychological capital* sebanyak 24 buah pernyataan. Keseluruhan kuesioner yang disebar sebanyak 107 buah kuesioner, sebanyak 73 kuesioner terisi penuh dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Pengolahan data uji coba alat ukur seluruhnya menggunakan program SPSS. Peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada aitem yang ada sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Uji Validitas Aitem

Peneliti melakukan adaptasi dari skala kepuasan kerja maupun *psychological capital* dengan menerjemahkan skala-skala tersebut kedalam bahasa Indonesia dan disesuaikan dengan kondisi yang ada. Hal ini dilakukan agar pernyataan tiap aitem dapat dipahami oleh responden. Kemudian peneliti meminta skala adaptasi untuk dievaluasi.

2) Uji Reliabilitas Aitem

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi alat ukur. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat estimasi koefisien reliabilitas dengan menggunakan koefisien alpha Cronbach's. Pada skala kepuasan kerja, nilai alpha Cronbach's yang dihasilkan sebesar 0,882. Sedangkan pada skala *psychological capital* memiliki nilai alpha Cronbach's sebesar 0,909. Kedua skala tersebut dinyatakan reliabel karena memiliki nilai koefisien yang mendekati nilai 1.

3) Seleksi Aitem

Seleksi aitem berkaitan dengan nilai koefisien korelasi aitem-total. Koefisien korelasi aitem-total berfungsi sebagai pembeda responden dengan cara menunjukkan kesesuaian tiap aitem dalam skala. Sebelumnya telah ditetapkan bahwa koefisien korelasi skala kepuasan kerja maupun skala *psychological capital* penelitian ini adalah sebesar 0,30. Batasan ini ditetapkan berdasarkan pernyataan Azwar (2012) mengenai aitem yang memiliki koefisien korelasi dengan minimal nilai 0,30 daya bedanya dianggap cukup memuaskan. Namun sebaliknya, jika suatu aitem memiliki nilai kurang dari 0,30 maka dianggap memiliki daya beda yang rendah.

Pada skala kepuasan kerja, aitem yang dihilangkan ialah aitem nomor 15 dan 31. Berdasarkan hasil dari seleksi aitem yang telah dilakukan maka total aitem yang digunakan pada skala kepuasan kerja yakni sebanyak 34 buah aitem. Sedangkan pada skala *psychological*

capital aitem yang dihilangkan sebanyak 3 buah aitem yakni, aitem nomor 13, 20 dan 23. Sehingga pada skala *psychological capital* aitem yang tersisa sebanyak 21 aitem. Berikut adalah tabel ringkasan kedua skala setelah dilakukan seleksi aitem:

Tabel 1. Distribusi Aitem Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

Aspek	**Nomor Aitem**		**Jumlah**
	Favourable	***Unfavourable***	
Gaji	1, 28	10, 19	4
Promosi	11, 20, 33	2	4
Pemimpin/atasan	3, 10	12, 21	4
Tunjangan	13, 22	4, 29	4
Penghargaan	5, 23	14, 32	4
Prosedur kerja	24	6	2
Rekan kerja	7, 25	16, 32	4
Sifat pekerjaan	17, 27, 35	8	4
Komunikasi	9	18, 26, 36	4
Total			**34**

Distribusi Aite

Tabel 2.Distribusi Aitem Skala Psychological Capital Setelah Uji Coba

Aspek	**Nomor Aitem**		**Jumlah**
	Favourable	***Unfavourable***	
Efikasi diri	1,5,9,17,21	-	5
Optimisme	7,11,15,19,23	-	5
Harapan	2,6,10,14,18,22	-	6
Resiliensi	4,8,12,16,24	-	5
Total			**21**

T

B. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti pertama kali melakukan penyebaran data pada bulan Januari 2018 tanggal 21 pada pertemuan KSP PPDI UKM penyandang disabilitas se-kecamatan Ngaglik. Pertemuan rutin yang dihadiri 38 pekerja disabilitas dari berbagai UKM se-kecamatan Ngaglik. Peneliti membagikan kuesioner dengan menitipkan kuesioner kepada teman peneliti yang juga mengambil data saat itu dikarenakan adanya urusan

mendadak. Peneliti menyebarkan sebanyak 50 kuesioner kepada seluruh anggota dan menitipkan beberapa kuesioner untuk anggota yang tidak dapat hadir dalam pertemuan tersebut. Kemudian pada keesokan harinya peneliti melanjutkan peyebaran kuesioner ke Yakkum Craft sebanyak 15 kuesioner.

Selanjutnya pada bulan Mei, peneliti kembali melanjutkan pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner ke Mandiri Craft sebanyak 15 kuesioner, Difa Bike sebanyak 22 kuesioner dan Fanri Collection sebanyak 10 kuesioner. Kemudian sekitar 3-6 hari kemudian barulah kuesioner dapat diambil dari ketiga tempat tersebut. Dari keseluruhan 107 kuesioner yang disebar hanya sebanyak 73 buah kuesioner yang dapat diinput. Hal ini dikarenakan beberapa kuesioner lainnya dianggap gugur oleh peneliti dan juga adanya beberapa kuesioner yang tidak dikembalikan kepada peneliti.

C. Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah pekerja UKM penyandang disabilitas di usia produktif yang berkisar dari usia 20-40 tahun. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 73 orang. Sebanyak 54 orang responden dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 19 orang responden dengan jenis kelamin perempuan sedangkan sisanya sebanyak 4 responden tidak mengisi kolom identitas jenis kelamin dengan mayoritas jumlah jam kerja selama 8 jam per hari.

Tabel 3. Deskripsi Responden Penelitian

No.		Deskripsi Responden	Jumlah
1	Usia	18-20 tahun	1
		20-30 tahun	26
		30-40 tahun	26
		40-50 tahun	11
		50-60 tahun	6
		Missing	3
		Total	**73**
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	54
		Perempuan	19
		Missing	0
		Total	**73**

3	Jenis Pekerjaan	Swasta/Wirausaha	7
		Karyawan/buruh	41
		Driver ojek	8
		Lain-lain	8
		Missing	9
		Total	**73**
4	Jumlah Jam Kerja/hari	≤6 jam	3
		7-9 jam	55
		10-12 jam	5
		>12 jam	4
		Missing	6
		Total	**73**

Selanjutnya pada penelitian ini menggunakan kategorisasi pada kepuasan kerja dan *psychological capital.* Kategori yang digunakan oleh peneliti ialah kategori hipotetik yang berguna untuk mengetahui besarnya persentase responden pada sebuah distribusi data dan juga menempatkan responden ke dalam kelompok-kelompok yang berjenjang (rendah ke tinggi). Penggolongan responden dilakukan dengan membagi enam satuan deviasi standar menjadi tiga bagian (Azwar, 2012). Maka pembagian kategorisasi responden dapat dibagi menjadi tiga kelompok sebagai berikut:

Tabel 4. Kategorisasi Berdasarkan Mean dan Deviasi Standar Hipotetik

Kategorisasi	**Kriteria**
Rendah	$X < (\mu - 1{,}0\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1{,}0\sigma) \leq X < (\mu + 1{,}0\sigma)$
Tinggi	$X \geq (\mu + 1{,}0\sigma)$

Setelah dilakukan penghitungan mean hipotetik dan deviasi standar populasi, didapatkan nilai batas untuk tiga kategori. Penghitungannya terdapat pada halaman lampiran. Berikut tabel kategorisasinya:

Tabel 5. Skor Hipotetik Penelitian

	Variabel Penelitian			
Kategorisasi	**Kepuasan Kerja**		***Psychological Capital***	
	Kriteria	**Jumlah**	**Kriteria**	**Jumlah**
Rendah	X < 90,7	3	X < 56	1
Sedang	90,7 ≤ X < 147,3	55	56 ≤ X < 91	39
Tinggi	X ≥ 147,3	15	X ≥ 91	33

Hasil yang didapat ialah sebanyak 55 orang responden dalam kategori kepuasan kerja sedang dan sebanyak 15 orang responden termasuk dalam kategori kepuasan kerja tinggi. Sisanya yakni sebanyak 3 orang responden termasuk kedalam kategori kepuasan kerja rendah. Selain itu pada variabel *psychological capital* sebanyak 39 orang responden termasuk kedalam kategori *psychological capital* sedang dan sebanyak 33 orang responden termasuk kedalam kategori *psychological capital* tinggi. Serta sebanyak 1 orang responden berada pada kategori *psychological capital* rendah.

Selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas data dan analisis korelasi. Berikut hasil dari uji normalitas data yang didapat:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data Penelitian

Variabel	**Hasil Normalitas Data (Saphiro-Wilk)**		**Kesimpulan**
	Df	**Sig**	
Kepuasan Kerja	73	0,063	Normal
Psychological Capital	73	0,235	Normal

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis Shapiro-Wilk untuk melakukan uji normalitas dikarenakan responden pada penelitian ini tidak terlalu banyak. Dari hasil analisis dengan menggunakan Shapiro-Wilk dapat dilihat hasil signifikansi kepuasan kerja pekerja disabilitas sebesar 0,063 ($p>0,05$). Selain itu dari jumlah skor signifikansi untuk *psychological capital* menunjukkan angka sebesar 0,235 ($p>0,05$). Jumlah skor signifikansi kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa baik data kepuasan kerja maupun *psychological capital* pekerja atau karyawan disabilitas terdistribusi secara normal.

Tidak hanya melakukan uji normalitas, peneliti juga melakukan beberapa uji lainnya yaitu linearitas yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara dua variabel. Berikut uji linearitas yang didapat:

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Data Penelitian

Hasil Uji Linearitas					
			Df	**F**	**Sig.**
Kepuasan Kerja * *Psychological Capital*	*Between Groups*	*Linearity*	1	8.968	.005
		Deviation from Linearity	38	2.257	.010

Hasil yang didapat ialah nilai signifikansi sebesar 0,005 (p=0,05) dan nilai F sebesar 8,968 pada kolom *Linearity* yang menunjukkan bahwa data bersifat linear. Kemudian pada kolom *Deviation from Linearity* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,010 (p<0,05) dan nilai F sebesar 2,257 yang menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan yang linear antara skor kepuasan kerja dengan skor *psychological capital* para pekerja disabilitas.

Uji asumsi terakhir yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah pengujian hipotesis dengan analisis korelasional. Uji korelasi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel. Dari uji hipotesis yang dilakukan, didapatkan nilai koefisien korelasi atau nilai r sebesar 0,265 (p<0,05). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan *psychological capital* pada pekerja penyandang disabilitas. Selain itu, nilai koefisien determinasi atau nilai r^2 menunjukkan hasil sebesar 0,070. Dari nilai tersebut berarti bahwa skor kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui skor *psychological capital* sebanyak 7%. Berikut tabel hasil uji hipotesis yang dilakukan:

Tabel 8. Hasil Korelasi Psychological Capital dan Kepuasan Kerja

Variabel	**R**	**r^2**	**P**	**Keterangan**
Kepuasan Kerja dan *Psychological Capital*	0,265	0,070	0,023	Signifikan

Peneliti selanjutnya melakukan analisis tambahan untuk melihat adanya korelasi antara setiap komponen *psychological capital* dan kepuasan kerja. Hasil dari analisis

korelasi ini menunjukkan hasil yang bervariasi dari tiap komponen *psychological capital* dan kepuasan kerja. Berikut adalah tabel hasil yang didapatkan:

Tabel 9. Hasil Korelasi Aspek Psychological Capital dan Kepuasan Kerja

Variabel	**Korelasi**	
	r	**Sig**
Efikasi Diri * Kepuasan Kerja	0,255	0,030
Harapan * Kepuasan Kerja	0,320	0,006
Optimisme * Kepuasan Kerja	0,266	0,023
Resiliensi * Kepuasan Kerja	0,256	0,029

Tabel tersebut menunjukkan bahwa masing-masing aspek dari *psychological capital* memiliki nilai korelasi yang bevariasi terhadap kepuasan kerja. Terlihat dari nilai korelasi antara harapan, optimisme, resiliensi dan efikasi diri memiliki nilai korelasi yang berurutan terhadap kepuasan kerja (r=0,320, r=0,266, r=0,256, r=0,255). Analisis korelasi komponen *psychological capital* pada kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa aspek harapan dalam penelitian ini memiliki korelasi yang paling tinggi dengan skor kepuasan kerja pekerja penyandang disabilitas.

Selain melakukan analisis korelasi dari masing-masing aspek *psychological capital* dan kepuasan kerja, peneliti juga melakukan analsis tambahan dari data demografi responden yakni jenis kelamin. Hasil dari analisis korelasi berdasarkan jenis kelamin ini menunjukkan hasil yang berbeda pada responden laki-laki dan perempuan. Pada variabel kepuasan kerja, nilai signifikansi menunjukkan hasil sebesar 0,514 (p>0,05), sedangkan pada variabel *psychological capital* menunjukkan hasil sebesar 0,203 (p>0,05). Hasil tersebut menunjukkan tidak terdapat perbedaan mean yang signifikan antara kedua variabel dengan data demografis responden (jenis kelamin). Berikut adalah tabel hasil yang didapatkan:

Tabel 10. Hasil Korelasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	*M*		Sig.	Keterangan
	Laki-laki	**Perempuan**		
Kepuasan Kerja	126,83333	123,2105	0,514	Tidak Signifikan
Psychological Capital	89,9444	84,4211	0,203	Tidak Signifikan

Setelah melakukan analisis korelasi pada masing-masing aspek *psychological capital* dan kepuasan kerja, peneliti melakukan analisis terakhir pada usia responden. Berikut adalah tabel hasil yang didapatkan:

Table 13. Hasil Korelasi Berdasarkan Usia

			KU	PC1	PC2	PC3	PC4	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9
Spearman's rho	KU	CC	1.000	-.159	-.298*	-.097	-.179	.229	-.173	-.105	.058	.109	.035	.326**	.106	.189
		Sig. (2-tailed)	.	.180	.010	.415	.130	.051	.143	.376	.626	.360	.769	.005	.372	.109
		N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

D. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti sebelumnya yakni adanya hubungan positif antara *psychological capital* dan kepuasan kerja pekerja penyandang disabilitas yang bekerja di UKM di Yogyakarta. Dari hasil uji analisis yang telah dilakukan, didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,265 dan $p<0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara *psychological capital* dan kepuasan kerja. Hasil tersebut juga menunjukkan jika *psychological capital* pekerja disabilitas tinggi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, jika semakin rendah *psychological capital* yang mereka miliki, maka kepuasan kerja mereka juga akan semakin rendah. Hasil penelitian ini tampak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya mengenai *psychological*

capital dan kepuasan kerja. Akan tetapi, beberapa penelitian sebelumnya tidak memiliki responden yang sama dengan penelitian ini. Meskipun demikian, hasil akhir yang didapat pada penelitian ini tetaplah menunjukkan adanya korelasi positif antara *psychological capital* dan kepuasan kerja.

Keempat aspek *psychological capital* yakni harapan, optimisme, resiliensi dan efikasi diri memiliki korelasi positif pada kepuasan kerja karyawan. Harapan dapat membantu melawan rasa kebingungan, prokrastinasi dan adanya rasa tidak peduli. Optimisme membantu karyawan mempertahankan pandangan positif mereka dan bertanggung jawab atas pencapaian yang telah mereka capai, serta mengurangi tindakan yang dapat merusan diri mereka baik secara psikis, sosial dan juga secara fisik. Resiliensi yang dapat membantu karyawan untuk mengatasi berbagai kemunduran dan membantu mereka untuk dapat terus belajar dan berkembang dari berbagai sumber. Terakhir ialah efikasi diri yang dapat menimbulkan atau menambah rasa percaya diri bahwa mereka akan sukses dalam pengembangan karir mereka sendiri.

Penelitian lainnya juga menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki *psychological capital* yang tinggi dapat mempengaruhi lingkungan kerja dan cenderung menemukan beberapa cara untuk memecahkan masalah dan mewujudkan perilaku tangguh (Avey, Hughes, Norman, & Luthans, 2008). Selain itu pada temuan lain milik Avey, Reichard, Luthans & Mhatre. (2011) juga menunjukkan adanya hubungan positif yang diharapkan sebelumnya antara *psychological capital* dan *employee attitude* yang didalamnya terdapat kepuasan kerja. Ditemukan pula bahwa nilai r^2=0,070 dimana hal ini menunjukkan bahwa adanya sumbangan sebesar 7% dari variabel kepuasan kerja pada *psychological capital*.

Peneliti melakukan pengujian terhadap komponen dari *psychological capital* pada kepuasan kerja. Temuan yang didapat menunjukkan bahwa aspek harapan, optimisme, resiliensi dan efikasi diri secara berurutan memiliki korelasi yang cukup kuat dengan kepuasan kerja. Hasil ini memiliki arti bahwa pekerja atau karyawan yang memiliki harapan yang lebih tinggi juga memungkinkan mereka untuk lebih puas dengan pekerjaannya dan lebih berkomitmen dengan tempat ia bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian milik Cetin (2011) yang menghasilkan adanya hubungan signifikan antara aspek harapan dan kepuasan kerja. Snyder (2000) menyebutkan bahwa harapan adalah suatu motivasi positif yang didasari oleh adanya kekuatan untuk mencapai tujuan dan perencanaan matang yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Luthans, Youssef & Avolio (2007) bahwa pekerja yang memiliki harapan yang tinggi cenderung memiliki kontrol penuh untuk mengatur energi yang digunakan untuk mencapai tujuan ataupun bila perlu mencari alternatif pilihan. Energi dan perencanaan matang tersebut membuat individu lebih bersemangat dan terarah dalam melakukan pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kinerja optimal dan membentuk kepuasan kerja

Selain harapan, aspek optimisme juga memiliki korelasi yang kuat dengan kepuasan kerja. Optimisme merupakan pandangan umum individu yang positif akan masa mendatang (Islami & Indriati, 2014). Dengan adanya sikap optimisme tersebut dinilai dapat menilai kualitas kerja yang nantinya akan mendatangkan kepuasan kerja pada individu. Selain itu, optimisme ini juga dapat mendorong dan mempengaruhi inidividu untuk berusaha keras untuk mencapai tujuannya.

Aspek selanjutnya yang memiliki korelasi pada kepuasan kerja ialah resiliensi. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistianingsih dan Fadla (2016) yang menyatakan bahwa aspek resiliensi memiliki arah hubungan positif dengan tingkat kepuasan

karyawan. Resiliensi juga mengarah pada kemampuan individu untuk bertahan dan kembali bangkit guna mengembalikan kebahagiaan setelah menghadapi situasi yang tidak menyenangkan (Yuniar, Nurtjahjanti dan Rusmawati, 2011). Kemampuan bertahan dan bangkit ini membuat individu beraktivitas tanpa adanya rasa terbebani.

Aspek terakhir yang memiliki korelasi dengan kepuasan kerja ialah efikasi diri. Penelitian yang dilakukan oleh Paranita (2008) yang menyebutkan bahwa efikasi diri juga memiliki korelasi positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri sendiri dan kemampuannya dalam melakukan sesuatu (Dewi dan Dewi, 2015). Rasa percaya tersebut yang membuat inidividu menjadi lebih giat bekerja dan membantunya mencapai tujuan dengan lebih mudah.

Peneliti juga melakukan uji korelasi tambahan berdasarkan jenis kelamin responden. Dari 73 orang responden, sebanyak 54 orang responden laki-laki dan 19 orang responden perempuan. Hasil yang didapat pada variabel kepuasan kerja, nilai signifikansi menunjukkan hasil sebesar 0,514 ($p>0,05$), sedangkan pada variabel *psychological capital* menunjukkan hasil sebesar 0,203 ($p>0,05$). Hal tersebut menunjukkan tidak terdapat perbedaan *mean* yang signifikan antara kedua variabel dengan data demografis responden (jenis kelamin). Hasil ini sejalan dengan penelitian milik Vira (2012) yang melakukan analisis tambahan dengan data demografis responden dan menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan *mean* berdasarkan dari jenis kelamin.

Analisis terakhir yang peneliti lakukan adalah uji korelasi berdasarkan usia responden. Jika diperhatikan dari segi usia para responden dengan nilai *psychological capital* dan kepuasan kerja yang tinggi, semuanya masuk ke dalam kategori usia

produktif. Dimana rentang usia produktif seseorang ialah 15-64 tahun (Sukmaningrum & Imron, 2017). Pada usia tersebut, individu dianggap telah mampu menghasilkan barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Secara keseluruhan, peneliti menyadari masih banyaknya kelemahan pada penelitian ini. Diantaranya ialah jumlah responden yang tidak mencapai 100 orang melainkan hanya 73 orang saja. Selain itu ada pada saat proses pengambilan data, peneliti hanya menitipkan kuesioner pada pihak admin atau ketua dari organisasi terkait yang nantinya akan disebarkan melalui pihak tersebut. Sehingga peneliti tidak bisa turun langsung untuk mengawasi proses pengisian kuesioner sehingga ada beberapa data yang berkaitan dengan identitas responden yang kurang lengkap.