



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN
KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT**

*(The Relationship between Psychological Capital and Job
Satisfaction among Nurse)*

SKRIPSI

VIRA SETYA PRAYOGO

0806345682

FAKULTAS PSIKOLOGI

PROGRAM STUDI SARJANA REGULER

DEPOK

JUNI 2012



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN
KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT**

*(The Relationship between Psychological Capital and Job
Satisfaction among Nurse)*

SKRIPSI

VIRA SETYA PRAYOGO

0806345682

FAKULTAS PSIKOLOGI

PROGRAM STUDI SARJANA REGULER

DEPOK

JUNI 2012

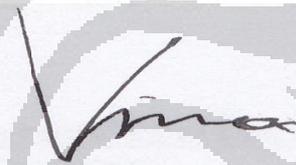
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Vira Setya Prayogo

NPM : 0806345682

Tanda Tangan :



Tanggal : 27 Juni 2012

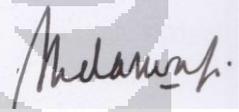
HALAMAN PENGESAHAN

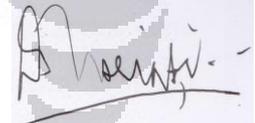
Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Vira Setya Prayogo
NPM : 0806345682
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan antara *Psychological Capital* dan
Kepuasan Kerja pada Perawat

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Reguler, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dra. Bertina Sjabadhyni, M.Si. ()
NIP. 196109101987032001

Penguji 1 : Dra. B.K. Indarwahyanti Graitto, M.Psi. ()
NIP. 194802291975012001

Penguji 2 : Dra. Derry Busriati, M.Psi. ()
NIP. 195402271980032002

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 13 Juni 2012

DISAHKAN OLEH

Ketua Program Sarjana Fakultas Psikologi
Universitas Indonesia



(Prof. Dr. Frieda Maryam Mangunsong Siahaan, M.Ed.)
NIP. 195408291980032001

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Indonesia




(Dr. Wilman Dahlan Mansoer, M.Org.Psy.)
NIP. 194904031976031002

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah S.W.T. atas segala karunia dan hidayah-Nya yang diberikan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya. Penulisan skripsi ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Pada lembar ini saya ingin mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu membimbing saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih ini saya tujukan kepada :

1. Dra. Bertina Sjabadhyni, M.Si, sebagai pembimbing skripsi “tenda” penelitian *psychological capital* yang telah meluangkan waktu untuk membimbing saya dan teman-teman “tenda” dan memberikan banyak sekali masukan serta banyak memberikan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Dra. Sri Fatmawati Mashoedi, M.Si, sebagai pembimbing akademik saya selama menjadi mahasiswa Fakultas Psikologi. Terima kasih atas dukungan, bantuan, dan dorongan semangat yang tidak pernah lelah diberikan kepada saya.
3. Penguji skripsi saya, yaitu Dra. B. K. Indarwahyanti Graitto, M.Psi. dan Dra. Derry Busriati, M.Psi. yang telah banyak memberikan arahan dan masukan terhadap skripsi ini.
4. Orang tua yang selalu memberikan dukungan pada saya meskipun saya telah menambah waktu dalam berkuliah dan tetap memberikan arahan dalam hidup dan saya sangat sayang bapak dan ibu saya. Tidak lupa ucapan terima kasih pada adik saya dan keluarga besar saya yang memberikan dukungan pada saya.
5. Windi Widyanti sebagai pacar saya yang menemani saya sejak pindah dari Malang ke Depok dan tanpa lelah memberi dukungan dan pengertian pada saya.

6. Ojaners (Adit, Ovi, Mikko, Rimba, Yudhis), yang selalu berbagi canda tawa, maupun duka bersama.
7. PIman BEM OPERA (Atha, Sapto, Kitty, Evin, Anil) yang selalu membuat saya bangga bekerja dengan orang-orang hebat seperti mereka, BPH Humania Opera (Wanda, Cheche, Eky, Ekki) yang sudah berkontribusi dengan maksimal dan mau saya reportkan, dan Humas #Ohiya (Nana, Wanda, Dimas, Thifa, Cheche) yang selalu memberikan hal baru dengan jalan-jalannya.
8. Keluarga Gandewa yang memberikan banyak canda tawa dan berbagai pelajaran hidup serta berbagai petualangan baru yang belum pernah saya rasakan sebelumnya dan tidak sembarang orang dapat memberikannya. Angkatan 2 Gandewa (Bimo, Dina, Yunda, Vega, Alvina, Mikko, Ayuana) yang selalu bertualang bersama dan mari terus berbagi tawa dan canda. Angkatan 4 Gandewa (Sapi, Pudut, Resti, Syamil) yang sering menghibur saya dan saya sangat bangga pada mereka tetap naik gunung yah!
9. Teman-teman payung penelitian *PsyCap* (Adit, Mikko, Daniel, Reyna, Monika, Trina, Yudhis, Riri) yang selalu mendukung satu sama lain dan saling melengkapi satu sama lain sehingga skripsi ini bisa berjalan dengan lancar dan selesai.
10. Teman-teman futsal, FC 08(Nikki, Kiko, Hudawan, Naufal, Emer) dan Aduka (Putra, Nico, Firman, Mas Arif, Bayu, Ancol) yang selalu memberikan kesegaran jasmani dengan bermain futsal bersama.
11. Pihak Rumah Sakit X dan para partisipan yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman Psikomplit yang memberikan dukungan satu sama lain dalam menyelesaikan skripsi ini, baik mendukung dalam hiburan maupun bantuan pengetahuan.
13. Pada band-band favorit saya, Muse, Radiohead, Payung Teduh, Efek Rumah Kaca yang selalu menemani saya dalam mengerjakan skripsi dan yang sangat spesial L'arc~en~Ciel yang sudah membuat hidup saya sangat berwarna dengan adanya konser mereka di Jakarta.

Skripsi ini dibuat semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan saya, tapi tidak menutup kemungkinan jika terdapat kekurangan di dalamnya. Jika ada hal-hal yang ingin ditanyakan atau didiskusikan lebih lanjut, bisa menghubungi virasetya1989@yahoo.com. Akhir kata, saya ucapkan terima kasih dan berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Depok, 27 Juni 2012

Vira Setya Prayogo



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vira Setya Prayogo
NPM : 0806345682
Program Studi : Reguler
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Hubungan antara *Psychological Capital* dan Kepuasan Kerja pada Perawat”

beserta perangkat (jika ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihkan bentuk, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, serta mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan juga sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 27 Juni 2012
Yang menyatakan



(Vira Setya Prayogo)
NPM : 0806345682

ABSTRAK

Nama : Vira Setya Prayogo
Program studi : Psikologi
Judul : Hubungan antara *Psychological Capital* dan Kepuasan Kerja Pada Perawat

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan antara *psychological capital* dan kepuasan kerja pada perawat. Pengukuran *psychological capital* menggunakan alat ukur *Psychological Capital Questionnaire* (Luthans, et al., 2007a) dan pengukuran kepuasan kerja menggunakan *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1994). Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 177 perawat yang bekerja di rumah sakit X. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dan kepuasan kerja pada perawat ($r = 0.299$; $p = 0.000$, signifikan pada L.o.S 0.01). Hasil tersebut dapat diartikan, semakin tinggi tingkat *psychological capital* maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja perawat.

Kata kunci : *Psychological Capital*, kepuasan kerja, perawat

ABSTRACT

Name : Vira Setya P

Program of study : Psychology

Title : The Correlation between Psychological Capital and Job Satisfaction among Nurse

This research was conducted to find the correlation between psychological capital and job satisfaction among nurse. Psychological capital was measured by instrument named psychological capital questionnaire (Luthans, et al., 2007a) and job satisfaction was measured by instrument named job satisfaction surevy (Spector, 1994). The Participants of this research are 177 nurses. The main result of this study show that psychological capital positively coralated significantly with job satisfaction ($r = 0.299$; $p = 0.000$, significant at L.o.S 0.01). Intepretation from the result is , more higher psychological capital, the higher showing job satisfaction.

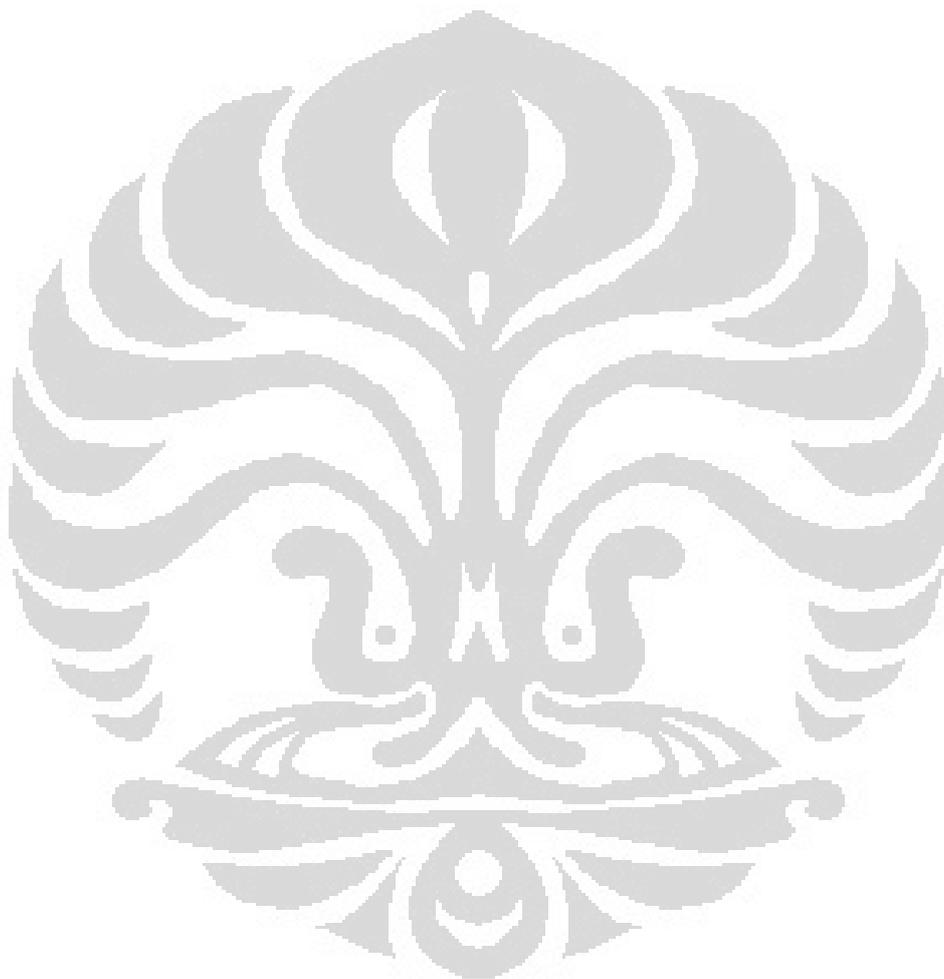
Keyword : psychological capital, job satisfaction, and nurse

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Masalah Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika penulisan	5
BAB 2 LANDASAN TEORI	7
2.1 <i>Psychological Capital</i>	7
2.1.1 Definisi <i>Psychological Capital</i>	7
2.1.2 Komponen <i>Psychological Capital</i>	8
2.1.2.1. <i>Self-efficacy</i>	8
2.1.2.2. <i>Optimism</i>	9
2.1.2.3. <i>Hope</i>	10
2.1.2.4. <i>Resiliency</i>	10
2.1.3 Pengukuran <i>Psychological Capital</i>	11
2.2 Kepuasan Kerja	12
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	12
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	13
2.2.2.1 Antecedent Lingkungan.....	14
2.2.2.2 Antecedent Personal	16
2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja	17
2.2.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Performa	18
2.2.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Absenteeism, Turn Over, dan Withdrawal Behavior</i>	18
2.2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kesehatan Pekerja	19
2.2.4 Pengukuran Kepuasan Kerja	19
2.3 Rumah Sakit	20
2.4. Perawat	21
2.4.1 Definisi Perawat	22
2.4.2 Karakteristik Perawat Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	22
2.5 Hubungan antara <i>Psychological Capital</i> dan Kepuasan Kerja	22

BAB 3 METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Masalah Penelitian	24
3.1.1 Masalah Konseptual	24
3.1.2 Masalah Operasional	24
3.2 Hipotesis Penelitian	24
3.2.1 Hipotesis Alternatif (Ha)	25
3.2.2 Hipotesis Null (Ho)	25
3.3 Variabel Penelitian	25
3.3.1 Variabel Pertama: <i>Psychological Capital</i>	25
3.3.1.1 Definisi Konseptual	25
3.3.1.2 Definisi Operasional	25
3.3.2 Variabel Kedua: Kepuasan Kerja	26
3.3.2.1 Definisi Konseptual	26
3.3.2.2 Definisi Operasional	26
3.4 Tipe dan Desain Penelitian	26
3.4.1 Tipe Penelitian	26
3.4.2 Desain Penelitian	27
3.5 Partisipan Penelitian	27
3.5.1 Karakteristik Partisipan Penelitian	27
3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel	28
3.5.3 Jumlah Sampel	28
3.6. Teknik Pengumpulan Data	28
3.7 Instrumen Penelitian	28
3.7.1 Alat Ukur <i>Psychological Capital</i>	28
3.7.1.1 Metode <i>Scoring</i> PCQ	29
3.7.1.2 Uji Coba Alat Ukur PCQ	30
3.7.2 Alat Ukur Kepuasan Kerja	31
3.7.2.1 Metode <i>Scoring</i> JSS	33
3.7.2.2 Uji Coba Alat Ukur	33
3.8 Prosedur Penelitian	34
3.8.1 Tahap Persiapan	34
3.8.2 Tahap Pelaksanaan	35
3.8.3 Tahap Pengolahan Data	35
3.9 Metode Pengolahan Data	35
BAB 4 HASIL DAN ANALISIS PENGOLAHAN DATA	37
4.1 Gambaran Umum Partisipan	37
4.1.1 Gambaran Demografis Partisipan	37
4.1.2 Gambaran Umum <i>Psychological Capital</i>	39
4.1.3 Gambaran Umum Kepuasan Kerja	40
4.1.3.1. Gambaran Kepuasan Kerja Pada Tiap Aspek	41
4.2 Hasil Utama Penelitian	46
4.2.1 Hubungan antara <i>Psychological Capital</i> dan Kepuasan Kerja	46
4.3 Hasil Tambahan Penelitian	47
4.3.1 Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Demografis Partisipan	48
4.3.2 Sumbangan Komponen <i>Psychological Capital</i> Terhadap Kepuasan Kerja	49
BAB 5 KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN	51

5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Diskusi.....	52
5.2.1 Diskusi Hasil Utama Penelitian.....	52
5.2.2 Diskusi Hasil Tambahan Penelitian	53
5.2.3 Diskusi Metode Penelitian	54
5.3 Saran.....	54
5.3.1 Saran Metodologis.....	54
5.3.2 Saran Praktis.....	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	60



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Komponen <i>Psychological Capital</i>	29
Tabel 3.2	Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	32
Tabel 4.1	Gambaran Demografis Partisipan	38
Tabel 4.2	Gambaran Tingkat <i>Psychological Capital</i> Keseluruhan.....	40
Tabel 4.3	Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Keseluruhan.....	41
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Aspek Kepuasan Kerja.....	42
Tabel 4.5	Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Gaji	43
Tabel 4.6	Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Promosi.....	43
Tabel 4.7	Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Supervisi	43
Tabel 4.8	Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek <i>Fringe Benefit</i>	44
Tabel 4.9	Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek <i>Contingent Reward</i>	44
Tabel 4.10	Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Prosedur.....	45
Tabel 4.11	Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Rekan Kerja.....	45
Tabel 4.12	Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Sifat Pekerjaan.....	45
Tabel 4.13	Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Komunikasi.....	46
Tabel 4.14	Hasil Korelasi Antara <i>Psychological Capital</i> dan Kepuasan kerja.....	46
Tabel 4.15	Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Demografis Partisipan	48
Tabel 4.16	Hasil Perhitungan Regresi Komponen <i>Psychological Capital</i> dan Kepuasan Kerja	49
Tabel 4.17	Hasil Perhitungan Regresi Ganda Komponen <i>Psychological Capital</i> dan Kepuasan Kerja	50

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A (Hasil Uji Coba Alat Ukur PCQ dan JSS)	60
A.1 Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur PCQ.....	60
A.1.1 Hasil uji reliabilitas.....	60
A.1.2 Hasil uji validitas.....	60
A.2 Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur JSS.....	62
A.2.1 Hasil uji reliabilitas.....	62
A.2.2 Hasil uji validitas.....	62
LAMPIRAN B (Gambaran Umum <i>Psychological Capital</i> dan Kepuasan Kerja)	66
B.1 Gambaran Umum <i>Psychological Capital</i>	66
B.2 Gambaran Umum Kepuasan Kerja.....	66
B.2.1 Gambaran Aspek Gaji.....	67
B.2.2 Gambaran Aspek Promosi.....	67
B.2.3 Gambaran Aspek Supervisi.....	68
B.2.4 Gambaran Aspek <i>Fringe Benefit</i>	68
B.2.5 Gambaran Aspek <i>Contingent Reward</i>	68
B.2.6 Gambaran Aspek Promosi.....	68
B.2.7 Gambaran Aspek Rekan Kerja.....	69
B.2.8 Gambaran Aspek Sifat Pekerjaan.....	69
B.2.9 Gambaran Aspek Komunikasi.....	69
LAMPIRAN C (Hasil Utama Penelitian)	70
C.1 Hasil Korelasi antara <i>Psychological Capital</i> dan Kepuasan Kerja.....	70
LAMPIRAN D (Hasil Tambahan Penelitian)	71
D.1 Gambaran Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin.....	71
D.2 Gambaran Kepuasan Kerja Ditinjau dari Usia.....	72
D.3 Gambaran Kepuasan Kerja Ditinjau dari Status.....	72
D.4 Gambaran Kepuasan Kerja Ditinjau dari Pendidikan Terakhir.....	73
D.5 Gambaran Kepuasan Kerja Ditinjau dari Lama Bekerja.....	74
D.6 Gambaran Kepuasan Kerja Ditinjau dari Rata-Rata Jam Bekerja Dalam Sehari.....	74
D.7 Hasil Analisis Regresi Ganda Komponen <i>Psychological Capital</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	75
LAMPIRAN E (Kuesioner <i>Field</i>)	77

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap orang berhak atas kesehatan (pasal 4 di UU no 36 tahun 2009 tentang kesehatan). Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis (pasal 1 di UU no 36 tahun 2009 tentang kesehatan). Melihat adanya perundang-undangan tersebut maka pemerintah harus menjamin kesehatan para warga negaranya. Bentuk jaminan kesehatan dari pemerintah bermacam-macam mulai dari adanya asuransi kesehatan dari negara maupun pembangunan infrastruktur kesehatan yang memadai. Salah satu bentuk infrastruktur jaminan kesehatan adalah rumah sakit.

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (pasal 1 di UU no. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit). Jika dibandingkan dengan infrastruktur kesehatan lainnya, seperti puskesmas dan klinik, rumah sakit dapat dikatakan sebagai penyedia layanan kesehatan yang utama. Sebagai penyedia layanan kesehatan utama, rumah sakit harus memiliki orang-orang yang memiliki ilmu tentang pelayanan kesehatan dan memiliki ijin dalam memberikan pelayanan tersebut. Salah satu pihak yang dapat melakukan pelayanan kesehatan adalah perawat.

Perawat merupakan tenaga medis terbanyak yang ada di Indonesia (www.depkes.go.id). Perawat juga merupakan garda terdepan dalam melakukan pelayanan kesehatan dimana baik buruknya pelayanan kesehatan dapat dinilai dari kinerja perawat (Gatot dan Adisasmito, 2005). Perawat merupakan profesi yang memiliki tugas untuk mengetahui masalah yang dimiliki oleh pasien dan melakukan perencanaan perawatan yang akan dilakukan. Selain itu, perawat juga harus membuat catatan medis dari pasien yang dirawatnya (www.onetonline.org). Hal tersebut didukung dengan adanya Surat Keputusan Menteri Kesehatan nomor 1239/Menkes/SK/XI/2001 tentang registrasi dan praktik perawat yang

menyatakan bahwa seorang perawat berwenang untuk melaksanakan asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, penetapan diagnosa keperawatan, perencanaan, melaksanakan tindakan keperawatan dan evaluasi keperawatan.

Jika melihat dari tugas-tugas yang dimiliki perawat tersebut *Psychological Capital* (selanjutnya disingkat *PsyCap*) merupakan sesuatu yang haruslah dimiliki oleh seorang perawat. *PsyCap* adalah suatu keadaan perkembangan psikologis yang positif pada individu dengan karakteristik: (1) Memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas menantang (*self-efficacy*); (2) Membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang (*optimism*); (3) Tekun dalam mencapai tujuan dan, bila diperlukan, mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*); dan (4) Ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*) (Luthan, Youseff, & Avolio, 2007a).

Hal tersebut karena perawat perlu memiliki kepercayaan diri mengambil tindakan cepat untuk menyelamatkan pasien ketika pasien dalam keadaan kritis. Perawat juga perlu memiliki optimisme yang tinggi untuk menyembuhkan pasien agar ia bisa membuat pasien tersebut sembuh. Selain itu, jika seorang perawat tidak mampu untuk tekun dalam merawat pasien dengan baik maka pasien tersebut bisa jadi akan menjadi semakin parah penyakitnya. Seorang perawat juga perlu dapat bangkit dari keterpurukan ketika mendapati pasien yang dirawat tidak dapat tertolong lagi.

Dengan adanya *PsyCap* yang dimiliki oleh perawat tersebut pelayanan kesehatan dapat meningkat. Pelayanan kesehatan yang meningkat ini merupakan salah satu cerminan performa kerja perawat yang juga meningkat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sun, Zhao, Yang, & Fan .(2011) yang menyatakan bahwa *PsyCap* merupakan salah satu indikator yang dapat melihat tingginya performa kerja dari perawat. Sun, et al. (2011) menyatakan bahwa jika *PsyCap* yang dimiliki oleh seorang pekerja tinggi maka tinggi pula performa kerjanya dan jika *PsyCap* yang dimiliki perawat rendah maka rendah pula preforma kerjanya.

Universitas Indonesia

Pemberian *reward* tertentu adalah salah satu cara mempertahankan performa kerja para perawat. Pemberian *reward* ini sesuai dengan penelitian Jacob & Salomon (1977, dalam Spector 2000) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan performa akan lebih kuat ketika ada *reward* yang didapatkan setelah menunjukkan performa yang baik. Namun jika pemberian *reward* dirasa tidak cukup oleh perawat maka perawat dapat merasa tidak puas dan cenderung menunjukkan performa kerja yang rendah pula.

Beberapa waktu yang lalu media memberitakan tentang mogok kerja yang dilakukan oleh para perawat (www.detik.com). Mogok kerja tersebut didasari remunerasi dan insentif yang dirasa kurang oleh para perawat. Pemogokan tersebut dilakukan oleh para perawat di RSUD Dok II Jayapura, RSUD Abepura, dan RS Jiwa pada tahun 2009 (www.kompas.com), dan pada bulan Februari tahun 2012 dilakukan oleh para perawat di RSUD dr Soetomo (www.detik.com). Aksi mogok kerja tersebut tentunya bisa mengganggu sarana pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit, bahkan ada pemberitaan mengenai pemogokan kerja perawat di Lira, Uganda, pada tahun 2008 yang menyebabkan kematian pasiennya (www.kompas.com).

Remunerasi dan insentif merupakan salah satu aspek dalam kepuasan kerja (*job satisfaction*). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan seseorang mengenai pekerjaan mereka dan berbagai aspek pekerjaan mereka (Spector, 1997). Terdapat beberapa aspek lain yang juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, kesempatan promosi, adanya supervisi dari atasan, adanya keuntungan yang didapat, *contingent reward*, prosedur dalam melakukan pekerjaan, rekan kerja yang berinteraksi dengan seorang pekerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi antar pekerja (Spector, 1997). Luthans, Avolio, Avey, & Norman (2007b) menyebutkan bahwa orang-orang yang memiliki tingkat *PsyCap* yang rendah cenderung tidak puas dalam pekerjaannya.

Terdapat 3 alasan utama mengapa organisasi, dalam penelitian ini rumah sakit, perlu memperhatikan kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja bisa menjadi suatu refleksi dari perlakuan yang didapatkan oleh pekerja di tempat kerjanya. Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi suatu indikator dari *emotional well-being*

Universitas Indonesia

dan kesehatan psikologis pekerja. Kedua, kepuasan kerja dapat mengarahkan perilaku pekerja yang bisa berpengaruh pada fungsi organisasi dimana implikasi dari perasaan para pekerja ini bisa mengarahkan ke perilaku yang positif maupun perilaku yang negatif. Ketiga, kepuasan kerja bisa menjadi refleksi dari apakah suatu organisasi berfungsi dengan baik atau tidak (Cetin, 2011). Terjadinya kasus pemogokan kerja tersebut menjadi salah satu cerminan bahwa terjadi disfungsi dari organisasi dan memiliki dampak yang berbahaya bagi nyawa pasien yang dapat menyebabkan hilangnya nyawa dari pasien.

Jika dipandang dalam *PsyCap*, peneliti berasumsi bahwa para perawat yang melakukan mogok kerja merupakan perawat yang memiliki tingkat *PsyCap* yang rendah. Peneliti kemudian berasumsi bahwa dengan tingkat *PsyCap* dan kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan performa pelayanan kesehatan yang dilakukan di Indonesia menjadi buruk sehingga semakin banyak pasien yang terlantar dan tidak kembali sehat. Peneliti memasukkan asumsi tersebut sebagai alasan perlunya melakukan penelitian ini. Alasan lain adalah masih belum adanya penelitian korelasi kedua variabel ini di Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dari pencarian di *website* www.apa.org/psychinfo dengan kata kunci pencarian “*psychological capital*”, “*Job satisfaction*”, “*nurse*”, “*in Indonesia*”. Selain melakukan pencarian di *website* tersebut peneliti juga melakukan pencarian pada *database* skripsi yang terdapat di perpustakaan Universitas dengan kata kunci “*psychological capital*”, “kepuasan kerja”, dan “perawat”, hasil yang didapatkan adalah belum ada penelitian mengenai hal tersebut yang sudah dilakukan di Universitas Indonesia.

1.2. Masalah Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dan kepuasan kerja pada perawat?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja pada perawat.

Universitas Indonesia

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan gambaran *PsyCap* pada perawat yang bekerja sehingga pihak rumah sakit mampu mengembangkan *PsyCap* dari para perawatnya. Selain itu, dengan adanya penelitian ini menambah referensi bagi penelitian *PsyCap* di Indonesia khususnya pada bidang pekerjaan perawat. Manfaat lain dari penelitian ini adalah pihak rumah sakit mendapatkan gambaran kepuasan kerja para perawatnya sehingga pihak rumah sakit dapat membuat suatu perencanaan untuk meningkatkan kepuasan kerja dari para perawatnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Laporan penelitian ini terdiri dari lima bab yang setiap bagiannya terdiri dari beberapa sub bab yang dijelaskan sebagai berikut :

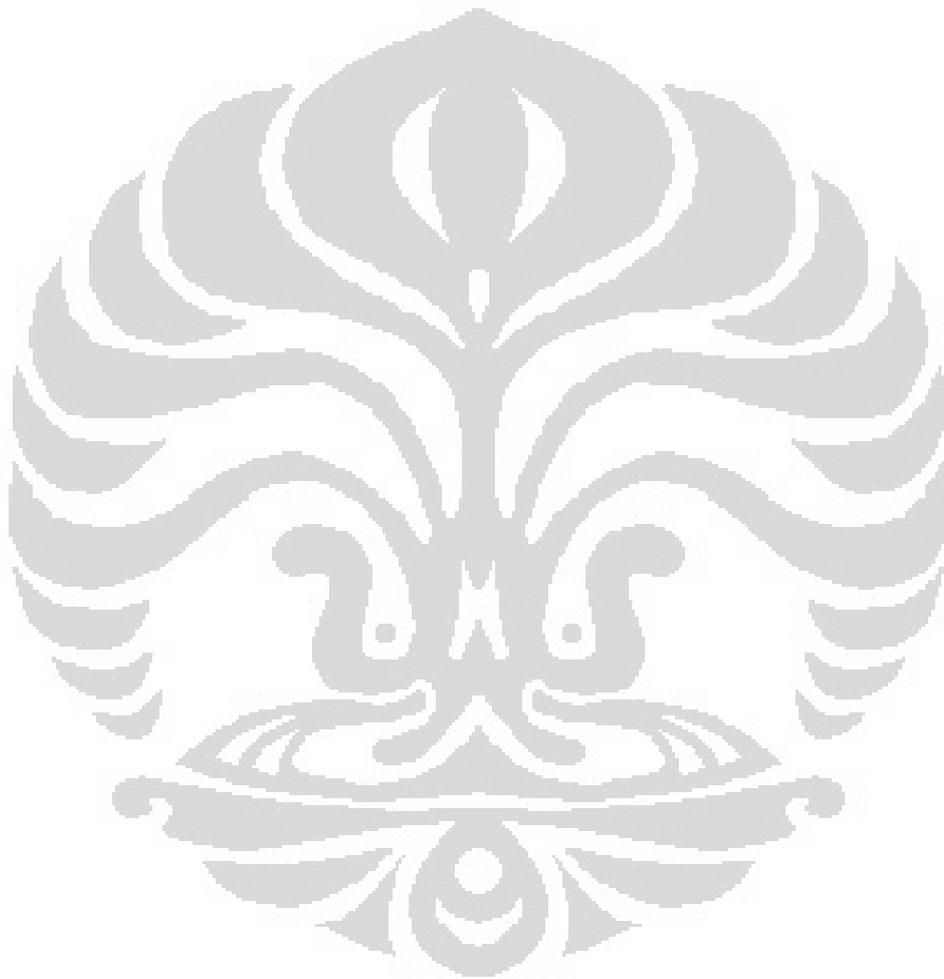
Pada bab 1 akan dijelaskan mengenai pendahuluan yang berisikan latar belakang penelitian, masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian hubungan antara *PsyCap* dengan kepuasan kerja pada perawat.

Pada bab 2 akan dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *PsyCap*, kepuasan kerja, perawat, dan hubungan antara *PsyCap* dengan kepuasan kerja.

Pada bab 3 akan dijelaskan mengenai metode penelitian. Bab ini terdiri dari masalah penelitian, hipotesis penelitian, variabel penelitian, tipe dan desain penelitian, karakteristik partisipan penelitian, instrumen yang digunakan dalam penelitian, prosedur penelitian, dan pengolahan data.

Pada bab 4 akan dijelaskan mengenai hasil pengolahan data. Hal-hal yang dijelaskan pada bab ini adalah gambaran umum partisipan dan hasil penelitian yang diinterpretasikan oleh peneliti dari data yang diolah.

Pada bab 5 akan dijelaskan mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, diskusi mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan, saran teoritis untuk penelitian selanjutnya, dan saran praktis yang dapat diterapkan dalam organisasi berdasarkan hasil penelitian.



Universitas Indonesia

BAB 2

LANDASAN TEORI

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini. Teori yang dijelaskan adalah teori tentang *PsyCap*, kepuasan kerja, dan dinamika hubungan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja. Selain itu, peneliti juga menjelaskan tentang definisi rumah sakit dan perawat.

2.1. *Psychological Capital (PsyCap)*

PsyCap merupakan salah satu pandangan yang muncul akibat adanya kebutuhan para praktisi dalam organisasi untuk menemukan pendekatan baru dalam praktek psikologis di ranah pekerjaan dimana pendekatan psikologis negatif dirasa terlalu membuat para pekerja hanya mencoba untuk memenuhi kebutuhan pribadinya saja dan melalui pendekatan psikologis negatif tersebut hanya menyelesaikan permasalahan jangka pendek saja (Luthan et al., 2007a). Seiring perkembangan zaman, muncul pendekatan psikologis yang positif yang dikembangkan oleh Seligman (1998, dalam Luthan et al., 2007a), para peneliti kemudian menemukan suatu pendekatan baru yang dapat meminimalisir kekurangan dari pendekatan psikologis negatif yaitu, *Positive Organizational Scholarships* pada level organisasi dan *Positive Organizational Behavior* pada level individu. *PsyCap* merupakan bagian dari *Positive Organizational Behavior*.

2.1.1. Definisi *PsyCap*

Definisi *Psychological Capital (PsyCap)* menurut Luthan, et al.(2007a: 3) adalah

“PsyCap is an individual’s positive psychological state of development and is characterized by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and

even beyond (resiliency) to attain success.”

Yang bisa diartikan sebagai suatu keadaan perkembangan psikologis yang positif pada individu dengan karakteristik: (1) Memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan mengerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas menantang (*self-efficacy*); (2) Membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang (*optimism*); (3) Tekun dalam mencapai tujuan dan, bila diperlukan, mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*); dan (4) Ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*).

PsyCap merupakan suatu kapasitas yang terbarukan, saling melengkapi dan dapat saling bersinergis. Individu yang memiliki *PsyCap* yang tinggi akan menjadi individu yang fleksibel dan adaptif untuk bertidak dengan kapasitas yang berbeda untuk memenuhi tuntutan secara dinamis. Individu dengan *PsyCap* yang tinggi juga mendapatkan kompetensi yang lebih tinggi dan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi dengan lebih mudah.

Jadi, definisi *PsyCap* yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi dari Luthans, et al.,(2007a) dimana definisi tentang *PsyCap* berdasarkan literatur yang peneliti dapatkan hanya dari Luthan et al., (2007a). Definisi *PsyCap* dari Luthan et al., (2007a) tersebut sudah mencakup keempat komponen yang diukur dalam penelitian kali ini.

2.1.2. Komponen-Komponen *PsyCap*

Sesuai dengan definisi yang telah dipaparkan diatas, terdapat 4 komponen dalam *PsyCap*. Keempat komponen tersebut adalah *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.

2.1.2.1. *Self-efficacy*

Definisi *self-efficacy* dalam *PsyCap* menurut Luthans ,et al. (2007a) adalah suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengerahkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan

tugas pada konteks tertentu. Orang-orang dengan *self-efficacy* tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Memiliki target yang tinggi untuk diri sendiri dan secara sadar memilih tugas yang sulit
2. Menyukai dan mengembangkan diri dengan adanya tantangan
3. Memiliki motivasi pribadi yang tinggi
4. Memberikan usaha untuk mencapai tujuan
5. Ketika menemui kesulitan mereka bertahan

(Luthans, et al.,2007a)

Dengan adanya lima karakteristik tersebut orang-orang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan dapat berkembang secara independen dan menjalankan tugas secara efektif (Luthans, et al.,2007a).

Self-efficacy dapat dikembangkan melalui beberapa cara yaitu dengan memberikan kesempatan untuk merasakan keberhasilan tertentu, dengan adanya perasaan mendapatkan suatu keberhasilan yang berulang-ulang membuat *self-efficacy* seseorang akan meningkat. Cara selanjutnya adalah menggunakan metode *vicarious learning/ modeling* dimana cara ini akan membuat seseorang mampu mengobservasi orang lain dan mempelajari cara-cara orang lain mendapatkan kesuksesan serta mempelajari kesalahan-kesalahan yang dilakukan orang lain sehingga dapat meningkatkan *self-efficacy* orang tersebut. Cara selanjutnya adalah mendapatkan persuasi social ataupun umpan balik yang positif, contohnya “kamu pasti bisa”, sehingga dapat meningkatkan *self-efficacy* yang dimiliki seseorang. (Luthans, et al., 2007a)

2.1.2.2. Optimism

Definisi dari *optimism* dalam *PsyCap* menurut Carver & Scheier (2002, dalam Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011) adalah sebuah gambaran dalam psikologi positif sebagai harapan masa depan yang positif dan terbuka pada perkembangan. Definisi lain mengenai *optimism* dalam *PsyCap* menurut Seligman (1998 dalam Avey, et al., 2011) adalah cara mengintrepretasikan kejadian negatif disebabkan oleh hal-hal diluar diri, bersifat sementara, dan terjadi hanya pada situasi tertentu saja, dan merupakan cara mengintrepretasikan kejadian

positif sebagai kejadian yang disebabkan oleh diri sendiri, bersifat menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi.

Optimism dalam *PsyCap* akan membuat seseorang menjadi seorang realistis dan fleksibel. Hal tersebut dikarenakan *optimism* dalam *PsyCap* tidak hanya perasaan positif saja tetapi *optimism* dalam *PsyCap* merupakan suatu pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri, analisa kesalahan masa lalu, dan perencanaan pencegahan terjadinya hal buruk. (Luthans, et al., 2007a)

Individu dengan *optimism PsyCap* yang tinggi akan mampu merasakan implikasi secara kognitif dan emosional ketika mendapatkan kesuksesan. Individu tersebut juga mampu menentukan nasibnya sendiri tanpa diremehkan orang lain. Individu dengan *optimism PsyCap* juga memberikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terkait ketika individu tersebut mencapai kesuksesan (Luthans, et al., 2007a).

2.1.2.3. Hope

Definisi dari *hope* menurut Snyder, et al (1991 dalam Luthans, et al., 2007a) adalah suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi *agency* (energi untuk mencapai tujuan) dan *pathway* (perencanaan untuk mencapai tujuan) untuk mencapai kesuksesan. Hal yang membedakan istilah *hope* dalam kehidupan sehari-hari dan *hope* dalam *PsyCap* adalah adanya istilah *pathway* yaitu perencanaan untuk mencapai tujuan dimana pada istilah *hope* yang digunakan sehari-hari hanya terdapat istilah *agency* atau yang dikenal sebagai *will power* saja. Pekerja yang memiliki *hope* yang tinggi memiliki karakteristik pemikir yang independen, memiliki *locus of control* internal, memiliki kontrol penuh untuk mengatur energi yang digunakan dalam mencapai tujuan, dan selalu mencari alternatif pilihan ketika menghadapi kesulitan (Luthans, et al., 2007a)

2.1.2.4. Resiliency

Definisi dari *resiliency* menurut Luthans (2002 dalam Avey, et al., 2011) adalah kemampuan untuk “memantul kembali” atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab. Masten & Reed (2002 dalam Luthans, et al., 2007a)

mendefinisikan *resiliency* sebagai suatu fenomena dengan karakteristik pola adaptasi positif dalam konteks situasi yang menyulitkan dan beresiko. *Resiliency* dalam *PsyCap* tidak hanya sekedar “memantul kembali” ke keadaan semula tetapi juga harus mampu menjadi lebih positif dari keadaan semula. Selain itu, *resiliency* dalam *PsyCap* juga menuntut untuk menantang suatu keadaan yang sulit dan bekerja lebih dari keadaan equilibrium. *Resiliency* dapat dikembangkan dengan cara membangun kesadaran seseorang mengenai talenta, kemampuan dan jaringan yang dimilikinya (Luthans, et al., 2007a).

Pada penelitian ini, keempat komponen tersebut akan dikorelasikan dengan kepuasan kerja untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing komponen *PsyCap* terhadap kepuasan kerja. Dengan mengetahui besarnya sumbangan masing-masing komponen *PsyCap*, penelitian ini dapat mengetahui komponen mana yang memberikan sumbangan paling besar terhadap kepuasan kerja.

2.1.3. Pengukuran *PsyCap*

Pengukuran *PsyCap* dilakukan oleh Luthans, et al. (2007b) dengan menggabungkan 4 alat ukur yang akan dimasukkan pada konstruk *PsyCap* yaitu *self-efficacy* (Parker, 1998), *hope* (Snyder, et al., 1996), *optimism* (Scheier & Carver, 1985), dan *resiliency* (Wagnild & Young, 1993). Setelah melakukan adaptasi dari 4 alat ukur tersebut, tercipta alat ukur mengenai *PsyCap* yaitu *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ). PCQ memiliki 24 *item* yang setiap komponennya diwakili oleh 6 *item*. Seiring dengan perkembangannya, Luthans, et al. (2008) membuat versi yang lebih singkat yaitu PCQ-12. PCQ-12 memiliki 12 *item* yang diwakili oleh 3 *item self-efficacy*, 4 *item hope*, 2 *item optimism*, dan 3 *item resiliency*. Namun PCQ-12 memiliki reliabilitas yang lebih kecil dengan PCQ-24 (Luthans, Avey, Clapp-Smith, & Li., 2008).

Secara teoritis untuk mengetahui peneliti hanya menemukan alat ukur mengenai *PsyCap* adalah PCQ-24 dan PCQ-12. Namun peneliti berpendapat bahwa 4 komponen dari *PsyCap* tersebut dapat diketahui melalui metode lain. Metode yang peneliti duga dapat mengetahui 4 komponen tersebut adalah wawancara dan observasi. Dengan wawancara, seseorang dapat mengetahui 4

komponen tersebut dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan 4 komponen *PsyCap*. Observasi akan melengkapi hasil dari wawancara, dimana seseorang dapat mengetahui tingkat *PsyCap* dengan mengamati perilaku pekerja pada saat ia melakukan pekerjaannya. Namun, peneliti belum menemukan sumber yang relevan mengenai penggunaan kedua metode tersebut untuk mengetahui *PsyCap*.

Jadi dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah PCQ yang memiliki 24 *item* karena sesuai dengan pernyataan dari Luthans, et al. (2008) yang menyatakan bahwa PCQ-24 memiliki nilai reliabilitas yang lebih baik dibandingkan dengan PCQ-12 sehingga dapat dikatakan bahwa PCQ lebih konsisten dalam mengukur konstruk *PsyCap*.

2.2. Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Kepuasan kerja merupakan hal yang paling sering dibahas dalam penelitian perilaku berorganisasi (Spector, 1997). Terdapat berbagai macam teori mengenai kepuasan kerja dan ribuan penelitian mengenai kepuasan kerja. Cetin (2011) mengungkapkan 3 alasan utama mengapa perlu memperhatikan kepuasan kerja. Pertama adalah kepuasan kerja bisa menjadi suatu refleksi dari perlakuan yang didapatkan oleh pekerja di tempat kerjanya. Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi suatu indikator dari *emotional well-being* dan kesehatan psikologis pekerja. Kedua adalah kepuasan kerja dapat mengarahkan perilaku pekerja yang bisa berpengaruh pada fungsi organisasi dimana implikasi dari perasaan para pekerja ini bisa mengarahkan ke perilaku yang positif maupun perilaku yang negatif. Ketiga adalah kepuasan kerja bisa menjadi refleksi dari apakah suatu organisasi berfungsi dengan baik atau tidak.

2.2.1. Definisi Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja dari Spector (1997:2) adalah

“A global feeling about the job or as a related constellation of attitudes about various aspects or facets of the job.”

Yang bisa diartikan sebagai keseluruhan perasaan terhadap pekerjaan dan hubungannya dengan berbagai aspek dari pekerjaan.

Definisi lain dari kepuasan kerja yang di Kepuasan kerja adalah sikap-sikap emosional yang positif yang muncul akibat adanya penilaian kinerja. Selain itu definisi lain adalah seperangkat perasaan dan keyakinan tentang pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang (George & Jones, 1999, dalam Cetin, 2011).

Jadi, definisi kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah definisi dari Spector (1997) yakni keseluruhan perasaan terhadap pekerjaan dan hubungannya dengan berbagai aspek dari pekerjaan. Penjabaran definisi tersebut dapat terlihat dari alat ukur kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yang mencakup sembilan aspek kepuasan kerja yaitu, gaji, kesempatan promosi, adanya supervisi dari atasan, adanya keuntungan yang didapat, *contingent reward*, prosedur dalam melakukan pekerjaan, rekan kerja yang berinteraksi dengan seorang pekerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi antar pekerja (Spector, 1997).

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat dua pendekatan dalam penelitian mengenai kepuasan kerja, yaitu *global approach* dan *facet approach*. *Global approach* atau pendekatan *global* menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keseluruhan sikap yang tunggal mengenai pekerjaan secara menyeluruh. *Facet approach* atau pendekatan faset (aspek) melihat kepuasan kerja sebagai suatu hal yang memiliki beberapa aspek seperti *reward*, orang lain yang terlibat dengan pekerja, dan kondisi lingkungan kerja (Spector, 2000).

Spector (2000) menyatakan bahwa pendekatan faset memiliki pandangan yang lebih lengkap terkait dengan kepuasan kerja. Seorang individu akan memiliki perbedaan kepuasan pada setiap aspek. Contohnya, seorang pekerja puas dengan gaji yang diterima namun ia tidak puas dengan komunikasi antar pekerja di perusahaannya. Melihat hal tersebut, Spector (1997) membagi aspek-aspek kepuasan kerja menjadi sembilan aspek yaitu, gaji, kesempatan promosi, adanya supervisi dari atasan, adanya keuntungan yang didapat, *contingent reward*, prosedur dalam melakukan pekerjaan, rekan kerja yang berinteraksi dengan seorang pekerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi antar pekerja. Spector (2000) merangkum dua anteseden yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, anteseden lingkungan dan anteseden personal. Dalam anteseden lingkungan tercakup

karakteristik pekerjaan, ambiguitas peran, konflik peran, *work-family conflict*, jadwal kerja dan gaji. Dalam anteseden personal tercakup kepribadian pekerja, *locus of control*, gender, dan usia. (Spector, 2000)

2.2.2.1. Anteseden Lingkungan

Pada anteseden lingkungan Spector (2000) membagi dalam 6 hal yaitu :

a. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang terkait dengan kepuasan kerja dalam hal isi dan tugas dari pekerjaan itu sendiri. Ketika pekerja merasa pekerjaannya menyenangkan dan bermakna, maka pekerja tersebut akan menyukai pekerjaannya dan akan memiliki performa baik karena adanya kepuasan pribadi yang tercapai.

b. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran yang terkait dengan kepuasan kerja dalam hal tidak yakinnya pekerja mengenai fungsi dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka.

c. Konflik peran

Konflik peran yang terkait dengan kepuasan kerja dalam hal munculnya ketidaksesuaian perintah baik dalam pekerjaan atau adanya ketidaksesuaian perintah pada hal pekerjaan dan hal bukan pekerjaan.

d. *Work-family conflict*

Work-family conflict adalah salah satu bentuk konflik yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga saling bertentangan. Konflik ini biasa terjadi pada kedua orang tua yang bekerja dan memiliki anak atau pada orang tua tunggal. Beberapa penelitian menemukan bahwa pekerja yang memiliki tingkat *work-family conflict* yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang memiliki tingkat *work-family conflict* yang rendah (Bedeian, et al., 1988; Frone, et al., 1994; Netemeyer, et al., 1996; Rice, et al., 1992, dalam Spector, 2000). Baik laki-laki maupun perempuan memiliki respon yang serupa dalam *work-family conflict* (Kossek & Ozeki, 1998 dalam Spector 2000)

e. Jadwal kerja

Standar jam kerja yang biasa digunakan perusahaan-perusahaan adalah 8 jam perhari dan 5 hari dalam seminggu (Spector, 1997). Namun terdapat berbagai variasi jadwal kerja yang digunakan oleh beberapa perusahaan seperti, *flexible work schedule* yang memperbolehkan pekerja memilih jadwal kerjanya, *long shift* yang mengharuskan pekerjanya bekerja lebih dari 8 jam sehari (rata-rata 10 sampai 12 jam), *night shift* yang menuntut pekerja bekerja di malam hari (sering digunakan pada organisasi kepolisian dan rumah sakit), *part-time work* yang memperbolehkan pekerjanya untuk bekerja dibawah 8 jam sehari atau kurang dari 40 jam seminggu. Jadwal kerja yang fleksibel akan membuat pekerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja dengan jadwal kerja yang tetap. Namun, penelitian lanjutan mengenai hal tersebut masih perlu dilakukan karena hasil yang didapat masih belum konsisten (Spector, 1997).

f. Gaji

Gaji sering kali dikaitkan sebagai prediktor utama kepuasan kerja seorang pekerja. Namun, beberapa penelitian menyatakan bahwa nilai korelasi antara gaji dan kepuasan kerja memiliki nilai yang kecil (Spector, 1997). Besarnya gaji hanya berpengaruh pada kepuasan yang terkait gaji saja bukan kepuasan kerja secara keseluruhan (yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor selain gaji) (Spector, 2000). Pekerja biasanya membanding-bandingkan besaran gaji yang didupatkannya dengan gaji pekerja lain yang memiliki tugas yang sama dan seringkali menjadi tidak puas dengan gaji yang didupatkannya ketika mengetahui gajinya lebih kecil dibandingkan dengan pekerja lain (Spector, 1997).

Jadi, dengan adanya anteseden lingkungan ini peneliti melakukan penelitian mengenai kaitan anteseden lingkungan tersebut dengan kepuasan kerja. Namun, peneliti hanya memasukan jadwal kerja atau jam kerja dan *work family conflict* sebagai hal yang diteliti sebagai hasil tambahan penelitian. Peneliti mendapatkan hasil jam kerja dengan cara mencantumkan isian rata-rata jam kerja sehari pada data partisipan yang terdapat di data partisipan di kusioner. Sedangkan

untuk *work family conflict*, peneliti melihat hal tersebut hanya dari status pernikahan partisipan dimana dengan adanya status tersebut diharapkan dapat mengetahui *work family conflict* yang terjadi atau tidak dari partisipan

2.2.2.2. Anteseden Personal

Pada anteseden personal, Spector (2000) membagi kedalam empat hal yaitu:

a. Kepribadian pekerja

Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berkorelasi dengan kepuasan kerja. Hawtorne menemukan salah satu *trait* kepribadian yang berkorelasi dengan kepuasan kerja yaitu “*chronic kickers*” dimana kepribadian tersebut selalu mengeluh mengenai pekerjaan mereka dan pekerja dengan kepribadian “*chronic kickers*” akan selalu memiliki hal yang dikeluhkan (Roethlisberger, 1941 dalam Spector, 2000). Penelitian lain yang menemukan suatu predisposisi kepribadian yang menyukai pekerjaan dan kepribadian yang tidak menyukai pekerjaannya (Staw & Ross 1985 dalam Spector, 2000). Namun, penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak stabil terkait dengan hasil korelasi antara kepribadian dan kepuasan kerja.

b. *Locus of control*

Locus of control adalah suatu cara pandang seseorang mengenai segala sesuatu yang ia dapatkan dalam hidup. Jika seseorang memandang bahwa ia memiliki pengaruh untuk mendapatkan *reinforcement* maka ia memiliki *locus of control* internal sedangkan jika ia merasa *reinforcement* yang ia dapatkan berasal dari luar diri maka dapat dikatakan ia memiliki *locus of control* eksternal. Orang dengan *locus of control* internal memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan orang dengan *locus of control* eksternal (O'brien, 1983; Spector 1982 dalam Spector 2000).

c. Gender

Dalam beberapa penelitian, gender memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja meskipun memiliki hasil yang tidak konsisten

(Spector, 1997). Pria dan wanita memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama (Brush et al., 1987; Witt & Nye 1992 dalam Spector 2000). Pria memiliki kecenderungan untuk melakukan pekerjaan manajerial sedangkan wanita memiliki kecenderungan untuk melakukan pekerjaan klerikal (Spector, 1997). Hal tersebut menunjukkan bahwa wanita memiliki kepuasan kerja yang sama dengan pria meskipun memiliki beban kerja yang tidak setara dan *reward* yang tidak setara namun alasan mengapa hal tersebut bisa terjadi masih belum jelas.

d. Usia

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa usia dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang signifikan. Brush, et al. (1987 dalam Spector 1997) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara menyeluruh akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Penelitian Birdi, et al. (1995 dalam Spector 2000) menunjukkan bahwa pada beberapa negara tingkat kepuasan kerja terendah terjadi pada usia 26 tahun hingga 31 tahun dan tingkat kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia.

Jadi, dengan adanya anteseden personal ini peneliti melakukan penelitian mengenai kaitan anteseden personal tersebut dengan kepuasan kerja. Namun, peneliti hanya memasukan usia dan gender sebagai hal yang diteliti dalam penelitian ini. Peneliti mendapatkan data usia dan gender dari data diri partisipan yang berada di kuisioner penelitian.

2.2.3. Pengaruh Kepuasan Kerja

Pada sub bab ini, peneliti akan menjelaskan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja ketika kepuasan kerja seorang pekerja tercapai atau tidak tercapai.

2.2.3.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Performa

Terdapat dua penjelasan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan performa. Penjelasan yang pertama adalah kepuasan kerja berpengaruh pada performa. Contohnya adalah orang yang menyukai pekerjaannya maka ia akan bekerja keras dan memiliki performa yang tinggi pula. Penjelasan kedua adalah performa berpengaruh pada kepuasan. Contohnya adalah pekerja yang memiliki performa yang baik akan mendapatkan *reward* tertentu dan *reward* tersebut mengarah pada kepuasan. Jacob & Salomon (1977, dalam Spector 2000) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan performa akan lebih kuat ketika ada *reward* yang didapatkan setelah menunjukkan performa yang baik.

2.2.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Absenteeism*, *Turn Over* dan *Withdrawal Behavior*

Hubungan antara kepuasan kerja dan *absenteeism* tidak memiliki nilai korelasional yang tinggi (Munandar 2001). Salah satu alasan rendahnya nilai korelasi tersebut adalah terdapat berbagai alasan ketika pekerja memutuskan untuk tidak masuk kerja. Contohnya sakit, adanya keluarga yang sakit, bisnis pribadi, kelelahan ataupun malas untuk datang ke kantor. Beberapa alasan memang terkait dengan kepuasan kerja namun alasan tersebut tidak meningkatkan nilai korelasi kepuasan kerja dan *absenteeism* (Kohler & Mathieu, 1993, dalam Spector 2000).

Hubungan antara kepuasan kerja dan *turn over* sudah dibuktikan dalam beberapa penelitian. Penelitian Crampton & Wagner (1994 dalam Spector 2000) menunjukkan bahwa pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung akan meninggalkan pekerjaannya sekarang.

Hubungan kepuasan kerja dan *withdrawal* sudah dibuktikan dalam beberapa penelitian. Saari & Judge (2004) menyatakan bahwa ketidakpuasan berkorelasi dengan *withdrawal behavior* termasuk keterlambatan, seringnya mengeluh mengenai pekerjaan, penggunaan obat-obatan, dan keinginan untuk pensiun dari pekerjaan.

2.2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kesehatan Pekerja

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan peramal yang baik dari rentang kehidupan seorang pekerja. Kepuasan kerja menunjang tingkat fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Hubungan antara kesehatan dan kepuasan kerja sudah memiliki kejelasan namun hubungan kausal antara dua variabel tersebut masih belum diketahui (Munandar, 2001). Simptom-simptom penyakit yang sering muncul pada pekerja yang memiliki kepuasan kerja rendah adalah sulit tidur dan nyeri di perut (Begley & Czajka 1993; O'Driscoll & Beehr, 1994 dalam Spector, 2000)

2.2.4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Secara umum pengukuran kepuasan kerja memiliki dua tipe yaitu pengukuran secara menyeluruh dan pengukuran spesifik (Furnham, 2005). Pengukuran kepuasan kerja sudah dilakukan sejak 1950 oleh Kunin yang membuat alat ukur bernama *Faces Scale*. Alat ukur ini terdiri dari beberapa wajah yang setiap wajahnya memiliki perbedaan ekspresi emosi. Dari pilihan wajah yang dipilih oleh responden akan diketahui tingkat kepuasan kerja responden secara keseluruhan (Jex & Britt, 2008). Pada tahun 1969, Patricia Smith mengembangkan alat ukur kepuasan kerja lainnya yang disebut sebagai *Job Description Index (JDI)*. Skala dalam JDI ini membuat responden untuk mendeskripsikan pekerjaannya. JDI termasuk dalam tipe pengukuran spesifik (Jex & Britt, 2008). Karena JDI tidak mengukur kepuasan kerja secara menyeluruh Smith, et al. (1989 dalam Jex & Britt) membuat suatu alat ukur yang mengukur kepuasan kerja secara menyeluruh yang disebut *Job In General (JIG)* dimana *item* dalam alat ukur tersebut merupakan pengembangan dari JDI.

Alat ukur kepuasan kerja selanjutnya adalah *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang diciptakan oleh peneliti dari Universitas Minnesota bersamaan dengan munculnya alat ukur JDI. MSQ memiliki 100 *item* yang mengukur 20 aspek yang terkait dengan kepuasan kerja. Bentuk lain dari MSQ adalah MSQ-20 yang memiliki 20 *item* yang didesain untuk melihat kepuasan kerja secara menyeluruh. Alat ukur kepuasan kerja selanjutnya adalah *Job*

Satisfaction Survey (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1985, dalam Jex & Britt, 2008). Alat ukur ini memiliki 9 aspek dan 36 *item* yang setiap aspeknya diwakili 4 *item*. Alat ukur ini sering digunakan pada pekerja pelayanan (Jex & Britt, 2008).

Selain dengan menggunakan alat ukur yang telah disebutkan diatas, peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari metode wawancara dan observasi. Dengan metode wawancara, kepuasan kerja dapat diketahui dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan mengenai berbagai aspek yang terkait dengan kepuasan kerja. Sedangkan untuk metode observasi, kepuasan kerja dapat diketahui dengan cara melihat perilaku yang ditampilkan oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Contohnya, ketika seorang pekerja tidak bersemangat dalam bekerja maka dapat terlihat dari kinerjanya yang buruk dan terdapat kemungkinan bahwa ia tidak puas dengan pekerjaannya.

Jadi pada penelitian ini, peneliti menggunakan alat ukur JSS yang dikembangkan oleh Spector (1997). Alasan pemilihan alat ukur tersebut adalah alat ukur JSS merupakan alat ukur yang memiliki reliabilitas dan validitas yang cukup tinggi ketika digunakan dalam penelitian mengenai kepuasan kerja. Selain itu, Jex & Britt (2008) menyatakan bahwa alat ukur JSS ini sering kali digunakan pada pekerja pada pelayanan seperti polisi dan perawat sehingga hal tersebut sesuai dengan konteks dalam penelitian kali ini.

2.3. Rumah Sakit

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (pasal 1 di UU no. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit). Rumah sakit dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu rumah sakit yang didirikan pemerintah, didirikan pemerintah daerah, dan rumah sakit yang didirikan swasta (pasal 7 ayat 2 di UU no. 44 tahun 2009). Rumah sakit harus memiliki tenaga kerja tetap yaitu, tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan (pasal 12 ayat 1 di UU no. 44 tahun 2009).

2.4. Perawat

2.4.1. Definisi Perawat

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Pasal 1 dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 1239/Menkes/SK/XI/2001) Perawat dapat melaksanakan praktik keperawatan pada sarana pelayanan kesehatan, praktik perorangan dan/atau berkelompok. (pasal 8 dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 1239/Menkes/SK/XI/2001)

Perawat dalam melaksanakan praktik keperawatan berwenang untuk :

1. Melaksanakan asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, penetapan diagnosa keperawatan, perencanaan, melaksanakan tindakan keperawatan dan evaluasi keperawatan.
2. Tindakan keperawatan meliputi intervensi keperawatan, observasi keperawatan, pendidikan dan konseling kesehatan.
3. Dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang ditetapkan oleh organisasi profesi.
4. Pelayanan tindakan medik hanya dapat dilakukan berdasarkan permintaan tertulis dari dokter.

(Pasal 15 dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 1239/Menkes/SK/XI/2001)

Dalam keadaan darurat yang mengancam jiwa seseorang/pasien, perawat berwenang untuk melakukan pelayanan kesehatan diluar kewenangan (Pasal 20 ayat 1 dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 1239/Menkes/SK/XI/2001).

2.4.2. Karakteristik Perawat Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Nursalam & Efendi (2008) menyatakan bahwa terdapat beberapa tingkat pendidikan yang menunjukkan fungsi dari perawat dan kompetensi yang harus di miliki. Tingkatan pendidikan yaitu :

1. Perawat dengan pendidikan D III merupakan perawat generalis sebagai perawat vokasional yang diharapkan mampu untuk mengelola praktik keperawatan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan kebutuhan pasien serta memiliki kemampuan untuk meningkatkan mutu asuhan perawatan.
2. Pendidikan ners memiliki dua lulusan yaitu lulusan dengan gelar sarjana dan profesi. Lulusan dengan gelar sarjana strata 1 (S1) disebut sebagai perawat ilmuwan dan diharapkan mampu melaksanakan riset keperawatan dasar dan penerapan yang sederhana. Lulusan profesi (dengan gelar Ners) menghasilkan perawat professional melakukan asuhan praktik keperawatan dasar
3. Magister keperawatan merupakan lanjutan dari pendidikan ners, yaitu perawat ilmuwan, yang dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan dengan cara penelitian dan pengembangan.
4. Ners spesialis merupakan gelar lanjutan perawat professional yang melakukan asuhan praktik keperawatan spesialisik

2.5. Hubungan Antara *PsyCap* dan Kepuasan Kerja

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *PsyCap* memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Luthans, et al. (2007b) menunjukkan bahwa 3 komponen dari *PsyCap* yaitu *hope*, *self-efficacy* dan *optimism* memiliki korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja pada pekerja teknik. Penelitian yang dilakukan oleh Hedissa (2010) menunjukkan korelasi yang signifikan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja dimana komponen *PsyCap* yang memiliki korelasi signifikan dengan kepuasan kerja adalah *optimism* dan *resiliency* pada mahasiswa akademi kepolisian. Penelitian yang dilakukan oleh Avey, et al. (2011) menunjukkan korelasi yang signifikan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Cetin (2011) juga menunjukkan korelasi yang signifikan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja.

Secara umum, pekerja yang memiliki tingkat *hope* yang tinggi akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Hal tersebut dikarenakan ketika pekerja memiliki tingkat *hope* yang tinggi mereka mendapatkan motivasi dan rencana untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik dalam pekerjaannya dan setelah

melakukan pekerjaan terbaiknya pekerja tersebut akan merasa puas. Luthans, et al. (2007b) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat semakin ditingkatkan ketika *hope* diikuti oleh *optimism* dan/atau *self-efficacy* ketika melakukan pekerjaan dan *resiliency* sebagai respon ketika menghadapi kesulitan. Berdasarkan temuan Luthans, et al.(2007b) tersebut, peneliti berasumsi bahwa perawat yang memiliki tingkat *PsyCap* yang tinggi maka akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Hal tersebut karena temuan tersebut berlaku pada pekerja secara umum yang tidak mengenal konteks tertentu, sehingga hubungan antara dua variabel tersebut seharusnya terjadi pula pada konteks pekerjaan perawat.



BAB 3

METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai masalah penelitian, hipotesis penelitian, variabel-variabel yang akan diteliti, definisi dari setiap variabel yang diteliti baik secara konseptual maupun secara operasional. Selain itu, pada bab ini pula peneliti akan menjelaskan mengenai metode penelitian yang terdiri dari tipe dan desain penelitian, partisipan penelitian, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan metode pengolahan data yang digunakan.

3.1. Masalah Penelitian

Masalah penelitian yang dijelaskan dalam bagian ini terdapat dua jenis yaitu, masalah konseptual dan masalah operasional.

3.1.1. Masalah Konseptual

Apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja pada perawat?

3.1.2. Masalah Operasional

Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara skor total *psychological capital (PsyCap)* dari alat ukur *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* dengan skor total kepuasan kerja dari alat ukur *Job Satisfaction Survey (JSS)* pada perawat?

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian, hipotesis dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam bagian ini.

3.2.1. Hipotesis Alternatif (H_a)

Terdapat korelasi yang signifikan antara skor total *psychological capital* (*PsyCap*) dari alat ukur *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) dan skor total kepuasan kerja dari alat ukur *Job Satisfaction Survey* (JSS) pada perawat.

3.2.2. Hipotesis Null (H_0)

Tidak terdapat korelasi yang signifikan antara skor total *psychological capital* (*PsyCap*) dari alat ukur *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) dan skor total kepuasan kerja dari alat ukur *Job Satisfaction Survey* (JSS) pada perawat.

3.3. Variabel Penelitian

Pada sub bab ini akan dijelaskan definisi konseptual dan definisi operasional dari masing-masing variabel yang diteliti.

3.3.1. Variabel Pertama: *Psychological Capital* (*PsyCap*)

3.3.1.1. Definisi Konseptual

Variabel pertama dalam penelitian ini adalah *psychological capital* (*PsyCap*). Definisi dari *PsyCap* yang didefinisikan oleh Luthans, et al. (2007a) adalah suatu keadaan perkembangan psikologis yang positif pada individu dengan karakteristik: (1) *self-efficacy* (2) *optimism* (3) *hope* dan (4) *resiliency*.

3.3.1.2. Definisi Operasional

Definisi operasional dari *PsyCap* adalah skor total yang diperoleh dari alat ukur *psychological capital questionnaire* (PCQ) yang diadaptasi dari Luthans, et al. (2007b). Skor total tersebut diperoleh dari 4 komponen *PsyCap* yaitu, *self efficacy*, *optimisim*, *hope*, dan *resiliency*. Semakin tinggi skor total yang diperoleh individu menunjukkan semakin tinggi tingkat *psychological capital* individu tersebut.

3.3.2. Kepuasan Kerja

3.3.2.1. Definisi Konseptual

Variabel kedua dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Definisi konseptual dari kepuasan kerja yang didefinisikan oleh Spector (1997) adalah keseluruhan perasaan terhadap pekerjaan dan hubungannya dengan berbagai aspek dari pekerjaan.

3.3.2.2. Definisi Operasional

Definisi operasional dari kepuasan kerja adalah skor total yang diperoleh dari alat ukur *job satisfaction survey* (JSS) yang diadaptasi dari Spector (1994). Skor total tersebut diperoleh dari 9 aspek kepuasan kerja menurut Spector (1997) yaitu, gaji, kesempatan promosi, adanya supervisi dari atasan, adanya keuntungan yang didapat, *contingent reward*, prosedur dalam melakukan pekerjaan, rekan kerja yang berinteraksi dengan seorang pekerja, keadaan pekerjaan, dan komunikasi antar pekerja. Semakin tinggi skor total yang diperoleh individu menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja individu tersebut.

3.4. Tipe dan Desain Penelitian

3.4.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang terdapat dalam penelitian terbagi dalam 3 klasifikasi yaitu, berdasarkan aplikasi, tujuan, dan cara pencarian informasi (Kumar, 2005). Pada klasifikasi aplikasi, penelitian ini bertipe *applied research* dimana penelitian ini digunakan untuk memahami suatu fenomena yang ada (Kumar, 2005). Penelitian ini menjelaskan fenomena *PsyCap* dan kepuasan kerja pada perawat yang nantinya hasilnya dapat diaplikasikan dalam konteks perawat pada khususnya dan konteks pekerja pada umumnya. Pada klasifikasi tujuan, penelitian ini merupakan *corelational research* dimana penelitian ini melihat hubungan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja (Kumar, 2005). Furlong, Lovelace & Lovelace (2000) menyatakan bahwa penelitian korelasional tidak menggunakan manipulasi dari sebuah variabel bebas sehingga dapat dikatakan penelitian korelasional memiliki pendekatan *non-intervention*. Pada klasifikasi cara pencarian informasi, penelitian

ini bertipe *quantitative research* dimana penilitan dengan tipe ini mengkuantifikasi suatu fenomena dan mengetahui variasi yang terjadi pada suatu fenomena (Kumar, 2005). Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena data yang diperoleh diolah menggunakan perhitungan statistik.

3.4.2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang memiliki tiga perspektif menurut Kumar (2005) yaitu, *the number of contact with the study population*, *the reference period of the study*, dan *the nature of investigation*. Perspektif *the number of contact with study population* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross sectional studies* dimana dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil data satu kali saja. Perspektif *the reference period of the study* yang digunakan pada penelitian ini adalah *retrospective study design* dimana dalam penelitian ini meneliti fenomena, situasi, masalah, atau isu yang terjadi di masa lampau yaitu keadaan *PsyCap* dan kepuasan kerja pada perawat berdasarkan pengalaman masa lampau. Perspektif *the nature of investigation* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-experimental* dimana peneliti tidak melakukan manipulasi dan tidak melakukan randomisasi pada sampel penelitian.

3.5. Partisipan Penelitian

3.5.1. Karakteristik Partisipan Penelitian

Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah para perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum X Jakarta. Perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut memiliki 11 unit kerja yaitu 3 unit instalasi rawat inap (IRIN), 1 unit instalasi rawat jalan (IRJ), 1 unit instalasi gawat darurat (IGD), 1 unit IPI, 1 unit HD, 1 unit IPDS, 1 unit instalasi bedah sentral (IBS), 1 unit anestesi, dan 1 unit ruang rawat inap VIP. Peneliti tidak mengontrol usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan pendidikan terakhir partisipan. Alasan peneliti tidak melakukan kontrol tersebut adalah peneliti ingin melihat gambaran hasil penelitian secara menyeluruh. Alasan pemilihan rumah sakit X sebagai sampel dalam penelitian ini adalah rumah sakit X merupakan salah satu rumah sakit rujukan nasional sehingga

peneliti merasa bahwa perawat di rumah sakit X dapat mewakili perawat pada umumnya.

3.5.2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* dimana pemilihan partisipan hanya didasarkan pada ketersediaan atau kemudahan untuk mengakses partisipan (Kumar, 2005). Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, dimana tidak dilakukan randomisasi dalam pemilihan partisipan penelitian (Kerlinger & Lee, 2000)

3.5.3. Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang direncanakan untuk diteliti adalah 210 orang yang terdiri dari perawat yang bekerja di 11 unit kerja yaitu 3 unit instalasi rawat inap (IRIN), 1 unit instalasi rawat jalan (IRJ), 1 unit instalasi gawat darurat (IGD), 1 unit IPI, 1 unit HD, 1 unit IPDS, 1 unit instalasi bedah sentral (IBS), 1 unit anestesi, dan 1 unit ruang rawat inap VIP. Jumlah tersebut sudah memenuhi batas minimum jumlah partisipan yang telah ditentukan (minimal 30 orang) untuk mendapatkan persebaran data mendekati kurva normal (Guilford & Fruchter, 1981).

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik pengumpulan data yaitu, observasi, wawancara, kuesioner, dan skala sikap. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah skala sikap. Tipe skala sikap yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* memiliki asumsi bahwa setiap *item* yang digunakan memiliki bobot yang sama dan bertujuan untuk mengukur sikap seseorang terhadap suatu persoalan (Kumar, 2005). Pada penelitian ini, peneliti ingin melihat sikap perawat terhadap *PsyCap* dan kepuasan kerja.

3.7. Instrumen Penelitian

3.7.1. Alat Ukur *PsyCap*

Instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur *psychological capital* yang dikembangkan oleh Luthan et al (2007) yaitu *PsyCap*

Questionnaire (PCQ) yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur ini memiliki 24 *item* yang terbagi dalam 4 komponen yaitu, *self efficacy*, *optimisim*, *hope*, dan *resiliency* dimana setiap indikator tersebut memiliki 6 *item*.

Tabel 3.1.

Komponen PsyCap

Komponen	Nomer <i>item</i>
<i>Self efficacy</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6
<i>Hope</i>	7, 8, 9, 10, 11, 12
<i>Resiliency</i>	13*, 14, 15, 16, 17, 18
<i>Optimism</i>	19, 20*, 21, 22, 23*, 24

**item unfavorable*

Contoh *item* setiap komponen adalah :

Self-efficacy : “Saya mampu menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang”

Hope : “Terdapat berbagai alternatif solusi dibalik setiap masalah”

Resiliency : “Saya biasa mengatasi dengan mudah hal-hal yang membuat stres saat bekerja”

Optimism : “Saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya”

3.7.1.1. Metode Scoring PCQ

Alat ukur *PsyCap Questionnaire* (PCQ) yang dikembangkan oleh Luthan, et al., (2007) memiliki rentang pilihan respon dari 1 hingga 6 yaitu dari “*Strongly Disagree*” hingga “*Strongly Agree*” yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi “Sangat Tidak Setuju (STS)” yang memiliki skor 1 hingga “Sangat Setuju (SS)” yang memiliki skor 6. Namun pada *item unfavorable* pemberian skor dibalik yaitu “Sangat Tidak Setuju (STS)” memiliki skor 6 hingga “Sangat Setuju (SS)” memiliki skor 1. Skor yang dapat dihasilkan oleh alat ukur ini berkisar dari 24-144.

3.7.1.2. Uji Coba Alat Ukur PCQ

Sebelum dilakukan uji coba alat ukur PCQ, peneliti melakukan adaptasi dengan menerjemahkan setiap *item* dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Proses penerjemahan ini, dilakukan agar alat ukur lebih mudah dimengerti tanpa mengubah makna dari alat ukur sebenarnya. Proses penerjemahan dilakukan bersama-sama dengan kelompok payung penelitian dan dosen pembimbing. Karena proses penerjemahan dilakukan bersama dengan dosen pembimbing, alat ukur ini secara tidak langsung sudah mendapatkan *expert judgement* sehingga alat ukur PCQ ini dapat langsung di uji cobakan.

Uji coba alat ukur PCQ dilakukan kepada 274 orang pekerja di berbagai perusahaan. Tujuan dilakukan uji coba alat ukur ini untuk mengetahui reliabilitas dan validitas alat ukur PCQ, sehingga sebelum melakukan pengambilan data *item-item* dalam uji coba ini dapat diperbaiki. Selain mendapatkan validates dan reliabilitas alat ukur, informasi lain yang di dapat adalah tingkat pemahaman partisipan mengenai *item* dan instruksi pengisian.

Hasil uji reliabilitas dari alat ukur PCQ ini memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0,822, dimana nilai ini menandakan bahwa alat ukur PCQ sudah konsisten antar *item-nya* dalam mengukur *PsyCap*, karena nilai tersebut sudah berada di atas batas minimal reliabilitas yaitu 0,7 (Anastasi & Urbina, 1997).

Uji validitas alat ukur PCQ ini dilakukan dengan metode *internal consistency* yaitu skor yang didapatkan pada sub tes dihubungkan dengan skor total tes (Anastasi & Urbina, 1997). Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah *item-item* pada alat ukur PCQ ini benar-benar mengukur *PsyCap*. Nilai validitas *item* PCQ berkisar antara -0,195 hingga 0,593. Dari uji validitas tersebut, terdapat 4 *item* yang memiliki indeks *corrected item-total correlation* dibawah 0,2 (Aiken & Groth-Marnat, 2006). 4 *item* tersebut adalah *item* nomor 13 (0,146, komponen *resiliency*), 20 (-0,195, komponen *optimism*), 23 (-0,060, komponen *optimism*), dan 24 (0,182, komponen *optimism*). Namun karena *item* 20, 23, dan 24 berada pada 1 komponen yaitu komponen *optimism* yang menyebabkan komponen *optimism* hanya diwakili oleh 3 *item*. Melihat hal tersebut peneliti menyatakan bahwa terdapat kurangnya perwakilan *item* pada komponen *optimism* sehingga peneliti memutuskan untuk memasukan *item* 24 yang memiliki nilai

validitas yang mendekati 0,2 dan memiliki nilai validitas yang lebih baik dibandingkan nilai lainnya untuk membuat seimbang perwakilan item dalam alat ukur PCQ. Hasil akhir dari uji coba ini adalah peneliti menghapus 3 *item* yaitu *item* 13, 20, dan 23. Setelah dilakukan penghapusan *item* nilai *Alpha Cronbach* ukur PCQ adalah 0,862 dan nilai validitas dari alat ukur PCQ berkisar antara 0,169 – 0,630.

3.7.2. Alat Ukur Kepuasan Kerja

Alat ukur mengenai kepuasan kerja peneliti menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dibuat oleh Spector (1994). Alat ukur ini memiliki 36 *item* yang terbagi dalam 9 aspek yaitu, gaji, kesempatan promosi, adanya supervisi dari atasan, adanya keuntungan yang didapat, *contingent reward*, prosedur dalam melakukan pekerjaan, rekan kerja yang berinteraksi dengan seorang pekerja, keadaan pekerjaan, dan komunikasi antar pekerja.

Tabel 3.2.

Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Aspek	Nomer <i>item</i>
Gaji	1, 10*, 19*, 28
Kesempatan promosi	2*, 11, 20, 33
Supervisi	3, 12*, 21*, 30
<i>Fringe Benefit</i>	4*, 13, 22, 29*
<i>Contingent reward</i>	5, 14*, 23*, 32*
Prosedur dalam melakukan pekerjaan	6*, 15, 24*, 31*
Rekan kerja	7, 16*, 25, 34*
Keadaan pekerjaan	8*, 17, 26*, 35
Komunikasi antar pekerja	9, 18*, 27, 36*
Total <i>item</i> kepuasan kerja	1, 2*, 3, 4*, 5, 6*, 7, 8*, 9, 10*, 11, 12*, 13, 14*, 15, 16*, 17, 18*, 19*, 20, 21*, 22, 23*, 24*, 25, 26*, 27, 28, 29*, 30, 31*, 32*, 33, 34*, 35, 36*

**item unfavorable*Contoh *item* setiap aspek

Gaji : “Saya dibayar sesuai dengan apa yang saya kerjakan”

Kesempatan promosi : “Saya puas dengan kesempatan saya untuk mendapatkan kenaikan pangkat”

Supervisi : “Atasan saya berlaku tidak adil terhadap saya”

Fringe Benefit : “Tunjangan di organisasi ini setara dengan organisasi lain”

Contingent reward : “Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai”

Prosedur dalam pekerjaan : “Birokrasi tidak menghalangi saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik”

Rekan kerja : “Saya menyukai rekan-rekan kerja saya”

Keadaan pekerjaan : “Saya menyukai tugas-tugas dalam pekerjaan saya”

Universitas Indonesia

Komunikasi antar pekerja : “Tugas-tugas yang diberikan kepada saya tidak dijelaskan secara lengkap”

3.7.2.1. Metode Scoring JSS

Alat ukur *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector (1997) memiliki rentang pilihan respon dari 1 hingga 6 yaitu dari “*Strongly Disagree*” hingga “*Strongly Agree*” yang diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi “Sangat Tidak Setuju (STS)” yang memiliki skor 1 hingga “Sangat Setuju (SS)” yang memiliki skor 6. Namun pada *item unfavorable* pemberian skor dibalik yaitu “Sangat Tidak Setuju (STS)” memiliki skor 6 hingga “Sangat Setuju (SS)” memiliki skor 1. Skor yang dapat dihasilkan oleh alat ukur ini berkisar dari 36-216.

3.7.2.2. Uji coba alat ukur JSS

Sebelum dilakukan uji coba alat ukur JSS, peneliti melakukan adaptasi dengan menerjemahkan setiap *item* dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia. Proses penerjemahan ini, dilakukan agar alat ukur lebih mudah dimengerti tanpa mengubah makna dari alat ukur sebenarnya. Proses penerjemahan dilakukan bersama-sama dengan kelompok payung penelitian dan dosen pembimbing. Karena proses penerjemahan dilakukan bersama dengan dosen pembimbing, alat ukur ini secara tidak langsung sudah mendapatkan *expert judgement* sehingga alat ukur JSS ini dapat langsung di uji cobakan.

Uji coba alat ukur JSS dilakukan kepada 32 orang pekerja di berbagai perusahaan. Tujuan dilakukan uji coba alat ukur ini untuk mengetahui reliabilitas dan validitas alat ukur JSS, sehingga sebelum melakukan pengambilan data *item-item* dalam uji coba ini dapat diperbaiki. Selain mendapatkan validitas dan reliabilitas alat ukur, informasi lain yang dapat didapat adalah tingkat pemahaman partisipan mengenai *item* dan instruksi pengisian.

Hasil uji reliabilitas dari alat ukur JSS secara keseluruhan didapatkan hasil 0,905, dimana nilai ini menandakan bahwa alat ukur JSS sudah konsisten antar *item-nya* dalam mengukur *PsyCap*, karena nilai tersebut sudah berada di atas batas minimal reliabilitas yaitu 0,7 (Anastasi & Urbina, 1997).

Uji validitas alat ukur JSS ini dilakukan dengan metode *internal consistency* yaitu skor yang didapatkan pada sub tes dihubungkan dengan skor total tes (Anastasi & Urbina, 1997). Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah *item-item* pada alat ukur JSS ini benar-benar mengukur kepuasan kerja. Nilai validitas *item* JSS berkisar -0,067 hingga 0,784. Hasil dari uji validitas terdapat 4 *item* yang memiliki indeks *corrected item-total correlation* dibawah 0,2 (Aiken & Groth-Marnat, 2006). 4 *item* tersebut adalah *item* nomor 10 (0,163, aspek gaji), 15 (-0,067, aspek prosedur), 24 (0,164, aspek prosedur), dan 25 (0,159, aspek rekan kerja). Namun karena *item* 15 dan 24 berada pada satu aspek yaitu aspek prosedur yang menyebabkan aspek prosedur hanya diwakili oleh 2 *item* dari total 4 *item* sebelum dilakukan penghapusan. Melihat hal tersebut peneliti menyatakan bahwa terdapat kurangnya perwakilan *item* pada aspek prosedur sehingga peneliti memutuskan untuk memasukan *item* 24 yang memiliki nilai validitas yang mendekati 0,2 dan memiliki nilai validitas yang lebih baik dibandingkan nilai lainnya untuk membuat seimbang perwakilan *item* dalam alat ukur JSS. Hasil akhir dari uji coba ini adalah peneliti menghapus 3 *item* yaitu item 10, 15, dan 25. Setelah dilakukan penghapusan *item*, nilai *Alpha Cronbach* dari alat ukur JSS adalah 0,912 dan nilai validitas berkisar dari 0,172 – 0,794.

3.8. Prosedur Penelitian

3.8.1. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan, peneliti melakukan berbagai persiapan untuk melaksanakan tahap pelaksanaan. Peneliti mencari literatur mengenai *PsyCap* dan kepuasan kerja. Literatur-literatur tersebut berupa buku, jurnal penelitian, skripsi, dan beberapa artikel berita untuk mendapatkan suatu gambaran fenomena yang sesuai dengan topik yang ingin diteliti. Peneliti menetapkan teori *PsyCap* yang dikembangkan oleh Luthan, et al., (2007a) dan peneliti bersama kelompok membuat suatu payung penelitian untuk meneliti *PsyCap* dengan menentukan variabel yang ingin diteliti oleh masing-masing peneliti dalam kelompok. Kemudian peneliti memilih variabel kepuasan kerja sebagai variabel kedua dari penelitian ini. Teori kepuasan kerja yang peneliti gunakan adalah teori kepuasan kerja dari Spector (1997). Setelah menetapkan teori yang digunakan dalam

penelitian, peneliti mencari alat ukur yang berdasarkan pada teori yang digunakan. Alat ukur PCQ peneliti dapatkan dari buku Luthan, et al.,(2007a) sedangkan alat ukur kepuasan kerja JSS didapatkan dari buku Spector (1997). Kedua alat ukur tersebut diadaptasi menjadi bahasa Indonesia berasama-sama dengan kelompok payung penelitian ini bersama dengan dosen pembimbing. Setelah melakukan proses adaptasi kedua alat ukur tersebut dibentuk menjadi skala sikap *likert* dan diperbanyak untuk dilakukan pengujicobakan yang bertujuan mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang telah diadaptasi. Setelah melakukan uji coba, peneliti membuat instrumen penelitian dalam bentuk *booklet* dan memperbanyaknya sesuai dengan jumlah partisipan yang akan diteliti. Peneliti juga menyiapkan *reward* yang nantinya akan diberikan pada partisipan penelitian.

3.8.2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan, peneliti melakukan pengambilan data dari tanggal 11 Mei 2012 hingga 25 Mei 2012. Proses pengambilan data dilakukan dengan cara menitipkan *booklet* dan *reward* kepada kepala unit di setiap unit yang ada di rumah sakit X. Penyebaran dilakukan kepada 11 unit yang terdapat di rumah sakit X. Peneliti mengambil *booklet* yang sudah diisi setiap 3 hari sekali sejak tanggal 14 Mei 2012. Jumlah *booklet* yang dibagikan adalah 250 kuisisioner. *Booklet* yang kembali ke peneliti berjumlah 194 *booklet*, namun data yang bisa diolah berjumlah 177 *booklet*. Hal tersebut dikarenakan terdapat pengisian yang tidak lengkap, partisipan tidak sempat mengisi karena sibuk, dan *booklet* hilang.

3.8.3. Tahap Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan pada tahap pelaksanaan diseleksi agar data yang tidak diisi secara lengkap tidak dimasukkan dalam pengolahan data. Data yang telah diseleksi akan diolah secara kuantitatif dengan program “IBM SPSS Statistics Version 20”

3.9. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Statistik deskriptif yang digunakan untuk mendapatkan standar deviasi dan *mean* dari setiap variabel. Dari data tersebut peneliti dapat membuat kategorisasi untuk melihat tingkat secara keseluruhan setiap dimensi dari variabel pada perawat. Pembagiannya dibuat menjadi tiga kategori yaitu “rendah” untuk nilai yang berada di bawah -1 SD dari *mean*, “sedang” untuk nilai yang berada di antara -1 SD dan $+1$ SD dari *mean*, dan “tinggi” untuk nilai yang berada di atas $+1$ SD dari *mean*. Untuk kepuasan kerja kategori yang digunakan adalah nilai yang berada dibawah -1 SD dari *mean* adalah “tidak puas”, “puas” untuk nilai yang berada diantara -1 SD dan $+1$ SD dari *mean*, dan “sangat puas” untuk nilai yang berada diatas $+1$ SD dari *mean*.
2. Korelasi *Pearson* yang digunakan untuk mengetahui korelasi antara *PsyCap* dan kepuasan kerja pada perawat. Hal tersebut dikarenakan dalam penelitian ini skala dari 2 alat ukur tersebut merupakan skala rasio.
3. *Independent sample t-test* yang digunakan untuk mengetahui signifikansi perbedaan *mean* antara dua kelompok sebagai satu variabel terhadap variabel yang lain. Metode ini digunakan untuk mengetahui signifikansi perbedaan *mean* jenis kelamin.
4. *One-Way Analysis of Variance* (ANOVA) yang digunakan untuk mengetahui signifikansi perbedaan mean antara dua kelompok atau lebih sebagai satu variabel terhadap variabel yang lain. Teknik ini digunakan untuk mengetahui signifikansi perbedaan *mean* usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan rata-rata jam kerja sehari dari partisipan.
5. *Multiple regression* dimana metode ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh dan prediksi dua atau lebih variabel yang satu terhadap variabel lainnya. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing komponen *PsyCap* terhadap kepuasan kerja, dan mengetahui seberapa besar sumbangan masing-masing komponen *PsyCap* terhadap kepuasan kerja.

BAB 4

HASIL DAN ANALISIS PENGOLAHAN DATA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai gambaran umum partisipan, hasil utama penelitian, dan hasil tambahan penelitian. Partisipan penelitian ini berjumlah 177 orang.

4.1. Gambaran Umum Partisipan

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai gambaran umum partisipan penelitian yang terdiri dari gambaran demografis partisipan, gambaran *PsyCap* partisipan baik secara umum maupun setiap komponen, dan gambaran kepuasan kerja partisipan baik secara umum maupun setiap aspeknya.

4.1.1. Gambaran Demografis Partisipan

Gambaran demografis partisipan didapatkan melalui data diri partisipan yang terletak pada halaman terakhir kuisioner penelitian. Data diri yang diperoleh adalah jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja dalam satuan tahun, dan rata-rata jam bekerja dalam sehari. Hasil perhitungan frekuensi dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1.

Gambaran Demografis Partisipan

Data Partisipan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	18	10,2 %
Perempuan	159	89,8 %
Usia		
21-24	12	6,8 %
25-44	112	63,3 %
45-59	53	29,9 %
Status		
Lajang	35	19,8 %
Menikah	135	76,2 %
Duda / Janda	7	4,0 %
Pendidikan terakhir		
SPK (SMA)	9	5,1 %
D1	1	0,6 %
D3	148	83,6 %
D4	1	0,6 %
S1	18	10,1 %
Lama Bekerja		
0 - 5 tahun	72	40,7 %
6 – 10 tahun	26	14,7 %
> 10 tahun	79	44,6 %
Rata-rata jam kerja		
6 jam	4	2,3 %
7 jam	6	3,4 %
8 jam	161	91,0 %
9 jam	1	0,6 %
10 jam	5	2,8 %

Berdasarkan tabel 4.1. dapat diketahui bahwa partisipan dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 159 orang (89,8%). Usia dari partisipan termuda adalah 21 tahun dan yang tertua adalah 59 tahun. Berdasarkan hal tersebut peneliti memutuskan untuk membagi kategori usia sesuai dengan kategorisasi tahap perkembangan karir yang dinyatakan oleh Dessler (2008), yaitu tahap eksplorasi, tahap pemantapan, dan tahap pemeliharaan. Tahap eksplorasi (15 – 24 tahun), yaitu tahap dimana seseorang berusaha menggali berbagai alternatif kemampuan secara serius dengan membandingkan alternatif yang ada. Tahap pemantapan (25 – 44 tahun), yaitu tahap dimana seseorang telah memasuki inti kehidupan bekerja pada umumnya. Sedangkan tahap pemeliharaan (45 – 65 tahun), yaitu tahap dimana seseorang telah menciptakan suatu tempat dalam dunia kerja dan semua upaya umumnya diarahkan untuk mengamankan tempat tersebut. Berdasarkan kategorisasi tersebut, peneliti membagi kategori usia partisipan menjadi tiga, yaitu 21-24 tahun, 25-44 tahun, dan 45-59 tahun. Setelah dilakukan kategorisasi tersebut dapat terlihat bahwa partisipan yang termasuk dalam tahap pemantapan lebih banyak dibandingkan dengan kategorisasi lainnya yaitu 112 orang (63,3 %). Jika dilihat dari status pernikahan, partisipan yang menikah memiliki jumlah yang paling banyak yaitu 135 orang (76,3 %). Pendidikan terakhir partisipan penelitian ini didominasi oleh partisipan yang lulus D3 yang berjumlah 148 orang (83,6 %). Partisipan yang sudah bekerja di rumah sakit ini selama kurang lebih 5 tahun berjumlah 72 orang (40,7%), 6 sampai 10 tahun 26 orang (14,7 %), dan 79 orang (44,6 %) yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun. Rata-rata jam kerja partisipan penelitian ini adalah 8 jam dimana partisipan yang bekerja selama 8 jam berjumlah 161 orang (91,0 %).

4.1.2. Gambaran Umum *PsyCap*

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan gambaran umum *PsyCap* dari partisipan penelitian yang diukur menggunakan alat ukur PCQ. Pada gambaran umum ini akan dijelaskan gambaran keseluruhan *PsyCap* dan gambaran tiap komponen *PsyCap*. Nilai *mean* dari *PsyCap* penelitian ini adalah 95,10 (SD = 10,207) dengan nilai minimum 59 dan nilai maksimum sebesar 122.

Gambaran *PsyCap* secara keseluruhan dikategorisasi berdasarkan tiga tingkat yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategorisasi tersebut dilakukan dengan dasar pada nilai *mean* dan standar deviasi yang diketahui. Tingkat *PsyCap* dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2.

Gambaran Tingkat PsyCap Keseluruhan

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	59 – 84	26	14,7 %
Sedang	85 – 105	130	73,4 %
Tinggi	106 – 122	21	11,9 %

Berdasarkan tabel 4.2., dapat terlihat bahwa sebagian besar partisipan penelitian memiliki tingkat *PsyCap* yang berada pada tingkat sedang berjumlah 130 (73,4 %). Partisipan yang memiliki tingkat *PsyCap* rendah berjumlah 26 orang (14,7 %) dan partisipan yang memiliki tingkat *PsyCap* tinggi berjumlah 21 orang (11,9 %).

4.1.3. Gambaran Umum Kepuasan Kerja

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan gambaran umum kepuasan kerja dari partisipan penelitian yang diukur menggunakan alat ukur JSS. Pada gambaran umum ini akan dijelaskan gambaran keseluruhan kepuasan kerja dan gambaran tiap aspek. Nilai *mean* dari kepuasan kerja penelitian ini adalah 130,56 (SD = 19,498) dengan nilai minimum 81 dan nilai maksimum sebesar 180.

Gambaran kepuasan kerja secara keseluruhan dikategorisasi berdasarkan tiga tingkat yaitu tidak, puas, dan sangat puas. Kategorisasi tersebut dilakukan dengan dasar pada nilai *mean* dan standar deviasi yang diketahui. Tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.3

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Keseluruhan

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Tidak puas	81 – 111	33	18,6 %
Puas	112 – 150	114	64,4 %
Sangat puas	151 – 180	30	16,9 %

Berdasarkan tabel 4.3., dapat terlihat bahwa sebagian besar partisipan penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja yang berada pada tingkat puas berjumlah 114 (64,4 %). Partisipan yang tidak puas berjumlah 33 orang (18,6 %) dan partisipan yang sangat puas berjumlah 30 orang (16,9 %).

4.1.3.1 Gambaran Kepuasan Kerja Pada Setiap Aspek

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan gambaran kepuasan setiap aspek untuk mengathui tingkat kepuasan kerja perawat pada setiap aspek yang terdapat pada alat ukur JSS. Aspek kepuasan kerja terdiri dari gaji, kesempatan promosi, adanya supervisi dari atasan, adanya keuntungan yang didapat (*fringe benefit*), *contingent reward*, prosedur dalam melakukan pekerjaan, rekan kerja yang berinteraksi dengan seorang pekerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi antar pekerja. Nilai *mean* dari aspek gaji sebesar 11,31 (SD = 2,761) dengan nilai minimum 4 dan nilai maksimum 17. Nilai *mean* dari aspek promosi sebesar 14,44 (SD = 3,323) dengan nilai minimum 5 dan nilai maksimum 21. Nilai *mean* dari aspek supervisi sebesar 17,47 (SD = 3,568) dengan nilai minimum 4 dan nilai maksimum 24. Nilai *mean* dari aspek *fringe benefit* sebesar 11,72 (SD = 3,632) dengan nilai minimum 4 dan nilai maksimum 21. Nilai *mean* dari aspek *contingent reward* sebesar 14,80 (SD = 3,894) dengan nilai minimum 5 dan nilai maksimum 24. Nilai *mean* dari aspek prosedur sebesar 10,57 (SD = 3,245) dengan nilai minimum 4 dan nilai maksimum 17. Nilai *mean* dari aspek rekan kerja sebesar 14,02 (SD = 2,222) dengan nilai minimum 6 dan nilai maksimum 18. Nilai *mean* dari aspek sifat pekerjaan sebesar 17,93 (SD = 2,790) dengan nilai minimum 10 dan nilai maksimum 23. Nilai *mean* dari aspek komunikasi sebesar

18,32 (SD = 2,599) dengan nilai minimum 11 dan nilai maksimum 24. Hasil tersebut terangkum pada tabel 4.4.

Tabel 4.4.

Statistik Deskriptif Aspek Kepuasan Kerja

Aspek	N	M	Nilai minimum	Nilai maksimum	SD
Gaji	177	11,31	4	17	2,761
Promosi	177	14,44	5	21	3,323
Supervisi	177	17,47	4	24	3,568
<i>Fringe benefit</i>	177	11,72	4	21	3,632
<i>Contingent reward</i>	177	14,80	5	24	3,894
Prosedur	177	10,57	4	17	3,245
Rekan kerja	177	14,02	6	18	2,222
Sifat pekerjaan	177	17,93	10	23	2,790
Komunikasi	177	18,32	11	24	2,599

Gambaran setiap aspek kepuasan kerja dikategorisasi berdasarkan tiga tingkat yaitu tidak, agak puas, dan puas. Kategorisasi tersebut dilakukan dengan dasar pada nilai *mean* dan standar deviasi yang diketahui. Tingkat kepuasan kerja pada aspek gaji dapat dilihat pada tabel 4.5. Tingkat kepuasan kerja pada aspek promosi dapat dilihat pada tabel 4.6. Tingkat kepuasan kerja pada aspek supervisi dapat dilihat pada tabel 4.7. Tingkat kepuasan kerja pada aspek *fringe benefit* dapat dilihat pada tabel 4.8. Tingkat kepuasan kerja pada aspek *contingent reward* dapat dilihat pada tabel 4.9. Tingkat kepuasan kerja pada aspek prosedur dapat dilihat pada tabel 4.10. Tingkat kepuasan kerja pada aspek rekan kerja dapat dilihat pada tabel 4.11. Tingkat kepuasan kerja pada aspek sifat pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.12. Tingkat kepuasan kerja pada aspek komunikasi dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.5.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Gaji

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Tidak puas	4 – 7	18	10,2 %
Puas	8 – 14	130	73,4 %
Sangat puas	15 – 17	29	16,4 %

Berdasarkan tabel 4.5., dapat terlihat bahwa sebagian besar partisipan penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada aspek gaji yang berada pada tingkat puas berjumlah 130 (73,4 %). Partisipan yang tidak puas berjumlah 18 orang (10,2 %) dan partisipan yang sangat puas berjumlah 29 orang (16,4 %).

Tabel 4.6.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Promosi

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Tidak puas	5 – 10	22	12,5 %
Puas	11 – 17	122	68,9 %
Sangat puas	18 – 21	33	18,6 %

Berdasarkan tabel 4.6., dapat terlihat bahwa sebagian besar partisipan penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada aspek promosi yang berada pada tingkat puas berjumlah 122 (68,9 %). Partisipan yang tidak puas berjumlah 22 orang (12,5 %) dan partisipan yang sangat puas berjumlah 33 orang (18,6 %).

Tabel 4.7.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Supervisi

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Tidak puas	4 – 13	24	13,6 %
Puas	14 – 22	148	83,6 %
Sangat puas	23 – 24	5	2,8 %

Berdasarkan tabel 4.7., dapat terlihat bahwa sebagian besar partisipan penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada aspek supervisi yang berada pada tingkat puas berjumlah 148 (83,6 %). Partisipan yang tidak puas berjumlah 24 orang (13,6 %) dan partisipan yang sangat puas berjumlah 5 orang (2,8 %).

Tabel 4.8.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Fringe Benefit

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Tidak puas	4 – 7	21	11,9 %
Puas	8 – 16	135	76,2 %
Sangat puas	17 – 21	21	11,9 %

Berdasarkan tabel 4.8., dapat terlihat bahwa sebagian besar partisipan penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada aspek *fringe benefit* yang berada pada tingkat puas berjumlah 135 (76,2 %). Partisipan yang tidak puas berjumlah 21 orang (11,9 %) dan partisipan yang sangat puas berjumlah 21 orang (11,9 %).

Tabel 4.9.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Contingent Reward

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Tidak puas	5 – 10	24	13,6 %
Puas	11 – 19	126	71,2 %
Sangat puas	20 – 24	27	15,2 %

Berdasarkan tabel 4.9., dapat terlihat bahwa sebagian besar partisipan penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada aspek *contingent reward* yang berada pada tingkat puas berjumlah 124 (71,2 %). Partisipan yang tidak puas berjumlah 24 orang (13,6 %) dan partisipan yang sangat puas berjumlah 27 orang (15,2 %).

Tabel 4.10.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Prosedur

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Tidak puas	4 – 7	38	21,5 %
Puas	8 – 14	111	62,7 %
Sangat puas	15 – 17	28	15,8 %

Berdasarkan tabel 4.10., dapat terlihat bahwa sebagian besar partisipan penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada aspek prosedur yang berada pada tingkat puas berjumlah 111 (62,7 %). Partisipan yang tidak puas berjumlah 38 orang (21,5 %) dan partisipan yang sangat puas berjumlah 30 orang (15,8 %).

Tabel 4.11.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Rekan Kerja

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Tidak puas	6 – 11	24	13,6 %
Puas	12 – 16	132	74,6 %
Sangat puas	17 – 18	21	11,8 %

Berdasarkan tabel 4.11., dapat terlihat bahwa sebagian besar partisipan penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada aspek rekan kerja yang berada pada tingkat puas berjumlah 132 (74,6 %). Partisipan yang tidak puas berjumlah 24 orang (13,6 %) dan partisipan yang sangat puas berjumlah 21 orang (11,8 %).

Tabel 4.12.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Sifat Pekerjaan

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Tidak puas	10 – 14	25	14,1 %
Puas	15 – 21	141	79,7 %
Sangat puas	22 – 23	11	6,2 %

Berdasarkan tabel 4.12., dapat terlihat bahwa sebagian besar partisipan penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada aspek sifat pekerjaan yang berada pada tingkat puas berjumlah 141 (79,7 %). Partisipan yang tidak puas berjumlah 25 orang (14,1 %) dan partisipan yang sangat puas berjumlah 11 orang (6,2 %).

Tabel 4.13.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Aspek Komunikasi

Tingkat	Skor	Frekuensi	Persentase
Tidak puas	11 – 14	13	7,4 %
Puas	15 – 21	148	83,6 %
Sangat puas	22 – 24	16	9,0 %

Berdasarkan tabel 4.13., dapat terlihat bahwa sebagian besar partisipan penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada aspek komunikasi yang berada pada tingkat puas berjumlah 148 (83,6 %). Partisipan yang tidak puas berjumlah 13 orang (7,4 %) dan partisipan yang sangat puas berjumlah 16 orang (9,0 %).

4.2. Hasil Utama Penelitian

4.2.1. Hubungan antara *PsyCap* dan Kepuasan Kerja pada Perawat

Teknik statistik yang digunakan dalam mengetahui hubungan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja adalah korelasi *Pearson*. Hasil korelasi *Pearson* dapat terlihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14.

*Hasil Korelasi Antara *PsyCap* dan Kepuasan Kerja*

Variabel	r	Sig(p)	r ²
<i>Psychological Capital</i> dan kepuasan kerja	0,299	,000**	0,089

**signifikan pada L.o. S. 0,01

Nilai korelasi yang didapatkan adalah $r = 0,299$ dan $p = 0,000$ yang dapat berarti signifikan pada L.o.S. 0,01. Dengan adanya nilai korelasi yang signifikan ini

membuat hipotesis null ditolak dan hipotesis alternatif diterima sehingga dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja pada perawat. Hasil dari $r^2 = 0,089$ atau 8,9 % sehingga dapat diinterpretasikan bahwa variasi skor kepuasan kerja 8,9 % dapat dijelaskan dari skor *PsyCap*. Berdasarkan Guilford & Fruchter (1981) hubungan antara variabel *PsyCap* dan kepuasan kerja memiliki hubungan golongan lemah dimana *range* golongan lemah berkisar $0,2 < r < 0,4$.

4.3. Hasil Tambahan Penelitian

Hasil tambahan penelitian yang pertama adalah gambaran kepuasan kerja berdasarkan data demografis partisipan. didapatkan dari perbandingan dua kelompok yang akan menggunakan perhitungan *independent sample t-test* dan perbandingan lebih dari dua kelompok menggunakan perhitungan *one-way analysis of variance* (ANOVA). Perbandingan ini dibuat berdasarkan data partisipan dihubungkan dengan total skor kepuasan kerja. Hasil tambahan penelitian yang kedua adalah korelasi antar komponen *PsyCap* dan kepuasan kerja dimana korelasi yang digunakan adalah *partial correlation*. Hasil tambahan penelitian yang ketiga adalah sumbangan komponen *PsyCap* yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja. Untuk mendapatkan hasil tambahan ketiga peneliti menggunakan regresi ganda.

4.3.1. Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Demografis Partisipan

Tabel 4.15.

Gambaran Kepuasan Kerja berdasarkan Demografis Partisipan

Data Partisipan	Frekuensi	<i>M</i>	Signifikansi	Keterangan
Jenis Kelamin				
Laki-laki	18	132,89	$t = 0,53$	Tidak signifikan
Perempuan	159	130,30		
Usia				
21-24	12	134,08	$F = 0,277$	Tidak signifikan
25-44	112	129,92		
45-59	53	131,13		
Status				
Lajang	35	130,66	$F = 0,570$	Tidak signifikan
Menikah	135	130,94		
Duda / Janda	7	122,00		
Pendidikan terakhir				
SPK (SMA)	9	137,00	$F = 1,058$	Tidak signifikan
D1	1	129,00		
D3	148	129,79		
D4	1	155,00		
S1	18	135,50		
Lama Bekerja				
0 - 5 tahun	72	129,32	$F = 1,991$	Tidak signifikan
6 – 10 tahun	26	125,27		
> 10 tahun	79	133,44		

Tabel 4.15. (Lanjutan)

Gambaran Kepuasan Kerja berdasarkan Demografis Partisipan

Data Partisipan	Frekuensi	<i>M</i>	Signifikansi	Keterangan
Rata-rata jam kerja				
6 jam	4	143,25	F = 1,046	Tidak signifikan
7 jam	6	141,33		
8 jam	161	129,97		
9 jam	1	117,00		
10 jam	5	129,40		

Berdasarkan tabel 4.15., didapatkan hasil tambahan untuk kepuasan kerja yang dihubungkan dengan demografis partisipan yaitu, tidak terdapat perbedaan *mean* berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan rata-rata jam kerja partisipan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat data demografis yang diteliti dalam penelitian ini yang memiliki perbedaan *mean* skor yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada perawat.

4.3.2. Sumbangan Komponen *PsyCap* Terhadap Kepuasan Kerja

Teknik yang digunakan untuk mengetahui besar sumbangan komponen *PsyCap* terhadap kepuasan kerja digunakan teknik perhitungan regresi ganda yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16.

*Hasil Perhitungan Regresi Komponen *PsyCap* dan Kepuasan Kerja*

<i>R</i>	<i>R</i> ²	Sig.
0,398	0,158	0,000*

*Signifikan pada L.o.S. 0.05

Berdasarkan tabel 4.16, didapatkan nilai R sebesar 0.398 dan signifikan pada L.o.S. 0.05. Hasil lain yang didapatkan adalah *PsyCap* menyumbang sebesar 15,8 % terhadap kepuasan kerja dan 84,2 % disebabkan hal lain.

Perhitungan regresi ganda juga digunakan untuk mengetahui komponen *PsyCap* yang paling menyumbang terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17.

Hasil Perhitungan Regresi Ganda Komponen PsyCap dan Kepuasan Kerja

Komponen <i>PsyCap</i>	Beta (β)	Sig
<i>Self-efficacy</i>	0,233	0,006*
<i>Hope</i>	0,287	0,001*
<i>Resiliency</i>	-0,157	0,057
<i>Optimism</i>	0,023	0,758

*Signifikan pada L.o.S 0,05

Berdasarkan data dari tabel 4.17, dapat disimpulkan bahwa komponen *hope* ($Beta = 0,287$; $p = 0,001$) memberikan sumbangan paling besar dibandingkan komponen lainnya. Komponen *self-efficacy* memiliki nilai yang cukup besar dan signifikan dalam menyumbang bagi kepuasan kerja. Sedangkan komponen *resiliency* dan *optimism* tidak cukup besar dan tidak signifikan dalam menyumbang bagi kepuasan kerja.

BAB 5

KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan penelitian yang berisi jawaban dari masalah penelitian yang ingin dijawab oleh peneliti berdasarkan pengolahan data yang sudah dilakukan oleh peneliti. Peneliti juga menjabarkan hasil diskusi penelitian terkait dengan hasil utama penelitian, hasil tambahan penelitian, dan diskusi metodologi penelitian. Saran untuk penelitian selanjutnya dan saran praktis akan dijabarkan pula dalam bab ini.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang dilakukan oleh peneliti, peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja pada perawat. Artinya, semakin tinggi *PsyCap* seorang perawat, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya.

Secara umum, tingkat *PsyCap* yang dimiliki partisipan penelitian ini cenderung sedang, namun partisipan yang memiliki tingkat *PsyCap* yang rendah lebih banyak dibandingkan dengan partisipan yang memiliki tingkat *PsyCap* tinggi. Hal tersebut juga berlaku pada tingkat kepuasan kerja partisipan dimana secara umum tingkat kepuasan kerja partisipan adalah puas. Namun jumlah partisipan yang tidak puas dan sangat puas tidak memiliki perbedaan jumlah yang signifikan. Jika melihat gambaran umum setiap aspek kepuasan kerja, kesembilan aspek memiliki tingkat kepuasan “puas” namun memiliki jumlah yang berbeda pada partisipan yang tidak puas dan sangat puas. Aspek yang memiliki jumlah partisipan tidak puas lebih banyak adalah, supervisi, prosedur, rekan kerja, dan sifat pekerjaan. Sedangkan aspek yang memiliki jumlah partisipan yang sangat puas adalah, gaji, promosi, *contingent reward*, dan komunikasi. Aspek *fringe benefit* memiliki partisipan yang tidak puas dan sangat puas dalam jumlah yang sama sehingga dapat dikategorikan puas.

Hal lain yang dapat disimpulkan berdasarkan hasil tambahan penelitian adalah, tidak terdapat perbedaan *mean* yang signifikan pada data demografis partisipan penelitian yang dikaitkan dengan kepuasan kerja pada perawat. Data

demografis yang diteliti adalah jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan rata-rata jam kerja dalam sehari. Hasil tambahan lainnya adalah terdapat dua komponen yang memiliki korelasi signifikan dengan kepuasan kerja. dua komponen tersebut adalah *self-efficacy* dan *hope*. Hasil tambahan selanjutnya adalah komponen *PsyCap* yang memberikan sumbangan paling besar adalah *hope* meskipun komponen *self-efficacy* juga memiliki nilai yang cukup besar dan signifikan dalam menyumbang bagi kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut makin besar *hope* partisipan makin besar pula kepuasan kerjanya.

5.2. Diskusi

Pada bagian ini akan dijelaskan diskusi mengenai hasil penelitian utama dan hasil penelitian tambahan yang didapatkan dalam penelitian kali ini. Kedua hasil tersebut dikaitkan dengan teori. Selain diskusi mengenai hasil, peneliti juga akan menjelaskan diskusi metode penelitian.

5.2.1 Diskusi Hasil Utama Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian utama, peneliti menemukan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja. Semakin tinggi *PsyCap* perawat maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luthans et al. (2007b), Hedissa (2010), Cetin (2011), dan Avey, et al.(2011) yang menyatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja sehingga semakin tinggi *PsyCap* partisipan maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Namun semua penelitian mengenai hubungan *PsyCap* dan kepuasan kerja tersebut dilakukan pada konteks pekerja yang berbeda. Luthans, et al.(2007b) melakukan penelitian pada sampel mahasiswa manajemen dan pekerja di pabrik, sedangkan Hedissa (2010) melakukan penelitian pada sampel mahasiswa sekolah kepolisian. Cetin (2011) melakukan penelitian hubungan ini pada pekerja di kementerian dan instansi terkait. Melihat beberapa penelitian tersebut, menunjukkan bahwa penelitian hubungan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja pada perawat belum diteliti. Berdasarkan hal tersebut menyebabkan peneliti menduga bahwa korelasi

ini masih belum bisa digeneralisir ke populasi pekerja pada umumnya. Selain itu, peneliti juga menduga hasil dari korelasi *PsyCap* dan kepuasan kerja pada perawat belum konsisten dikarenakan belum ada penelitian mengenai korelasi tersebut.

5.2.2. Diskusi Hasil Tambahan Penelitian

Dari hasil tambahan penelitian dapat diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan *mean* yang signifikan pada data demografis partisipan penelitian. Data demografis yang diteliti adalah jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan rata-rata jam kerja dalam sehari. Namun dalam beberapa data demografis terdapat hal yang sesuai dengan teori yang sudah ada sebelumnya. Pada data jenis kelamin, hasil yang didapat dalam penelitian ini serupa dengan temuan Brush et al. (1987 dalam Spector, 2000) dan Witt & Nye (1992, dalam Spector 2000) yang menyatakan bahwa pria dan wanita memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama. Brush, et al. (1987 dalam Spector 1997) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara menyeluruh akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Hal tersebut tidak terbukti dalam penelitian ini dimana semakin partisipan kelompok tahap eksplorasi memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan partisipan kelompok tahap pematangan dan partisipan kelompok tahap pemeliharaan. Namun, partisipan kelompok tahap pemeliharaan memiliki nilai *mean* yang lebih tinggi dibandingkan dengan partisipan kelompok pematangan. Perbandingan antar kelompok dilihat dari nilai *mean* kepuasan kerja pada ketiga kelompok tersebut.

Hasil regresi yang didapatkan pada penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cetin (2011). Pada penelitian ini, komponen *PsyCap* yang menyumbang pada nilai kepuasan kerja adalah *self-efficacy* dan *hope*, dengan komponen yang menyumbang paling besar adalah *hope*, sedangkan pada penelitian yang dilakukan Cetin (2011) komponen *PsyCap* yang menyumbang pada nilai kepuasan kerja adalah *self-efficacy*, *hope*, dan *optimism*, dengan komponen yang menyumbang paling besar adalah komponen *optimism*. Peneliti menduga hasil yang berbeda didapatkan akibat adanya perbedaan sampel penelitian dan juga perbedaan alat ukur yang digunakan.

5.2.3. Diskusi Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian kali ini, peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan. Kekurangan tersebut dapat mempengaruhi hasil penelitian. Salah satu kekurangan dalam penelitian ini adalah sisi administrasi alat ukur dan cara pengambilan data. Pada saat mengambil data, peneliti menyerahkan kuisisioner pada kepala ruangan di setiap unit yang ada di rumah sakit X. Pertimbangan kuisisioner diserahkan pada kepala ruangan adalah perawat merupakan salah satu pekerjaan yang mengharuskan siaga selama 24 jam sehingga pengisian kuisisioner hanya bisa mereka lakukan ketika ada waktu luang. Hal tersebut menyebabkan rentang waktu pengembalian kuisisioner tidak bisa ditetapkan dan menyebabkan bertambahnya waktu peneliti untuk mengumpulkan data. Efek lainnya adalah, adanya beberapa kuisisioner yang tidak diisi dikarenakan perawat pada beberapa unit sangat sibuk sehingga tidak sempat untuk mengisi kuisisioner.

Kekurangan selanjutnya adalah jumlah partisipan baik secara kuantitas ataupun variasinya. Jumlah partisipan dalam penelitian ini dirasa masih kurang untuk representatif untuk populasi perawat. Selain itu, pada penelitian ini, sampel penelitian hanya dari satu jenis rumah sakit yaitu rumah sakit milik pemerintah sehingga perawat pada rumah sakit swasta belum diwakilkan dalam penelitian ini.

5.3. Saran

5.3.1. Saran Metodologis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran terkait metodologi untuk penelitian selanjutnya, yaitu :

1. Penerjemahan alat ukur dilakukan bersama dengan ahli bahasa Inggris sehingga alat ukur yang digunakan memiliki arti yang kurang lebih sama dengan alat ukur aslinya.
2. Uji validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian selanjutnya menggunakan metode selain dari metode yang sudah dipergunakan dalam penelitian ini sehingga alat ukur yang digunakan lebih valid dan reliabel.
3. Dalam metode pengambilan data, peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih metode yang lebih efektif dibandingkan penelitian ini

sehingga jumlah data yang diperoleh bisa lebih banyak dan lebih memenuhi target.

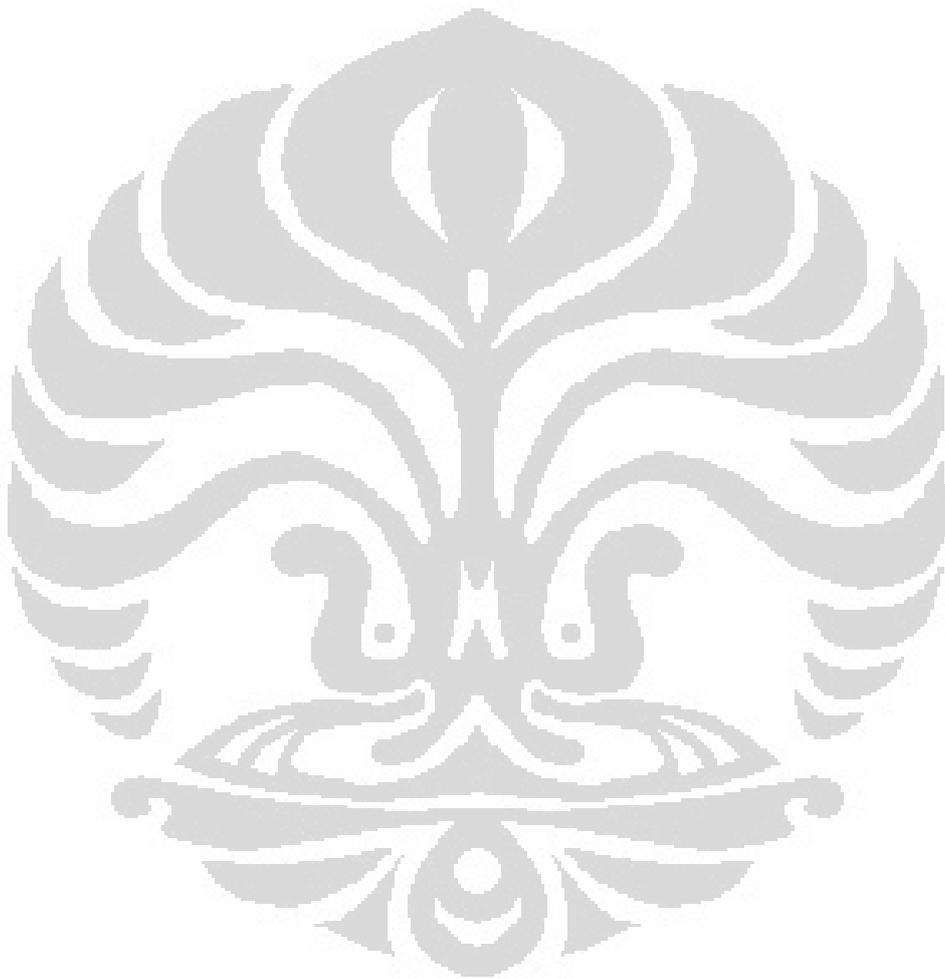
4. Jumlah partisipan penelitian ini diperbanyak dan tidak terbatas hanya pada perawat di rumah sakit negeri di Jakarta tetapi juga rumah sakit swasta yang ada di Jakarta atau di wilayah Jabodetabek sehingga hasil yang didapatkan lebih representatif.

5.3.2. Saran Praktis

1. Perawat dapat meningkatkan tingkat *PsyCap* mereka dengan cara, melatih diri untuk membuat target pekerjaan pribadi yang sekiranya mudah untuk diselesaikan oleh perawat tersebut, misalnya membuat target untuk tidak melakukan kesalahan dalam menyuntik, atau melakukan pembalutan dengan lebih rapi. Hal tersebut akan membuat perawat terlatih untuk membuat perencanaan target di masa depan sehingga perawat tersebut dapat menemukan alternatif-alternatif ketika mengalami kesulitan dalam mencapai target yang sudah direncanakan.
2. Untuk para *supervisor* atau kepala ruangan dari perawat, dapat memberikan contoh kepada para anggotanya untuk melakukan perawatan dengan baik dan memberikan beberapa pujian ketika ada anggotanya yang melakukan kerja dengan baik, sehingga aspek supervisi dari kepuasan kerja bisa meningkat dan dapat menumbuhkan komponen *self-efficacy* (kepercayaan diri) para anggotanya.
3. Untuk manajemen SDM rumah sakit membuat prosedur dan deskripsi pekerjaan yang lebih jelas sehingga ketika perawat bekerja tidak terjadi tumpang tindih dalam tanggung jawab dan tidak terjadi saling lempar tanggung jawab antar perawat sehingga diharapkan kepuasan kerja pada aspek rekan kerja dan prosedur bisa meningkat dengan adanya hal tersebut.
4. Untuk pihak rumah sakit, dapat meningkatkan *PsyCap* dan kepuasan kerja perawatnya dengan memberikan penghargaan “*Employee of the Month*” yang peneliti rasa dapat meningkatkan beberapa komponen *PsyCap* seperti *optimism* dan *hope*, dan dengan adanya penghargaan

Universitas Indonesia

tersebut perawat mendapatkan suatu kebanggaan tersendiri dan termotivasi untuk mempertahankan prestasi yang sudah diraihinya sehingga kinerjanya menjadi lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L.R., & Groth-Marnat, G. (2006). *Psychological Testing and Assessment*. (12th ed.). Boston: Pearson Education.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological Testing*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F., & Mhatre, K.H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. DOI: 10.1002/hrdq.20070.
- Cetin, F. (2011). The Effects of the Organizational Psychological Capital on the attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.
- Dessler, G. (2008). *Human resource management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Furlong, N., Lovelace, E., & Lovelace, K. (2000). *Research methods and statistics: An integrated approach*. California :Wadsworth.
- Furnham, A. (2005). *The Psychology of Behaviour at Work: The Individual in The Organization*. New York: Psychology Press.
- Gatot, D.B. & Adisasmito, W. (2005). Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan, dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon. *Makara Kesehatan*, 9(1), 1-8. Diunduh dari <http://repository.ui.ac.id/dokumen/lihat/100.pd>
- Guilford, J. P., & Fruchter, B. (1981). *Fundamental Statistic in Psychology and Education*. New York: McGraw-Hill.
- Hedissa, A.T. (2010). *Hubungan Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri yang Sedang Mengikuti Pendidikan Di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian*. Depok: Skripsi.
- Jex, S. M. & Britt, T. W. (2008). *Organizational Psychology. A Scientist Practitioner Approach* (2nd ed.). New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Kerlinger, F. N. & Lee, H. B (2000). *Foundations of behavioral research* (4th Ed). California: Wadsworth.

- Kumar, R. (2005). *Research Methodology: A Step By Step Guide for Beginners*. London: SAGE Publications.
- Luthan F., et al. (2007a). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman, S.M. (2007b). Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. Diunduh dari www.proquest.com
- Luthans, F., Avey, J.B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More Evidence On The Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827. DOI: 10.1080/09585190801991194.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nursalam & Effendi, F. (2008). *Pendidikan Dalam Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Saari, L. M. & Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407. DOI: 10.1002/hrm.200232.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and Consequences*. London: Sage Publication, Inc.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial & Organizational Psychology: Research and Practice second edition*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sun T., et al. (2011). The Impact of Psychological Capital On Job Embeddedness and Job Performance Among Nurses: A Structural Equation Approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1), 69–79. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x
- Surat Keputusan Menteri Kesehatan No. 1239/Menkes/SK/XI/2001 Tentang Registrasi dan Praktik Perawat
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit
- <http://nasional.kompas.com/read/2008/02/11/22263295/perawat.mogok.23.pasien.mati>

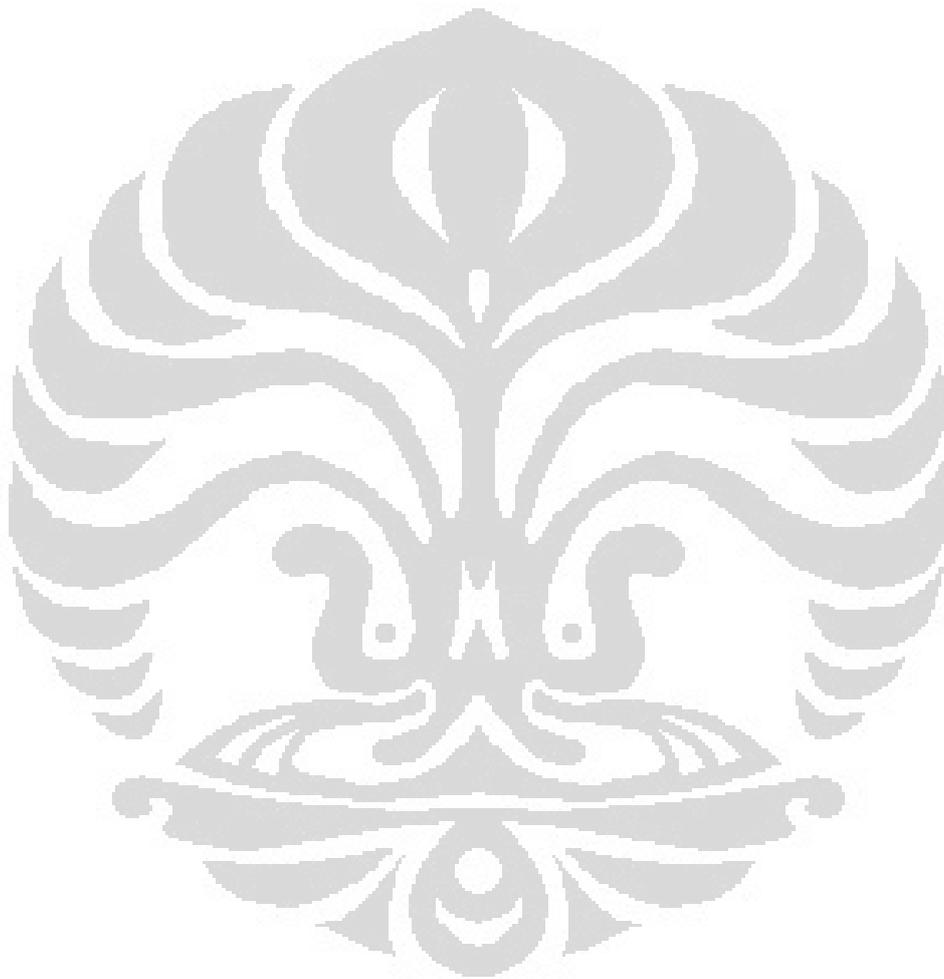
<http://nasional.kompas.com/read/2009/09/28/12275386/perawat.jayapura.demontrasi.tuntut.perbaikan.kesejahteraan>

<http://surabaya.detik.com/read/2012/02/06/100800/1834833/466/rsu-soetomo-digoyang-demo-karyawan>

<http://www.onetonline.org/link/summary/29-1141.00>

www.apa.org/psychinfo

www.depkes.go.id



LAMPIRAN A

(Hasil Uji Coba Alat Ukur PCQ dan JSS)

A.1. Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur PCQ

A.1.1. Hasil Uji Reliabilitas

Sebelum dilakukan penghapusan *item*:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.822	.834	24

Setelah dilakukan penghapusan *item*:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.862	.863	21

A.1.2. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan penghapusan *item*:

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
psycap1	99.79	150.373	.582	.610	.805
psycap2	99.68	156.254	.473	.414	.811
psycap3	99.77	152.667	.551	.483	.807

Universitas Indonesia

psycap4	99.18	159.195	.467	.465	.813
psycap5	99.55	155.223	.464	.426	.811
psycap6	99.41	148.316	.560	.804	.806
psycap7	98.81	160.831	.483	.415	.813
psycap8	99.55	145.047	.593	.797	.803
psycap9	99.35	145.768	.528	.817	.807
psycap10	99.88	157.103	.457	.406	.812
psycap11	98.84	160.145	.430	.405	.814
psycap12	100.32	161.318	.282	.220	.819
psycap13	99.75	163.552	.146	.498	.828
psycap14	99.15	160.667	.400	.426	.815
psycap15	99.25	161.931	.294	.307	.819
psycap16	99.64	159.300	.414	.376	.814
psycap17	99.19	159.847	.462	.422	.813
psycap18	100.20	156.102	.447	.338	.812
psycap19	99.20	161.099	.289	.254	.819
psycap20	101.23	176.901	-.195	.391	.842
psycap21	98.88	159.110	.404	.326	.814
psycap22	98.71	161.906	.418	.443	.815
psycap23	99.97	171.812	-.060	.403	.837
psycap24	98.43	167.661	.182	.274	.822

Setelah dilakukan penghapusan *item*:

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
psycap1	89.29	146.448	.591	.605	.850
psycap2	89.18	153.000	.456	.402	.856
psycap3	89.27	148.471	.569	.477	.851
psycap4	88.68	155.867	.449	.457	.856
psycap5	89.05	151.525	.464	.424	.856
psycap6	88.91	143.900	.583	.803	.850
psycap7	88.31	156.807	.496	.393	.856
psycap8	89.05	140.133	.630	.793	.848
psycap9	88.85	141.026	.557	.816	.852
psycap10	89.38	153.072	.468	.403	.855
psycap11	88.34	156.180	.439	.404	.857

Universitas Indonesia

psycap12	89.82	157.342	.288	.208	.862
psycap14	88.65	156.559	.414	.420	.857
psycap15	88.75	158.101	.296	.289	.861
psycap16	89.14	155.082	.432	.373	.857
psycap17	88.69	155.753	.477	.417	.856
psycap18	89.70	152.577	.440	.323	.856
psycap19	88.70	157.295	.290	.199	.862
psycap21	88.38	155.430	.401	.325	.858
psycap22	88.21	158.431	.404	.429	.858
psycap24	87.93	164.069	.169	.264	.864

A.2. Uji Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur JSS

A.2.1. Hasil Uji Reliabilitas

Sebelum dilakukan penghapusan *item*:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.905	.905	36

Setelah dilakukan penghapusan *item*:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.913	33

A.2.2. Hasil Uji Validitas Alat Ukur JSS

Sebelum dilakukan penghapusan *item*:

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JS1	134.97	408.354	.668	.	.899
JS2	136.06	420.254	.411	.	.903
JS3	134.59	421.088	.366	.	.904
JS4	135.97	415.451	.520	.	.901
JS5	135.09	426.217	.394	.	.903
JS6	135.41	418.120	.469	.	.902
JS7	134.03	432.225	.260	.	.905
JS8	135.00	419.161	.486	.	.902
JS9	134.88	428.629	.331	.	.904
JS10	135.63	433.597	.163	.	.908
JS11	134.38	429.081	.336	.	.904
JS12	134.72	419.951	.481	.	.902
JS13	135.91	428.991	.287	.	.905
JS14	134.81	413.383	.603	.	.900
JS15	134.53	447.547	-.067	.	.909
JS16	134.56	430.319	.373	.	.904
JS17	134.25	435.806	.204	.	.906
JS18	134.56	424.899	.388	.	.903
JS19	135.31	414.351	.653	.	.900
JS20	136.13	415.016	.553	.	.901
JS21	135.31	402.415	.651	.	.899
JS22	135.97	423.773	.372	.	.904
JS23	135.81	413.899	.567	.	.901
JS24	135.34	434.491	.164	.	.907
JS25	134.13	439.790	.159	.	.906
JS26	135.25	414.581	.618	.	.900
JS27	134.09	437.184	.242	.	.905
JS28	134.78	418.047	.606	.	.901
JS29	135.28	413.564	.594	.	.900
JS30	134.53	412.580	.784	.	.899
JS31	135.63	425.403	.306	.	.905
JS32	135.00	413.290	.706	.	.899
JS33	135.16	416.394	.534	.	.901
JS34	134.78	418.499	.578	.	.901
JS35	134.22	426.822	.419	.	.903

JS36	135.66	414.104	.545	.	.901
------	--------	---------	------	---	------

Setelah dilakukan penghapusan *item*:

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JS1	122.53	390.902	.693	.	.906
JS2	123.63	404.694	.395	.	.911
JS3	122.16	402.265	.406	.	.911
JS4	123.53	399.547	.511	.	.909
JS5	122.66	408.620	.417	.	.910
JS6	122.97	402.354	.456	.	.909
JS7	121.59	416.120	.247	.	.912
JS8	122.56	403.867	.463	.	.909
JS9	122.44	412.254	.326	.	.911
JS11	121.94	412.899	.326	.	.911
JS12	122.28	402.789	.496	.	.909
JS13	123.47	412.515	.284	.	.912
JS14	122.38	396.952	.606	.	.907
JS16	122.13	413.016	.391	.	.910
JS17	121.81	419.899	.184	.	.913
JS18	122.13	407.855	.399	.	.910
JS19	122.88	397.855	.656	.	.907
JS20	123.69	399.512	.536	.	.908
JS21	122.88	384.952	.675	.	.906
JS22	123.53	407.354	.370	.	.911
JS23	123.38	398.823	.542	.	.908
JS24	122.91	417.314	.172	.	.914
JS26	122.81	399.770	.585	.	.908
JS27	121.66	421.459	.209	.	.912
JS28	122.34	401.910	.599	.	.908
JS29	122.84	397.555	.588	.	.907
JS30	122.09	395.894	.794	.	.905
JS31	123.19	407.060	.337	.	.912
JS32	122.56	395.931	.731	.	.906
JS33	122.72	400.273	.529	.	.908
JS34	122.34	402.749	.562	.	.908

Universitas Indonesia

JS35	121.78	410.112	.422	.	.910
JS36	123.22	396.564	.568	.	.908



LAMPIRAN B
(Gambaran Umum *PsyCap* dan Kepuasan Kerja)

B.1. Gambaran Umum *PsyCap*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
total skor PCQ	177	59	122	95.10	10.207
total skor efficacy	177	12	36	26.29	4.539
total skor hope	177	15	36	27.47	3.490
total skor resiliency	177	6	30	20.92	3.930
total skor optimism	177	14	24	20.43	1.848
Valid N (listwise)	177				

PCQrecode

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
rendah	26	14.7	14.7	14.7
Valid sedang	130	73.4	73.4	88.1
tinggi	21	11.9	11.9	100.0
Total	177	100.0	100.0	

B.2. Gambaran Umum Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
total skor JSS	177	81	180	130.56	19.489
total skor gaji	177	4	17	11.31	2.761
total skor promosi	177	5	21	14.44	3.323
total skor supervisi	177	4	24	17.47	3.568
total skor benefit	177	4	21	11.72	3.632
total skor reward	177	5	24	14.80	3.894
total skor prosedur	177	4	17	10.57	3.245
total skor rekan kerja	177	6	18	14.02	2.222
total skor keadaan kerja	177	10	23	17.93	2.790
total skor komunikasi	177	11	24	18.32	2.599
Valid N (listwise)	177				

JSSrcode

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak puas	33	18.6	18.6	18.6
Valid puas	114	64.4	64.4	83.1
Valid Sangat puas	30	16.9	16.9	100.0
Total	177	100.0	100.0	

B.2.1. Gambaran Aspek Gaji**gajirecode**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak puas	18	10.2	10.2	10.2
Valid puas	130	73.4	73.4	83.6
Valid Sangat puas	29	16.4	16.4	100.0
Total	177	100.0	100.0	

B.2.2. Gambaran Aspek Promosi**promosirecode**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak puas	22	12.4	12.4	12.4
Valid puas	122	68.9	68.9	81.4
Valid Sangat puas	33	18.6	18.6	100.0
Total	177	100.0	100.0	

B.2.3. Gambaran Aspek Supervisi

supervisirecode

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak puas	24	13.6	13.6	13.6
Valid puas	148	83.6	83.6	97.2
Valid Sangat puas	5	2.8	2.8	100.0
Total	177	100.0	100.0	

B.2.4. Gambaran Aspek *Fringe Benefit*

Benefitrecode

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak puas	21	11.9	11.9	11.9
Valid puas	135	76.3	76.3	88.1
Valid Sangat puas	21	11.9	11.9	100.0
Total	177	100.0	100.0	

B.2.5. Gambaran Aspek *Contingent Reward*

Rewardrecode

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak puas	24	13.6	13.6	13.6
Valid puas	126	71.2	71.2	84.7
Valid Sangat puas	27	15.3	15.3	100.0
Total	177	100.0	100.0	

B.2.6. Gambaran Aspek Promosi

Prosedurrecode

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak puas	38	21.5	21.5	21.5
Valid puas	111	62.7	62.7	84.2
Valid Sangat puas	28	15.8	15.8	100.0

Total	177	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

B.2.7. Gambaran Aspek Rekan Kerja

rekankerjarecode

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak puas	24	13.6	13.6	13.6
Valid puas	132	74.6	74.6	88.1
Valid Sangat puas	21	11.9	11.9	100.0
Total	177	100.0	100.0	

B.2.8. Gambaran Aspek Sifat Pekerjaan

sifatpekerjaanrecode

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak puas	25	14.1	14.1	14.1
Valid puas	141	79.7	79.7	93.8
Valid Sangat puas	11	6.2	6.2	100.0
Total	177	100.0	100.0	

B.2.9. Gambaran Aspek Komunikasi

komunikasirecode

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak puas	13	7.3	7.3	7.3
Valid Puas	148	83.6	83.6	91.0
Valid Sangat puas	16	9.0	9.0	100.0
Total	177	100.0	100.0	

LAMPIRAN C
(Hasil Utama Penelitian)

C.1 Hasil Korelasi antara *PsyCap* dan Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
total skor PCQ	95.10	10.207	177
total skor JSS	130.56	19.489	177

Correlations

	total skor PCQ	total skor JSS
Pearson Correlation	1	.299**
Sig. (2-tailed)		.000
N	177	177
Pearson Correlation	.299**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	177	177

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN D
(Hasil Tambahan Penelitian)

D.1. Gambaran Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin

Group Statistics

	jenis kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
total skor JSS	laki-laki	18	132.89	18.667	4.400
	perempuan	159	130.30	19.619	1.556

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
total skor JSS	.032	.857	.533	175	.595	2.587	4.857	-6.998	12.172
Equal variances assumed									
Equal variances not assumed			.554	21.481	.585	2.587	4.667	-7.105	12.279

D.2. Gambaran Kepuasan Kerja Ditinjau dari Usia

Descriptives

total skor JSS

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					21-24	12		
25-44	112	129.92	19.602	1.852	126.25	133.59	81	179
45-59	53	131.13	19.633	2.697	125.72	136.54	81	180
Total	177	130.56	19.489	1.465	127.67	133.46	81	180

ANOVA

total skor JSS

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	212.234	2	106.117	.277	.758
Within Groups	66635.269	174	382.961		
Total	66847.503	176			

D.3. Gambaran Kepuasan Kerja Ditinjau dari Status Pernikahan

Descriptives

total skor JSS

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					lajang	35		
menikah	135	130.94	19.663	1.692	127.59	134.29	81	180
duda/janda	7	122.86	17.724	6.699	106.47	139.25	100	148
Total	177	130.56	19.489	1.465	127.67	133.46	81	180

ANOVA

total skor JSS

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	435.234	2	217.617	.570	.566
Within Groups	66412.269	174	381.680		

Universitas Indonesia

Total	66847.503	176		
-------	-----------	-----	--	--

D.4. Gambaran Kepuasan Kerja Ditinjau dari Pendidikan Terakhir

Descriptives

total skor JSS

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
SPK	9	137.00	23.780	7.927	118.72	155.28	81	166
D1	1	129.00	129	129
D3	148	129.42	18.620	1.531	126.39	132.44	81	169
D4	1	155.00	155	155
S1	18	135.50	23.954	5.646	123.59	147.41	108	180
Total	177	130.56	19.489	1.465	127.67	133.46	81	180

ANOVA

total skor JSS

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1604.976	4	401.244	1.058	.379
Within Groups	65242.527	172	379.317		
Total	66847.503	176			

D.5. Gambaran Kepuasan Kerja Ditinjau dari Lama Bekerja

Descriptives

total skor JSS

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
0 - 5	72	129.32	20.055	2.363	124.61	134.03	85	179
6 - 10	26	125.27	19.097	3.745	117.56	132.98	81	159
> 10	79	133.44	18.838	2.119	129.22	137.66	81	180
Total	177	130.56	19.489	1.465	127.67	133.46	81	180

ANOVA

total skor JSS

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1495.241	2	747.620	1.991	.140
Within Groups	65352.262	174	375.588		
Total	66847.503	176			

D.6. Gambaran Kepuasan Kerja Ditinjau dari Rata-Rata Jam Bekerja dalam Sehari

Descriptives

total skor JSS

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
6	4	143.25	19.755	9.877	111.82	174.68	122	162
7	6	141.33	12.356	5.044	128.37	154.30	125	160
8	161	129.97	19.674	1.551	126.91	133.03	81	180
9	1	117.00	117	117
10	5	129.40	18.676	8.352	106.21	152.59	106	158
Total	177	130.56	19.489	1.465	127.67	133.46	81	180

ANOVA

total skor JSS

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1587.375	4	396.844	1.046	.385
Within Groups	65260.128	172	379.419		
Total	66847.503	176			

D.7. Hasil Analisis Regresi Ganda Komponen *PsyCap* terhadap Kepuasan Kerja**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.398 ^a	.158	.138	18.089	.158	8.071	4	172	.000

a. Predictors: (Constant), total skor optimism, total skor efficacy, total skor resiliency, total skor hope

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10564.564	4	2641.141	8.071	.000 ^b
	Residual	56282.938	172	327.226		
	Total	66847.503	176			

a. Dependent Variable: total skor JSS

b. Predictors: (Constant), total skor optimism, total skor efficacy, total skor resiliency, total skor hope

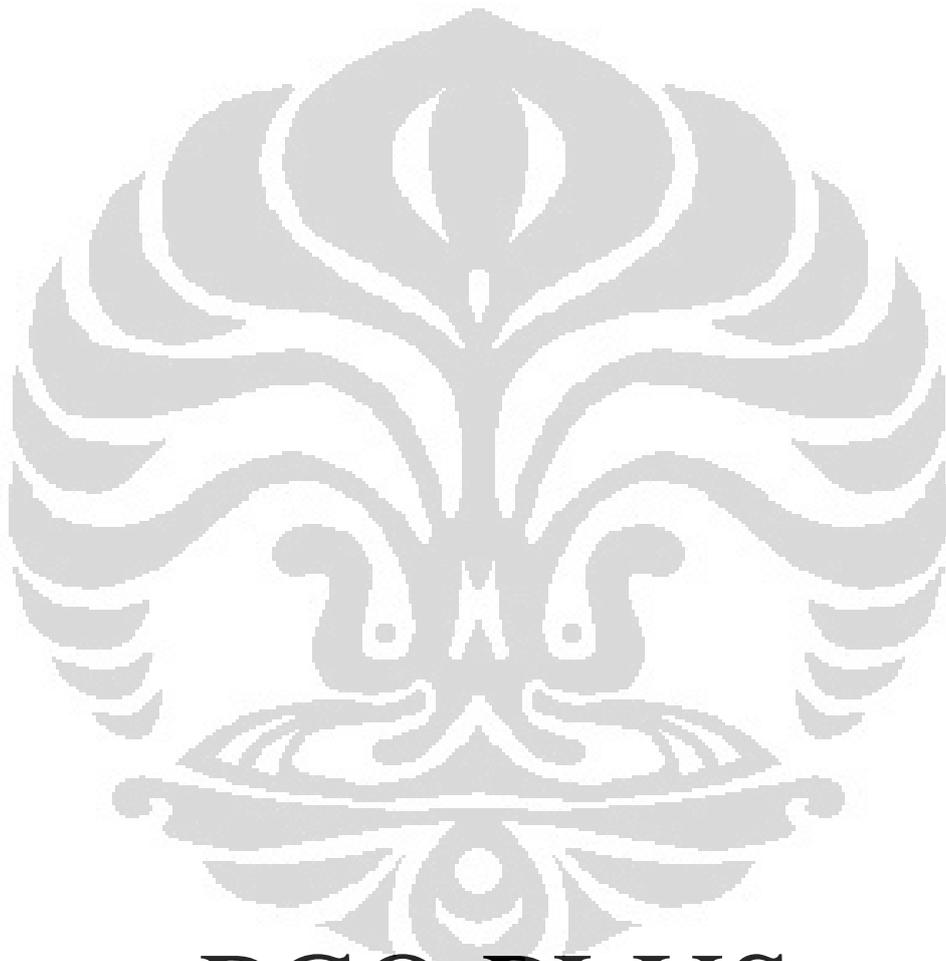
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	71.734	16.867		4.253	.000			
total skor efficacy	1.001	.362	.233	2.765	.006	.303	.206	.193
total skor hope	1.600	.469	.287	3.409	.001	.338	.252	.239
total skor resiliency	-.779	.407	-.157	1.917	.057	.076	-.145	.134
total skor optimism	.238	.770	.023	.308	.758	.106	.024	.022

a. Dependent Variable: total skor JSS

LAMPIRAN E (KUESIONER *FIELD*)

KUESIONER



PCQ PLUS

Universitas Indonesia

Pengantar

Selamat pagi / siang / sore

Sdr/i yang kami hormati,

Kami adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Indonesia yang sedang melakukan penelitian tentang perilaku bekerja. Berkaitan dengan hal tersebut, kami memohon kesediaan Sdr/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan memberikan jawaban pada setiap pernyataan dalam *booklet* ini sesuai dengan petunjuk yang ada.

Tidak ada jawaban benar atau salah dalam penelitian ini. Oleh karena itu, Anda diharapkan menjawab semua pernyataan **dengan jujur dan sesuai dengan keadaan diri Sdr/i**. Data yang Sdr/i berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Sdr/i diharapkan menjawab dengan cermat dan teliti, jangan sampai ada pernyataan yang terlewat agar data dapat diolah.

Apabila ada hal-hal yang ingin ditanyakan berkaitan dengan penelitian ini, Anda dapat menghubungi kami di nomor 085693449639 atau dapat melalui email: penelitian.psycap.2012@gmail.com. Atas perhatian dan bantuannya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Peneliti

Informed Consent

Seperti yang telah disampaikan di atas, saya secara kebetulan terpilih sebagai responden dalam penelitian ini. Dengan adanya tanda tangan saya di *informed consent* ini, artinya saya secara sukarela bersedia menjadi responden penelitian ini.

Jakarta, 2012

.....
(Inisal dan tanda tangan)

PETUNJUK PENGISIAN

Pada bagian ini terdapat pernyataan yang **menggambarkan perilaku Anda ketika bekerja**. Berilah tanda silang (X) dalam pilihan jawaban yang menurut Anda paling menggambarkan kondisi Anda saat ini.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah :

STS : Jika Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

TS : Jika Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

ATS : Jika Anda **Agak Tidak Setuju** dengan pernyataan tersebut

AS : Jika Anda **Agak Setuju** dengan pernyataan tersebut

S : Jika Anda **Setuju** dengan pernyataan tersebut

SS : Jika Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan tersebut

Contoh Pengerjaan :

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya tidak datang terlambat ke kantor					X	

Artinya :

Dalam kehidupan sehari-hari, anda tidak datang terlambat ke kantor sehingga anda **setuju** dengan pernyataan.

Cara mengganti jawaban :

Bila Anda ingin mengganti jawaban, coret tanda silang (x) di jawaban awal dengan 2 garis horizontal sejajar (=). Seperti contoh di bawah ini :

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya tidak datang terlambat ke kantor		X			=	

Artinya :

Dalam kehidupan sehari-hari, anda tidak datang terlambat ke kantor. Hal ini **tidak sesuai** dengan keadaan diri Anda.

Selamat mengerjakan.

Universitas Indonesia

Bagian 1

STS	: Sangat Tidak Setuju	AS	: Agak Setuju
TS	: Tidak Setuju	S	: Setuju
ATS	: Agak Tidak Setuju	SS	: Sangat Setuju

Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Saya mampu menemukan solusi bagi masalah yang bersifat jangka panjang.						
Saya mampu bertindak sebagai wakil unit kerja saya dalam rapat manajemen.						
Saya mampu memberikan kontribusi dalam rapat strategi perusahaan.						
Saya mampu memberi masukan dalam penetapan target unit kerja saya.						
Saya mampu membahas masalah dengan pihak di luar perusahaan (pemasok, konsumen, dll.)						
Saya mampu menyampaikan informasi kepada rekan-rekan kerja saya.						
Jika saya menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai alternatif untuk menyelesaikannya						
Saat ini, saya merasa bersemangat untuk mencapai target pekerjaan saya.						
Terdapat berbagai alternatif solusi dibalik setiap masalah.						
Saat ini, saya merasa sukses dalam bekerja.						
Saya memikirkan berbagai cara untuk mencapai target kerja saya .						
Saat ini, saya merasa sudah mencapai apa yang menjadi target kerja pribadi.						

STS : Sangat Tidak Setuju AS : Agak Setuju
 TS : Tidak Setuju S : Setuju
 ATS : Agak Tidak Setuju SS : Sangat Setuju

Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Saya biasa mengatasi masalah dalam pekerjaan dengan berbagai cara						
Jika kondisi di tempat kerja memaksa, saya bisa mengerjakan sendirian						
Saya biasa mengatasi dengan mudah hal-hal yang membuat stres saat bekerja						
Saya dapat melalui masa-masa sulit dalam bekerja karena sebelumnya saya sudah pernah mengalaminya						
Saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus						
Jika terjadi ketidakpastian di tempat kerja, biasanya saya berharap yang terbaik						
Saya selalu melihat sisi baik dari pekerjaan saya						
Saya optimis dengan apapun yang mungkin terjadi pada pekerjaan saya di masa depan						
Dalam menjalani pekerjaan ini saya memiliki prinsip “ada hikmah dibalik setiap masalah”						

bagian 2

STS : Sangat Tidak Setuju AS : Agak Setuju
 TS : Tidak Setuju S : Setuju
 ATS : Agak Tidak Setuju SS : Sangat Setuju

Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Saya dibayar sesuai dengan apa yang saya kerjakan.						
Kecil kesempatan untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya.						
Atasan saya cukup ahli dalam melaksanakan pekerjaannya.						
Saya tidak puas dengan tunjangan yang saya terima.						
Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya menerima penghargaan yang pantas.						
Banyak peraturan dan prosedur kerja yang menyulitkan saya untuk bekerja dengan baik.						
Saya menyukai rekan-rekan kerja saya.						
Kadang-kadang saya merasa pekerjaan saya tidak bermakna.						
Dalam organisasi ini, komunikasi berjalan dengan baik.						
Orang yang bekerja dengan baik lebih memiliki peluang untuk kenaikan pangkat.						
Atasan saya berlaku tidak adil terhadap saya.						

STS : Sangat Tidak Setuju AS : Agak Setuju
 TS : Tidak Setuju S : Setuju
 ATS : Agak Tidak Setuju SS : Sangat Setuju

Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Saya merasa tunjangan yang saya terima sama baiknya dengan tunjangan yang ditawarkan perusahaan lain.						
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.						
Saya merasa rekan kerja saya tidak kompeten sehingga saya bekerja lebih keras.						
Saya menyukai tugas-tugas dalam pekerjaan saya.						
Saya merasa tujuan perusahaan ini tidak jelas.						
Dengan pendapatan yang saya terima, saya merasa kurang dihargai oleh perusahaan.						
Kenaikan pangkat di perusahaan ini sama cepatnya dengan di perusahaan lain.						
Atasan saya tidak peduli dengan perasaan para bawahannya.						
Tunjangan di perusahaan ini setara dengan perusahaan lain.						
Saya merasa gaji di perusahaan ini kecil.						
Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan.						

STS : Sangat Tidak Setuju AS : Agak Setuju
 TS : Tidak Setuju S : Setuju
 ATS : Agak Tidak Setuju SS : Sangat Setuju

Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
Saya sering tidak tahu apa yang terjadi di perusahaan ini.						
Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.						
Saya merasa puas dengan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji.						
Saya tidak mendapatkan tunjangan yang seharusnya saya terima.						
Saya menyukai atasan saya.						
Saya memiliki terlalu banyak tugas-tugas administratif.						
Saya merasa usaha saya tidak dihargai sebagaimana mestinya.						
Saya puas dengan kesempatan saya untuk mendapatkan kenaikan pangkat.						
Terlalu banyak pertengkaran dan perselisihan di tempat kerja saya.						
Saya menikmati pekerjaan saya.						
Tugas-tugas yang diberikan kepada saya tidak dijelaskan secara lengkap.						

DATA PARTISIPAN

Inisial :
 Jenis Kelamin : L / P *Lingkari yang sesuai
 Usia : tahun
 Status : Lajang / Menikah / Duda / Janda *Lingkari yang sesuai
 Suku Bangsa :
 Pendidikan terakhir : SMA / D1 / D2 / D3 / S1 / S2 *Lingkari yang sesuai
 No. HP :
 Unit Kerja :
 Lama Bekerja : tahun
 Rata-rata jam kerja per hari : jam

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah Anda merasa optimis dengan pekerjaan yang Anda lakukan?		
2	Apakah Anda merasa mampu untuk mengembangkan bi&g pekerjaan ini?		
3	Apakah Anda dapat mengatasi masalah dalam bekerja dengan kemampuan yang Anda miliki?		
4	Apakah Anda mudah kembali bersemangat setelah mengalami kegagalan ketika bekerja?		
5	Apakah Anda merasa terikat secara perasaan & pikiran dengan pekerjaan Anda saat ini?		
6	Apakah Anda puas dengan pekerjaan anda saat ini ?		
7	Apakah Anda akan tetap bekerja di organisasi ini ?		

Terima kasih atas partisipasi Anda

Universitas Indonesia