

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

###### 1.1. Persiapan

Sebelum melakukan penelitian, perlu adanya persiapan yang matang agar tidak ada kendala-kendala yang terjadi di lapangan walaupun ada bisa diatasi. **Tahapan pertama** yang dilakukan adalah mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, yaitu peneliti merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan yang akan dicapai dari penelitian tersebut setelah berhasil mengidentifikasi masalah, langkah selanjutnya adalah menentukan tema, variabel dan hipotesis penelitian karena penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Untuk mendukung hipotesis tersebut, peneliti melakukan studi literatur untuk mencari, mempelajari dan memahami literatur-literatur yang relevan mengenai teori, asumsi, maupun data-data yang terkait baik dari buku bacaan, jurnal atau hasil penelitian terdahulu yang berupa tesis, skripsi, ataupun karya ilmiah.



**Tahapan kedua,** adalah mencari sasaran penelitian yang sesuai dan cocok dengan permasalahan yang dikaji. Karena peneliti ingin meneliti tentang hubungan antara psychological capital dengan job performance dalam dunia perusahaan, maka dipilihlah PT. Matahari Department Store cabang Supermal Pakuwon Indah Surabaya sebagai sasaran dalam penelitian ini dengan berbagai alasan yang telah peneliti kemukakan dalam latar belakang penelitian bab sebelumnya.

**Tahapan ketiga,** yaitu menyusun desain penelitian, karena penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, maka desain penelitian bagaikan alat penentu bagi peneliti dalam melakukan proses penyusunan instrumen penelitian untuk menghasilkan data yang valid dan dapat dipercaya. Ada beberapa langkah yang dilakukan dalam penyusunan instrument penelitian ini: pertama menentukan indikator setiap variabel, yaitu variabel *Psychological capital*, dan variabel *Job Performance*. Kedua membuat *blueprint* sesuai dengan proporsinya. Ketiga membuat dan menyusun item soal, Kemudian aitem tersebut dipertimbangkan lagi kelayakannya, lalu disusun menurut nomor urut yang telah ditentukan. Keempat, penentuan skoring alat ukur. Setiap aitem yang disusun dalam kuesioner diberi nilai masing-masing alternatif jawaban.

**Tahapan keempat,** melakukan persiapan administrasi. Sebelum melakukan penelitian, ada beberapa hal yang berkaitan dengan



persyaratan administrasi yang harus dipenuhi sehubungan dengan prosedur perijinan penelitian, antara lain meliputi: pertama, mengajukan surat permohonan ijin penelitian kepada ketua Program Studi Psikologi yang selanjutnya disetujui oleh Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi. Kedua, peneliti membawa surat ijin penelitian ke Matahari Department Store cabang Supermal Pakuwon Indah Surabaya dalam rangka meminta izin pihak perusahaan.

## **1.2. Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 23 Juni 2014 sampai dengan tanggal 27 Juni 2014. Subjek yang akan dijadikan responden adalah subjek yang sesuai dengan karakteristik subjek penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti, yaitu pramuniaga karyawan tetap dan pramuniaga karyawan kontrak. Setelah melakukan penelitian lapangan, peneliti melakukan analisis statistik untuk mengetahui bagaimana hubungan kausalitas yang terjadi antar variabel *Psychological Capital* dengan *Job Performance*, yang kemudian dilanjutkan dengan membuat laporan hasil penelitian.



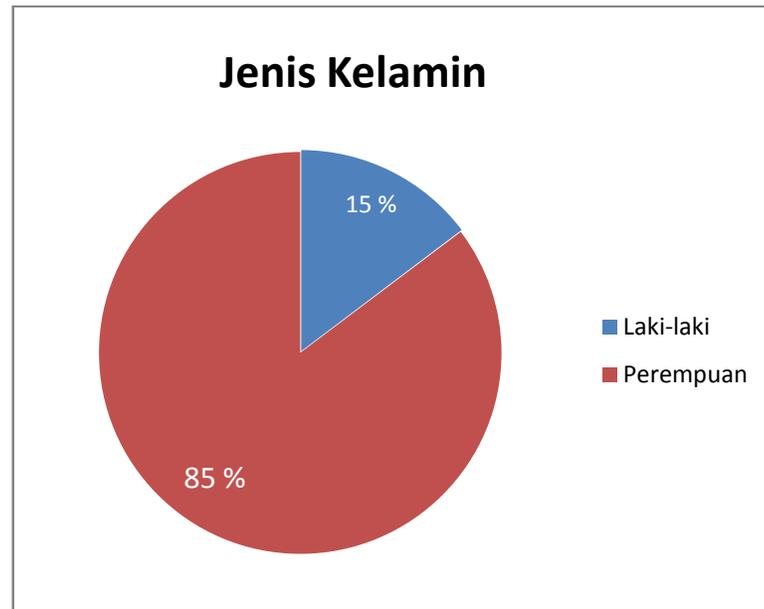
## 2. Deskripsi Hasil Penelitian

### 2.1. Karakteristik Responden Penelitian

Dalam satu cabang Matahari Department Store terdapat dua jenis pekerja yang melayani customer, yaitu Pramuniaga dan SPG/SPB. Pramuniaga adalah mereka yang bekerja melayani customer secara langsung, dan mereka bekerja dinaungi langsung oleh PT. Matahari Department Store, mulai dari kebijakan gaji, insentif, serta asuransi kesehatan, semua ditanggung langsung oleh PT. Matahari Department Store. Berbeda lagi dengan SPG/SPB, secara sekilas kerja mereka memang sama seperti pramuniaga, yaitu melayani customer secara langsung, tetapi bedannya dengan pramuniaga yaitu kebijakan gaji mereka ditanggung oleh *brand/merk* yang mempekerjakan mereka. Jadi dalam Matahari, sebutan SPG/SPB adalah untuk mereka yang dinaungi oleh brand-brand yang menitipkan / *mensupply* barang dagangan pada Matahari Department Store. yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pramuniaga yang bekerja di Matahari Department Store cabang Supermal pakuwon Indah Surabaya. Yang dimaksud pramuniaga disini adalah karyawan perusahaan yang bertugas melayani konsumen secara langsung atau biasa disebut sebagai pelayan toko, serta memiliki target penjualan yang dibebankan oleh PT. Matahari Department Store secara langsung pada mereka setiap bulannya.

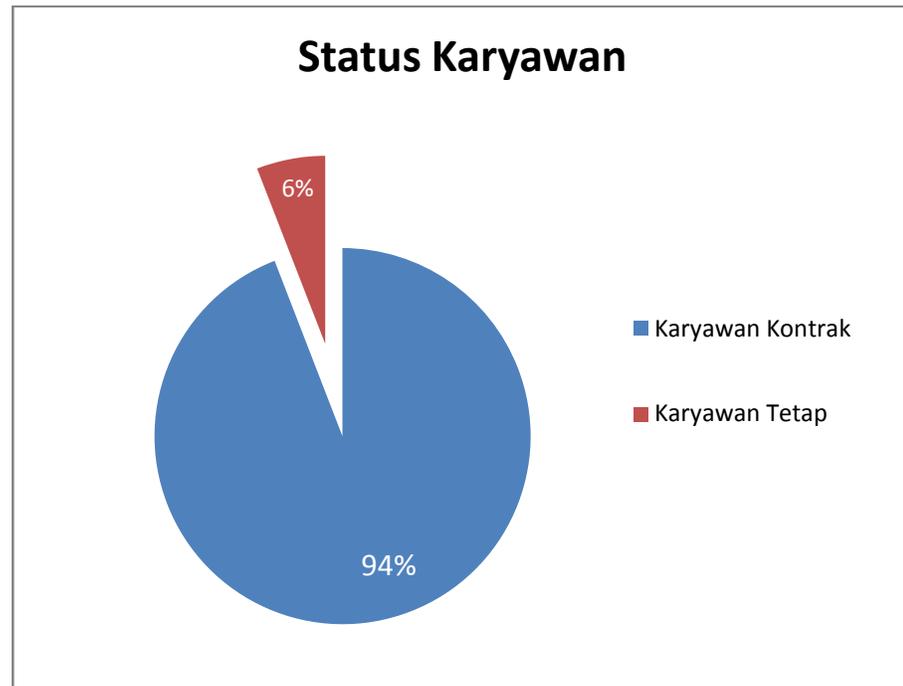


**Gambar 4.1. Persentase Jenis Kelamin Responden**



Dalam Penelitian ini, responden berjumlah 34 orang, dimana responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 15%, dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang dengan persentase sebesar 85%.

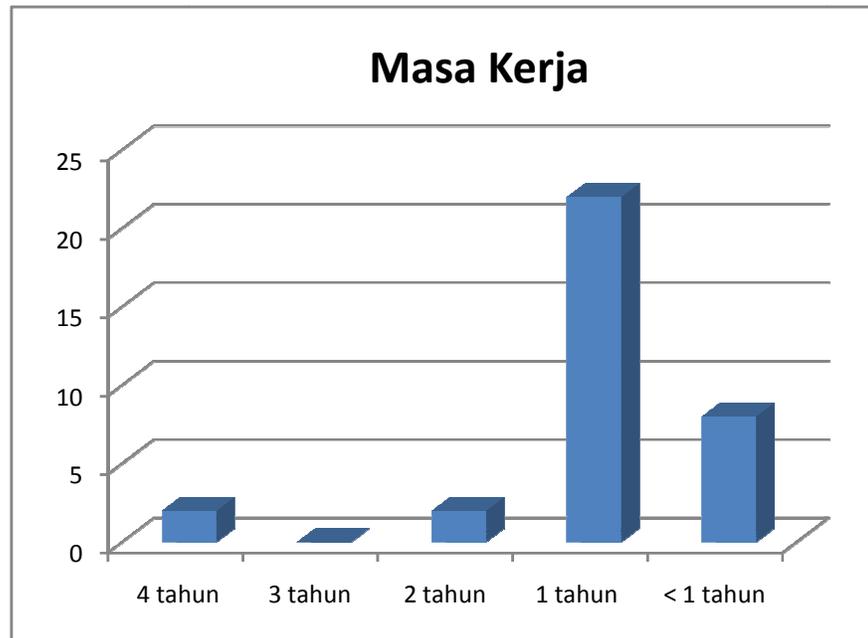


**Gambar 4.2. Persentase Status Karyawan Responden**

Status responden yang menjabat sebagai pramuniaga dalam penelitian ini berjumlah 34 orang ini, terbagi menjadi dua yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Pramuniaga yang berstatus karyawan tetap berjumlah dua orang, dengan persentase sebesar 6%, dan pramuniaga yang berstatus karyawan kontrak berjumlah 32 orang, dengan persentase sebesar 94%.



**Gambar 4.3. Masa Kerja Responden**

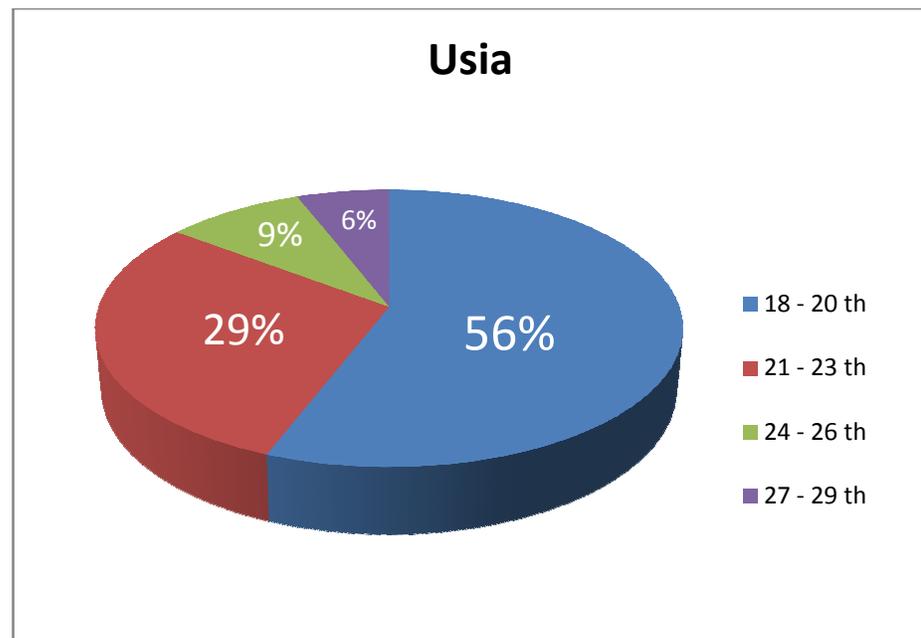


Semua responden dalam penelitian ini memiliki tahun masuk kerja yang berbeda-beda, ada yang terhitung masuk sebagai pramuniaga mulai dari tahun 2010, 2012, 2013, maupun 2014. Responden yang terhitung masuk sebagai pramuniaga pada tahun 2010 (lama bekerja 4 tahun) berjumlah dua orang dengan persentase sebesar 6%, responden yang terhitung masuk sebagai pramuniaga pada tahun 2011 (lama bekerja 3 tahun) tidak ada, yang berarti 0%, sedangkan responden yang terhitung masuk sebagai pramuniaga pada tahun 2012 (lama bekerja 2 tahun) berjumlah dua orang dengan persentase sebesar 6% juga, responden yang terhitung masuk sebagai pramuniaga pada tahun 2013 (lama bekerja satu tahun) berjumlah 22 orang dengan persentase sebesar



64%. Dan yang terakhir yaitu responden yang terhitung masuk sebagai pramuniaga pada tahun 2014 (lama bekerja kurang dari satu tahun) berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 24%.

**Gambar 4.3. Usia Responden**



Usia responden dalam penelitian ini dibagi menjadi empat bagian, yakni usia 18 tahun – 20 tahun, 21 tahun – 23 tahun, 24 tahun – 26 tahun, dan 27 – 29 tahun. Jumlah pramuniaga yang berusia 18 tahun sampai dengan 20 tahun yaitu berjumlah 19 orang, dengan persentase sebesar 56%. Jumlah pramuniaga yang berusia 21 tahun sampai dengan 23 tahun berjumlah 19 orang, dengan persentase sebesar 29%. Dan jumlah pramuniaga yang berusia 24 tahun sampai dengan 26 tahun yaitu



berjumlah 3 orang, dengan persentase sebesar 9%. Serta yang terakhir yaitu jumlah pramuniaga yang berusia 27 tahun sampai dengan 29 tahun yakni berjumlah dua orang, dengan persentase sebesar 6%.

## 2.2. Pengukuran Analisis isi Validitas dan Reliabilitas

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai  $r$  tabel dengan ketentuan  $df = N - 2$ , atau pada kasus penelitian ini karena  $N = 34$ . Berarti  $34 - 2 = 32$ , dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan diperoleh  $r$  tabel 0,34. Adapun kaidah yang digunakan adalah : Jika harga *corrected item total correlation*  $>$   $r$  tabel maka item tidak valid.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai  $\alpha$  0,6 berarti kuat atau reliabel (Azwar, 2010:96).

Adapun hasil uji reliabilitas variabel *Job Performance* diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar  $0,876 > 0,6$  maka instrument tersebut sangat reliabel, artinya 27 aitem yang telah valid tersebut sangat reliabel sebagai instrument pengumpulan data untuk mengungkap *Job Performance*.

Sedangkan untuk uji reliabilitas variabel *Psychological Capital* diperoleh koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar  $0,943 > 0,6$  maka instrument tersebut sangat reliabel artinya 42 aitem yang telah valid



tersebut sangat reliabel sebagai instrument pengumpul data untuk mengungkapkan *Psychological Capital*.

**Tabel 4.1 Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Chronbach	Keterangan
<i>Job Performance</i>	0,876	Reliabel
<i>Psychological Capital</i>	0,943	Reliabel

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Regresi linier sederhana* dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows* versi 11.5. Sebelum melakukan uji hipotesis maka terlebih dahulu harus melakukan uji coba asumsi dasar sebagai prasyarat untuk dapat menggunakan uji korelasi *Product Moment* sebagai teknik analisis datanya. Uji asumsi dasar yaitu uji normalitas data.

Uji normalitas data yang bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Variabel yang diuji adalah variabel dependen (*Job Performance*) dan independen (*Psychological Capital*).

Untuk mengetahui normalitas dapat digunakan skor signifikansi yang ada pada hasil penghitungan *Kolmogorov-smirnov*. Bila angka signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05, maka berdistribusi normal, tetapi apabila kurang, maka data tidak berdistribusi normal



(Azwar, 2010). Hasil yang diperoleh dari uji normalitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Uji Normalitas Data**

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	Df	Sig.
<i>Psychological Capital</i>	0,077	34	0,200
<i>Job Performance</i>	0,122	34	0,200

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* tersebut untuk variabel *Psychological Capital* diperoleh nilai signifikansi  $0,20 > 0,05$  yang artinya data tersebut normal. Sedangkan untuk variabel *Job Performance* diperoleh nilai signifikansi  $0,20 > 0,05$  yang artinya data tersebut normal.

### 2.3. Pengukuran analisis Deskriptif

Tujuan analisis deskriptif ini adalah untuk memberi gambaran umum mengenai kondisi responden yang diteliti tentang *Psychological capital* dan *job performancenya*. Berdasarkan data yang diperoleh tampak pada tabel berikut :

**Tabel 4.3. Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PsyCap	34	126.00	197.00	162.5000	17.81428
JobPerf	34	68.00	126.00	100.9706	12.91812
Valid N (listwise)	34				



Tabel di atas menunjukkan bahwa untuk *psychological capital* skor tertinggi adalah 197 dan terendah 126, dengan nilai rata-rata 162,5. Selanjutnya untuk *job performance* skor tertinggi 126 dan skor terendah 68, dengan nilai rata-rata 100,9

Berdasarkan hasil di atas kemudian dilakukan kategorisasi responden secara normatif untuk memberi interpretasi terhadap skor skala. Kategorisasi ini didasarkan pada model distribusi normal. Menurut Azwar (2008) kategorisasi ini menempatkan responden ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Kategorisasi ini dibagi menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Norma yang digunakan adalah sebagai berikut:

$X < (\mu - 1,0 \sigma)$  : Rendah

$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$  :Sedang

$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$  : Tinggi

Keterangan :

X : Skor skala

$\mu$  : Nilai rata-rata

$\sigma$  : Standar Deviasi



Berdasarkan norma kategori diatas maka diperoleh hasil seperti tampak pada tabel berikut :

**Tabel 4.4. Kategori Responden Berdasarkan Skor Skala**

Variabel	Kategorisasi		Komposisi	
	Kategori	Skor	Jumlah Responden	Persentase
<i>Psychological Capital</i>	Rendah	$X < 145$	6	17,6%
	Sedang	$145 \leq X < 180$	23	67,6%
	Tinggi	$186 \leq X$	5	14,7%
<i>Job Performance</i>	Rendah	$X < 87$	5	14,7%
	Sedang	$87 \leq X < 115$	24	70,6%
	Tinggi	$115 \leq X$	5	14,7%

Tabel diatas menunjukkan bahwa *Psychological Capital* responden penelitian yang paling besar persentasinya berada dalam kategori sedang, yaitu sebesar 67,6%. Demikian pula stres kerja responden penelitian yang paling besar berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 70,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa keadaan responden penelitian untuk seluruh variabel penelitian mayoritas berada pada kategori sedang.



## B. Pengujian Hipotesis

Dalam hal ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana dan telah dikemukakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan variabel *Psychological Capital* dengan *Job Performance* Pramuniaga Matahari Department Store Surabaya. Untuk melakukan pengujian hipotesis tersebut, maka dilakukan analisis data dengan menggunakan uji korelasi Regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows* 11.5. Hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5. Pengujian hipotesis**

<b>Correlations</b>			
		JobPerfor mance	PsyCap
Pearson Correlation	JobPerformance	1.000	.360
	PsyCap	.360	1.000
Sig. (1-tailed)	JobPerformance	.	.018
	PsyCap	.018	.
N	JobPerformance	34	34
	PsyCap	34	34

P

Pada tabel Correlations diatas, diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0.360, dengan signifikansi sebesar 0,018, berdasarkan data tersebut diatas maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*) dengan galatnya.



- a) Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima
- b) Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa koefisien korelasi adalah 0.360 dengan signifikasni 0,018. Karena signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Job Performance* pada pramuniaga Matahari Department Store cabang Supermal Pakuwon Indah Surabaya.

Dengan taraf kepercayaan 0,05 (5%) maka dapat diperoleh harga r tabel 0,34. Ternyata harga r hitung lebih besar dari pada r tabel ( $0.36 > 0,34$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada hubungan yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Job Performance* pada pramuniaga Matahari Department Store cabang Supermal Pakuwon Indah Surabaya.  $H_a$  diterima dengan ketentuan apabila terdapat tanda positif (+) pada harga koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, jika tanda negatif (-) pada koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan (Muhid, 2010).

Jadi, hasil yang didapat pada penghitungan ini adalah 0,36 artinya ada hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Job Performance*, dan sebaliknya. Hal ini *Psychological Capital* mempunyai hubungan secara positif dengan *Job Performance*, artinya hubungan kedua variabel (X dan Y) adalah berbanding lurus, semakin tinggi *Psychological Capital* akan diikuti dengan tingginya *Job Performance*.



**Tabel 4.6. Hasil Analisis Regresi Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58.493	19.543		2.993	.005
	PsyCap	.261	.120	.360	2.186	.036

a. Dependent Variable: JobPerformance

Pada tabel *Coefficients*, diperoleh model persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 58.493 + 0.261 X$$

$$Y = \text{Job Performance}$$

$$X = \text{Psychological Capital}$$

Atau dengan kata lain :  $\text{Job Performance} = 58.493 + 0.261 \text{ Psychological Capital}$

Konstanta sebesar 58.493 menyatakan bahwa jika tidak ada *Psychological Capital*, maka *Job Performance* pada pramuniaga adalah 58.493. Koefisien regresi sebesar 0.261 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif (+)) 1 skor *Psychological Capital* akan meningkatkan *Job Performance* pada pramuniaga sebesar 0.261.



Hasil nilai koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel .4.7. Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.360 <sup>a</sup>	.130	.103	12.23646	1.261

a. Predictors: (Constant), PsyCap

b. Dependent Variable: JobPerformance

Dan pada tabel *Model Summary* diatas, Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 11.5, diperoleh hasil *R Square* sebesar 0.130, angka ini adalah hasil pengkuadratan dari harga koefisien korelasi, atau  $0.360 \times 0.360 = 0.130$ . *R Square* disebut juga dengan koefisien determinasi, diperoleh hasil R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,130. Yang berarti 13% variabel *Job Performance* dipengaruhi oleh *Psychological Capital*, dan sisanya 87% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

### C. Pembahasan

Berdasarkan kaidah correlations (*Correlations Coefficient*) jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan jika signifikansi < 0.05, maka Ho ditolak (muhid, 2010), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa koefisien korelasi 0,360 dengan signifikansi 0,018, karena signifikansi < 0,05 maka Ho ditolak berarti Ha



diterima, yang berarti terdapat hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Job Performance*. Hasil yang didapat pada perhitungan ini adalah 0,360 artinya ada hubungan positif yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Job Performance* artinya hubungan kedua variabel adalah berbanding lurus atau searah, semakin tinggi *Psychological Capital* maka akan diikuti dengan tingginya *Job Performance*. Dan dalam penelitian ini dibuktikan bahwa variabel *Psychological Capital* berperan 13% dalam mempengaruhi *Job Performance* pada pramuniaga Matahari Department Store cabang Supermal Pakuwon Indah Surabaya.

Hal diatas secara runtut bersesuaian dengan penjelasan teoritif yang telah diungkap dalam bab sebelumnya, bahwa tingkat *job performance* tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal saja, melainkan juga dapat dipengaruhi oleh factor internal dari individu seseorang. Seperti yang telah diungkapkan oleh Byars dan Rue (1985) bahwa dua faktor yang mempengaruhi *job performance*, yaitu faktor-faktor individu dan faktor lingkungan. Dan dalam hal ini secara tidak langsung juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luthans, (2005; 2007; 2008) yang mengaitkan hubungan *Psychological Capital* dengan *Job Performance* seseorang.

Dalam penelitian Luthans dkk, (2005), dikemukakan bahwa adanya hubungan *psychological capital* dengan *performance* para pekerja di Cina. Selain itu Luthans juga mengungkapkan hal ini tidak hanya berlaku pada para pekerja di Cina saja, melainkan pada Negara-negara lain juga. Luthans dkk., (2007) juga



menjelaskan dalam penelitiannya yang lain memberikan bukti awal bahwa konstruksi positif seperti *hope*, *resiliency*, *efficacy*, dan *optimism* memiliki inti umum yang telah diberi label sebagai *psychological capital* yang dapat diukur dan terkait dengan *performance*. Untuk masa yang akan datang, penelitian dapat mengungkap konstruksi positif lain yang memenuhi kriteria inklusi untuk *psychological capital* yang dapat dinilai dan dikembangkan untuk perbaikan kinerja.

Mullet (dalam Suprihatiningrum dan Bodroastuti : 2008), mengatakan bahwa apabila kemampuan karyawan dalam berbagai hal rendah maka prestasi kerja juga rendah. (Gibson 2002), menemukan bahwa perbedaan kemampuan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja individu. Robbin (dalam Suprihatiningrum dan Bodroastuti : 2008), menyatakan kemampuan mempunyai pengaruh langsung pada prestasi kerja. Hasil survey Rao (dalam Suprihatiningrum dan Bodroastuti : 2008), bahwa karyawan yang sangat mampu mungkin hanya membutuhkan usaha sedikit untuk mencapai prestasi kerja tinggi, akan tetapi karyawan dengan kemampuan rendah mungkin harus bekerja keras untuk menghasilkan tingkat keluaran rata-rata sekalipun.

Hasil penelitian ini juga dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukti (2009), telah dihasilkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Job Performance*.

Dari teori-teori serta hasil dari penelitian-penelitian yang sudah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa terlepas dari faktor-faktor eksternal yang dapat



mempengaruhi *job performance*, faktor internal individu seperti *Psychological capital* juga dapat berperan dalam *job performance* seseorang.

Kelemahan dalam penelitian ini adalah terletak dari teori yang menjelaskan tentang *psychological capital* bahwa berhubungan dengan *job performance* juga masih minim, karena kebanyakan *job performance* berhubungan dengan motivasi dari individu, tetapi tidak dijelaskan secara spesifik kedalam *psychological capital* yang terdapat pada diri individu tersebut yang menjadikan motivasi. Selain itu, seperti faktor suasana ketika penyebaran instrument yang kurang kondusif, karena ketika menyebarkan instrument dilakukan ini bertepatan saat Matahari Department Store pada masa *Peak Season*, yaitu masa-masa tertentu saat Matahari Department Store mengadakan sesi puncak berbagai macam kegiatan seperti mengadakan banyak promo tertentu, dan dalam kasus ini terjadi pada saat Bulan Ramadhan. Dalam masa sibuk inilah sehingga faktor lelah juga bisa mempengaruhi responden dalam merespon pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

Secara garis besar, penelitian ini memberikan hasil bahwa pramuniaga yang memiliki *psychological capital* yang tinggi pada dirinya, maka *job performancenya* juga tinggi. Begitupun juga sebaliknya, jika pramuniaga yang memiliki *psychological capital* yang rendah pada dirinya, maka *job performancenya* juga rendah.

