

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Gravetter dan Forzano (2019) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan skor berupa data numerik dengan menggunakan prosedur statistik yang kemudian akan diringkas, dianalisis, dan diinterpretasikan. Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini, karena dalam proses mengolah data memperoleh data berupa angka secara statistik dari variabel yang sudah ditentukan. Metode pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini dipilih untuk melihat pengaruh dari variabel *gratitude* terhadap kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada pekerja generasi milenial.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *gratitude* dan kepuasan kerja. *Independent Variabel* (IV) dari penelitian ini adalah *gratitude*, dan *Dependent Variabel* (DV) dari penelitian ini adalah kepuasan kerja. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh yang terjadi antara *gratitude* dan kepuasan kerja.

3.2.1. Definisi Operasional Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan secara operasional sebagai skor total dari *Job Satisfaction Scale*. *Job Satisfaction Scale* mengukur dua faktor penentu kepuasan yang pertama adalah faktor *motivator* yang terdiri dari 5 dimensi, yaitu *Archivement*, *Advancement*, *Work it Self*, *Recognition*, dan *Growth*. Kedua adalah faktor *hygiene* yang terdiri dari 6 dimensi, yaitu *Company Police*, *Relationship with Peers*, *Work Security*, *Relationship with Supervisor*, *Money*, *Working Condition*.

Indikator dalam pengukuran ini adalah semakin tinggi nilai yang didapatkan, maka semakin tinggi pula kecenderungan seseorang memiliki kepuasan kerja. Begitupun sebaliknya, semakin rendah nilai yang didapatkan, maka semakin rendah pula kecenderungan seseorang memiliki kepuasan kerja..

3.2.2. Definisi Operasional Variabel *Gratitude*

Gratitude didefinisikan secara operasional sebagai skor total dari *Gratitude Questionnaire-Six (GC-6)*. *GC-6* mengukur empat facet yaitu, *Intensity*, *Density*, *Span*, dan *Frequency*. Indikator pengukuran ini adalah semakin tinggi skor yang didapatkan, maka semakin tinggi pula kecenderungan seseorang memiliki *gratitude*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah pula kecenderungan seseorang memiliki *gratitude*.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi Populasi dalam penelitian ini adalah generasi milenial dengan kriteria pekerja tetap. Badan Pusat Statistik (2018) menjelaskan bahwa seseorang dengan tahun kelahiran 1980 hingga tahun 2000 dapat digolongkan sebagai generasi milenial. Hasil survei data pada tahun 2019 dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) jumlah pekerja generasi milenial yang bekerja tetap di Indonesia sebanyak 48 juta jiwa (Djastuti et al., 2022). Dengan demikian, peneliti telah menentukan jumlah sampel sebanyak minimal 349 subjek penelitian agar dapat mewakili jumlah populasi yang tersedia. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*. Menurut Gravetter dan Forzano (2019) teknik *convenience sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan subjek paling mudah dijangkau dan bersedia sebagai partisipan. Penentuan jumlah sampel ditentukan berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel yang dikemukakan oleh Isaac dan Michael (sebagaimana dikutip dalam Sugiyono, 2017), dimana jumlah populasi yang melebihi 1.000.000 ditentukan berdasarkan dengan taraf

kesalahan sebanyak 5% (*significance error*). Berikut adalah karakteristik dari subjek dalam penelitian ini :

1. Generasi milenial yang lahir pada tahun 1980 sampai dengan 2000
2. Berstatus sebagai pekerja tetap.

3.4. Instrumen Penelitian

3.4.1. Deskripsi Instrumen Kepuasan Kerja

Skala untuk mengukur variabel kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Job Satisfaction Scale* yang dikonstruksikan oleh Ghanbahadur (2014) berdasarkan teori dua faktor milik Herzberg. Peneliti melakukan proses translasi pada setiap aitem ke dalam bahasa Indonesia. Hasil translasi terdapat pada lampiran 1. Selanjutnya peneliti melakukan uji keterbacaan untuk melihat apakah aitem yang telah ditranslasi dapat dipahami. Alat ukur ini terdiri dari 30 aitem dengan pilihan respon diadaptasi menggunakan Skala *Likert* dengan 1-5 pilihan jawaban yaitu dimulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5), dimana skor ini dihitung berdasarkan aitem *favorable*. Tabel 3.1 merupakan *blue print* dari skala Kepuasan Kerja.

Tabel 3.1. *Blue Print* Skala Kepuasan Kerja

Dimensi	Nomer Aitem	Jumlah Aitem
	Favorable	
Faktor Motivator		
<i>Achievement</i>	1, 2, 3	3
<i>Advancement</i>	4, 5	2
<i>Work Itself</i>	6, 7, 8	3
<i>Recognition</i>	9, 10, 11	3
<i>Growth</i>	12, 13, 14	3
Faktor Hygiene		
<i>Company Policy</i>	15, 16, 17	3
<i>Relationship with Peers</i>	18, 19, 20	3
<i>Work Security</i>	21, 22, 23	3
<i>Relationship with Supervisor</i>	21, 22, 23	3
<i>Money</i>	27, 28	2
<i>Working Conditions</i>	29, 30	2
Total Aitem	30	30

3.4.2. Deskripsi Instrumen *Gratitude*

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel *gratitude* pada penelitian ini adalah *Gratitude Questionnaire-six (GQ-6)* yang telah dikonstruksikan oleh Moningka dan Soewastika (2023) berdasarkan pada teori Emmons et al., (2002) dengan hasil uji reliabilitas sebesar 0,73. Alat ukur ini terdiri dari 6 aitem dengan pilihan respon diadaptasi menggunakan Skala *Likert* dengan 1-5 pilihan jawaban yaitu dimulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5), dimana skor ini dihitung berdasarkan aitem *favorable* dan pada aitem *unfavorable* skor akan dihitung secara terbalik. Tabel 3.2 merupakan gambaran aitem pada alat ukur *Gratitude*:

Tabel 3.2. Blueprint Skala Gratitude Questionnaire-6 (GQ-6)

Dimensi	Nomer Aitem		Jumlah Aitem
	Favorable	Unfavorable	
Gratitude	1, 2, 4, 5	3, 6	6
Total Aitem	4	2	6

3.4.3. Pengujian Psikometri

Peneliti melakukan pengujian psikometri pada alat ukur kepuasan kerja dan *Gratitude Questionnaire-6 (GQ-6)* untuk mengetahui reliabilitas dan validitas. Pengujian psikometri dilakukan pada tanggal 27 November 2022 sampai 6 Desember 2022 dengan menyebarkan kuesioner secara *online* menggunakan *google form*. Peneliti memperoleh sebanyak 58 responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul kemudian peneliti melakukan uji reliabilitas menggunakan aplikasi bantuan JASP versi 0.16.4.0, sedangkan uji validitas menggunakan metode *content validity* untuk melihat daya kesesuaian alat ukur yang dianggap memuaskan (Shultz et al., 2014). *Content validity* yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan *expert judgement* untuk menghasilkan aitem dengan acuan yang digunakan.

3.4.3.1 Pengujian Reliabilitas Alat Ukur Kepuasan Kerja

Pada pengujian reliabilitas pada alat ukur kepuasan yang dilakukan peneliti dengan metode *internal consistency* pada aplikasi JASP versi 0.16.4.0 diperoleh hasil koefisien reliabilitas sebesar 0,983. Hasil reliabilitas tersebut dapat dikatakan bahwa alat ukur kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang baik dan konsisten dalam mengukur kepuasan kerja. Menurut Shultz et al., (2014) suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel ketika memiliki minimal koefisien reliabilitas sebesar 0,70. Hasil reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 2.

3.4.3.2 Pengujian Validitas Alat Ukur Kepuasan Kerja

Peneliti melakukan pengujian validitas dengan metode validitas konten (*content validity*). Content validity bertujuan untuk melihat kesesuaian aitem pada alat ukur yang melibatkan penelitian dari *expert judgement* dengan konstruk acuan yang digunakan (Shultz et al., 2014). *Expert judgement* dilakukan dengan melibatkan dosen pembimbing untuk menilai setiap aitem yang ada pada alat ukur. Selanjutnya, pernyataan aitem yang masih kurang tepat akan direvisi peneliti dengan *expert judgement* agar menjadi lebih mudah dipahami. Pengujian validitas menghasilkan beberapa perubahan pada bunyi aitem. Hasil perubahan pernyataan aitem dengan *expert judgement* dapat dilihat pada lampiran 3.

Pada alat ukur kepuasan kerja juga dilakukan proses translasi ke dalam bahasa Indonesia, dan hasil dari setiap aitem sudah disesuaikan sehingga tidak ada perbaikan revisi. Kemudian dilakukan uji keterbacaan kepada lima orang responden yang memenuhi kriteria penelitian dengan tujuan untuk memastikan sejauh mana responden memahami setiap pernyataan pada masing-masing aitem. Hasil uji keterbacaan menunjukkan bahwa setiap aitem pada alat ukur kepuasan kerja mampu dipahami dengan baik oleh seluruh responden, sehingga alat ukur kepuasan kerja dapat dikatakan memiliki validitas yang baik untuk digunakan dalam penelitian ini.

3.4.3.3 Analisis Aitem Alat Ukur Kepuasan Kerja

Pengujian analisis aitem dilakukan dengan teknik *item discrimination* dan *item-rest correlation* dengan JASP 0.16.4.0. Aitem dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya mencapai standar minimum, yaitu $\geq 0,30$ (Shultz, et al., 2014). Hasil analisis pada alat ukur kepuasan kerja yang terdiri dari 30 aitem, menunjukkan bahwa rentan nilai yang diperoleh adalah 0,445 sampai 0,863. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa aitem pada alat ukur kepuasan kerja telah memenuhi persyaratan aitem yang baik karena memiliki nilai diatas 0,30. Hasil analisis aitem pada alat ukur kepuasan kerja terdapat pada tabel 3.3.

Tabel 3.3. Hasil Analisis Aitem Kepuasan Kerja

Aitem	Item-rest correlation
<i>Faktor Motivator</i>	
<i>Achievement 1</i>	0,807
<i>Achievement 2</i>	0,704
<i>Achievement 3</i>	0,805
<i>Advancement 4</i>	0,670
<i>Advancement 5</i>	0,720
<i>Work Itself 6</i>	0,780
<i>Work Itself 7</i>	0,830
<i>Work Itself 8</i>	0,769
<i>Recognition 9</i>	0,774
<i>Recognition 10</i>	0,819
<i>Recognition 11</i>	0,788
<i>Growth 12</i>	0,751
<i>Growth 13</i>	0,746
<i>Growth 14</i>	0,772
<i>Faktor Hygiene</i>	
<i>Company Policy 15</i>	0,799
<i>Company Policy 16</i>	0,734
<i>Company Policy 17</i>	0,782
<i>Relationship with Peers 18</i>	0,445
<i>Relationship with Peers 19</i>	0,733
<i>Relationship with Peers 20</i>	0,733
<i>Work Security 21</i>	0,853
<i>Work Security 22</i>	0,754
<i>Work Security 23</i>	0,756
<i>Relationship with Supervisor 24</i>	0,671
<i>Relationship with Supervisor 25</i>	0,863
<i>Relationship with Supervisor 26</i>	0,843
<i>Money 27</i>	0,701
<i>Money 28</i>	0,649
<i>Working Conditions 29</i>	0,741
<i>Working Conditions 30</i>	0,583

3.4.3.4 Pengujian Reliabilitas Alat Ukur *Gratitude Questionnaire-6 (GQ-6)*

Hasil uji reliabilitas alat ukur *GQ-6* yang dilakukan peneliti dengan metode *internal consistency* pada aplikasi JASP versi 0.16.4.0 diperoleh hasil koefisien reliabilitas sebesar 0,882. Berdasarkan hasil reliabilitas tersebut menurut acuan Shultz et al., (2014) batasan minimal koefisien reliabilitas adalah minimal 0,70. Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut maka alat ukur *GQ-6* dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang baik. Tabel reliabilitas dapat dilihat pada lampiran 4.

3.4.3.5 Pengujian Validitas Alat Ukur *Gratitude Questionnaire-6 (GQ-6)*

Pengujian validitas pada alat ukur *GQ-6* metode validitas konten (*content validity*). *Content validity* bertujuan untuk melihat kesesuaian aitem pada alat ukur penilaian dari *expert judgement* dengan konstruk acuan yang digunakan (Shultz et al., 2014). *Expert judgement* melibatkan dosen pembimbing untuk menilai setiap aitem yang ada pada alat ukur, kemudian menghasilkan beberapa perubahan pada bunyi aitem. Hasil perubahan pernyataan aitem dengan *expert judgement* dapat dilihat pada lampiran 5.

Pada alat ukur *GQ-6* sudah dilakukan proses adaptasi dan translasi ke dalam bahasa Indonesia yang kemudian dibandingkan dengan dengan alat ukur asli untuk memastikan kesesuaian hasil translasi dengan alat ukur sebenarnya. Hasil pemeriksaan dari setiap aitem telah disesuaikan sehingga tidak ada revisi. Selanjutnya peneliti melakukan uji keterbacaan yang dilakukan kepada lima orang responden yang menghasilkan bahwa seluruh responden mampu memahami setiap aitem pada alat ukur *GQ-6*, sehingga alat ukur *GQ-6* dapat dikatakan memiliki validitas yang baik untuk digunakan dalam penelitian ini.

3.4.3.6 Analisis Aitem Alat Ukur *Gratitude Questionnaire-6 (GQ-6)*

Pengujian analisis aitem pada alat ukur *GQ-6* sama seperti analisis yang dilakukan pada alat ukur kepuasan kerja. Pada alat ukur *GQ-6* yang terdiri dari 6 aitem, menunjukkan bahwa rentan nilai yang diperoleh adalah 0,464 sampai 0,698. Suatu aitem dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai minimum korelasi sebesar 0,30 (Shultz, et al., 2014). Artinya, alat ukur *GQ-6* telah memenuhi persyaratan aitem yang baik karena memiliki nilai diatas 0,30. Tabel 3.4. menunjukkan hasil analisis aitem untuk alat ukur *GQ-6*:

Tabel 3.4 Hasil Analisis Aitem *Gratitude Questionnaire-6 (GQ-6)*

Aitem	Item-rest correlation
<i>Intensity 1</i>	0,643
<i>Density 2</i>	0,482
<i>Density 3*</i>	0,659
<i>Density 4</i>	0,464
<i>Span 5</i>	0,574
<i>Frequency 6*</i>	0,698

(*) aitem unfavorable

3.5. Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti untuk menjawab hipotesis penelitian yaitu mencakup uji asumsi dan uji regresi logistik. Teknik yang digunakan, yaitu:

1. Uji Asumsi

Pada teknik ini terdapat empat asumsi yang perlu dipenuhi sebelum melakukan uji regresi logistik, yaitu (Goss-Sampson, 2022):

a. Uji Normalitas

Uji normalitas akan terpenuhi apabila data pada variabel dependen (DV) berdistribusi normal apabila menunjukkan nilai $p > 0,05$. Untuk melakukan uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk test* (Goss-Sampson, 2022).

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel dependen (DV) dan variabel independen (IV). Asumsi ini akan terpenuhi apabila data kedua variabel membentuk titik sejajar atau tidak berada jauh dengan garis diagonal yang dapat dilihat berdasarkan *QQ plots* (Goss-Sampson, 2022).

c. Uji Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas digunakan untuk melihat varians kedua data setara. Uji homoskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plots*, asumsi ini dapat dikatakan terpenuhi apabila titik *scatter plots* tersebar tanpa membentuk suatu pola (Goss-Sampson, 2022).

d. Uji Independensi Error

Uji independensi error digunakan untuk melihat apakah terdapat error yang saling berhubungan antar variabel. Uji independen error dilakukan dengan menggunakan *Durbin-Watson*, apabila data menunjukkan rentang nilai antara 1 sampai 3, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat error yang saling berkorelasi satu sama lain (Goss-Sampson, 2022).

2. Uji Regresi

Uji regresi digunakan untuk memprediksi apakah terdapat hasil antara variabel dependen terhadap variabel independen. Apabila keempat uji asumsi terpenuhi, maka pengujian selanjutnya akan dilakukan dengan uji regresi linear sederhana, sedangkan apabila uji normalitas tidak terpenuhi, maka pengujian selanjutnya akan dilakukan dengan uji regresi logistik (Goss-Sampson, 2022).

3.6. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian pada penelitian ini akan melalui beberapa tahapan yang dimulai dari pengambilan data sampai dengan proses olah data, yaitu:

1. Peneliti membuat kuesioner yang akan disebarakan secara *online* sesuai karakteristik yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuesioner disebarakan dalam bentuk *google forms* melalui beberapa media sosial dan disebarakan mulai dari bulan Maret hingga Mei 2023.
2. Setelah data terkumpul, peneliti mensortir data terlebih dahulu untuk memastikan apakah subjek penelitian sesuai dengan kriteria penelitian.
3. Peneliti melakukan skoring di *Microsoft Excel* untuk memperoleh *total score*.
4. Kemudian peneliti melakukan uji asumsi diantaranya, uji normalitas, uji linearitas, uji independen eror, dan uji homoskedastisitas melalui bantuan aplikasi JASP 0.16.4.0.
5. Kemudian peneliti melakukan uji hipotesis dengan uji regresi logistik untuk melihat pengaruh antara kedua variabel, karena hasil yang diperoleh ditemukan tidak terdistribusi secara normal.
6. Peneliti membuat kesimpulan berdasarkan hasil yang sudah diperoleh dalam penelitian.