

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

1. Variabel Tergantung : Keterikatan Kerja
2. Variabel Bebas : Kesejahteraan Psikologis

#### **B. Definisi Operasional**

##### 1. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah seberapa karyawan menghayati peran kerjanya dan lebih melibatkan aspek psikologis di bandingkan fisik dan ditandai dengan adanya keadaan efektif-motivasional yang positif tentang kesejahteraan terkait pekerjaan yang dimiliki. Keterikatan kerja ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Tinggi rendahnya diungkap melalui skala keterikatan kerja yang di kemukakan oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006). Semakin tinggi skor yang di peroleh maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah skor yang di peroleh maka akan semakin rendah pula keterikatan kerja pada karyawan di perusahaan tersebut.

##### 2. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah keadaan individu yang memiliki motivasi, energi positif, mampu melakukan pencapaian penuh atas potensi psikologisnya,

serta mampu untuk memenuhi aspek-aspek dari kesejahteraan psikologis itu sendiri. Aspeknya antara lain dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, serta dapat terus tumbuh secara personal. Kesejahteraan psikologis akan diukur menggunakan alat ukur *The Scale of Psychological Well-Being* (SPWB) yang dikembangkan oleh Ryff. Melalui alat ukur SPWB, peneliti dapat mengetahui bagaimana tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh subjek penelitian, dimana semakin tinggi skor yang diperoleh berarti tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki pun tinggi, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka akan semakin rendah pula tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan di perusahaan tersebut.

### **C. Subjek Penelitian**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan responden karyawan perusahaan yang terdiri dari pria dan wanita berusia 20-60 tahun serta minimal kerja satu tahun.

### **D. Metode Pengambilan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala yang diisi oleh responden secara langsung sebagai data *self-rating*. Hadi (2002) menyatakan bahwa metode skala yang dipilih berdasarkan pertimbangan antara lain, subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya, apa yang

dinyatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, dan interpretasi subjek pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama yang yang dimaksud dengan peneliti. Skala dalam penelitian ini menggunakan metode Likert yang dimodifikasi dengan menggunakan tidak menggunakan jawaban ditegah-tengah, yaitu R yang bererti tidak dapat menentukan jawaban atau ragu-ragu.

Azwar (1999) mengemukakan bahwa modifikasi Likert dapat dilakukan dengan dua alasan. Pertama, yaitu kategori jawaban ditengah memiliki makna ganda, bisa diartikan sebagai belum memperoleh jawaban, atau bisa juga diartikan netral, tidak setuju pun tidak, bahkan ragu-ragu. Kedua, kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan jawaban ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai. Kedua skala dalam penelitian ini menggunakan penilaian modifikasi skala Likert dengan empat alternatif jawaban yang digunakan, di mana aitem *favorable* sangat sesuai (SS) akan mendapat skor 1, sesuai (S) akan mendapat skor 2, tidak sesuai (TS) akan mendapat skor 3, dan sangat tidak sesuai (STS) akan mendapat skor 4. Sedangkan, skor aitem *Unfavorable* sangat sesuai (SS) mendapat skor 4, sesuai (S) skor 3, tidak sesuai (TS) mendapat skor 3 dan sangat tidak sesuai (STS) mendapat skor 1. Skala ini terdiri dari dua macam yaitu skala keterikatan kerja dan skala persepsi dukungan organisasi. Adapun skala yang digunakan adalah :

#### 1. Skala Keterikatan Kerja

Skala keterikatan kerja digunakan untuk mengetahui seberapa tinggi keterikatan kerja seorang karyawan. Skala ini menggunakan alat ukur yang telah diadaptasi dan diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh CILACS (Pusat

Bahasa Universitas Islam Indonesia) dengan menggunakan aspek-aspek dari teori yang dibuat oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006). Total jumlah aitem-aitem dari skala keterikatan kerja ini adalah sebanyak 17 aitem berdasarkan tiga aspek-aspek dari teori Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006).

Jawaban dari skala ini dikelompokkan menjadi empat pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skala keterikatan kerja ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah pula tingkat keterikatan kerja pada karyawan.

**Tabel 3.1**

*Blue Print Skala Keterikatan Kerja*

No	Aspek-aspek	Butir	Butir	Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1.	<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	-	6
2.	<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	-	5
3.	<i>Absorption</i>	3, 9, 11, 14	6, 16	6
	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>17</b>

## 2. Skala Kesejahteraan Psikologis

Pada penelitian ini, kesejahteraan psikologis diukur menggunakan *The Scale of Psychological Well-Being* (SPWB) yang dikembangkan oleh Ryff dan telah

diadaptasi dan diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh CILACS (Pusat Bahasa Universitas Islam Indonesia). Skala ini terdiri dari 18 aitem, dengan aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, otonomi, pertumbuhan pribadi dan tujuan hidup. distribusi aitem untuk skala kesejahteraan psikologis sebagai berikut:

**Tabel 3.2** Blue print skala kesejahteraan psikologis

No	Aspek-aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Jumlah butir	Jumlah butir	
1.	Penerimaan diri	7, 16	3	3
2.	Hubungan positif dengan orang lain	13	5, 10	3
3.	Penguasaan lingkungan	2, 18	11	3
4.	Pertumbuhan pribadi	4, 12	14	3
5.	Otonomi	9, 17	1	3
6.	Tujuan hidup	15	6, 8	3
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>

Skala kesejahteraan psikologis ini memuat empat pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi dari pertanyaan yang diberikan oleh subjek. Penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode skala *likert* yang terdiri dari empat pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Skor pada tiap pilihan jawaban tersebut berlaku bagi pernyataan *favorable*, sementara untuk pernyataan *unfavorable* adalah kebalikannya. Skor total diperoleh dari jumlah keseluruhan skor dari aitem yang dipilih subjek pada skala ini. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka menunjukkan semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah total skor yang diperoleh subjek maka menunjukkan semakin rendah kesejahteraan psikologis yang dimiliki subjek.

## **E. Validitas dan Reliabilitas**

### **1. Validitas**

Validitas merupakan sejauh mana skala tersebut menghasilkan data yang akurat (tepat) dan cermat sesuai fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau menjalankan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sebaliknya, tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran di katakan sebagai tes yang memiliki validitas yang rendah (Azwar, 2008). Validitas dinyatakan secara empiris oleh suatu koefisien validitas tertentu. Koefisien validitas mempunyai makna jika bergerak dari 0 samapi 1,00 dan batas koefisien korelasi dianggap memuaskan jika minimum 0,30 (Azwar, 2008).

### **2. Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana alat ukur mempunyai konsistensi hasil relative tetap jika dilakukan pengukuran ulang terhadap subjek yang sama (Azwar,1999). Semakin tinggi koefisien korelasi, berarti menunjukkan tingkat reliabilitas semakin baik. Koefisien reliabilitas mempunyai dua komponen yaitu : angka yang berarti adalah seberapa besar tingkat korelasi dan tanda (+) dan (-) yang berarti adalah arah hubungan antar alat ukur tersebut. Besar koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 sampai 1,00 dan tidak ada patokan yang berarti. Namun besar koefisien reliabilitas yang baik adalah sebesar mungkin. Bila koefisien reliabilitas semakin mendekati nilai 1,00 berarti terdapat konsistensi hasil alat ukur semakin sempurna. Uji reliabilitas menggunakan *alpha crombach*.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Alasan penelitian menggunakan analisis statistik adalah karena dengan menggunakan metode statistik maka data yang bersifat kualitatif dapat diubah menjadi data kuantitatif sehingga memudahkan peneliti untuk menganalisis data.

Dalam penelitian ini, bila data normal dan linear menggunakan analisis korelasi *product moment* dari *Pearson* akan digunakan untuk menilai hubungan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja karyawan. Namun, bila data tidak memenuhi salah satu atau dua uji asumsi (normalitas dan linearitas) maka digunakan analisis nonparametrik yaitu analisis *Sperman*. Analisis statistik dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan SPSS 18.0 *for windows*.