

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Pengertian objek penelitian menurut Umar (2013:18) adalah menjelaskan tentang apa dan siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal – hal lain jika dianggap perlu.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah *Psychological Capital (Self-Efficacy, Hope, Resiliency dan Optimism)* serta kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan SMAK St. Louis 2 Surabaya. Lokasi penelitian dilakukan di SMAK St. Louis 2 Surabaya yang beralamat di Jl. Tidar 119 Surabaya Jawa Timur.

3.2 Pendekatan Penelitian dan Sumber Data

3.2.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut John (2011: 43), “*quantitative research is a means for testing objective theories by examining the relationship among variables*”. Penelitian kuantitatif merupakan cara untuk menguji objek teori dengan melakukan pemeriksaan hubungan diantara variabel.



Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dalam prosesnya banyak menggunakan angka-angka dari mulai pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya. Dari jenis masalah yang ingin dikaji, penelitian ini merupakan penelitian korelasi. Dimana penelitian korelasi, menurut Arikunto, adalah Penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada (Arikunto, 2010: 4).

Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu *PsyCap (Self-Efficacy, Hope, Resiliency dan Optimism)* sebagai variabel bebas (independent) dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (dependent).

3.2.2 Sumber Data

Pengertian sumber data menurut Arikunto (2010:172) adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini





adalah hasil pengisian kuesioner dari responden yaitu pendidik dan tenaga kependidikan SMAK St. Louis 2 Surabaya.

- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data SMAK St. Louis 2 Surabaya, literatur mengenai *Psychological Capital*, Kepuasan Kerja, *Positive Organizational Behavior*, metodologi penelitian dan pedoman penulisan skripsi.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Jhonson dan Christensen (2000: 126), *method of collection data is technique for physically obtaining data to be analyzed in a research study*. Metode pengumpulan data diartikan sebagai teknik untuk mendapatkan data secara fisik untuk dianalisis dalam suatu studi penelitian.

Terdapat beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif. Macmillan dan Schumacher (2010: 250) mengelompokkan teknik pengumpulan data kuantitatif dalam enam jenis yakni tes tertulis (*paper and pencil tests*), wawancara (*interviews*), kuesioner (*questionnaires*), pengamatan (*observations*), pengukuran nonkognitif (*noncognitive measures*), dan penilaian alternatif (*alternative assessment*). Dalam penerapannya, berbagai teknik ini dapat dipadukan untuk mendapatkan data yang lebih lengkap, akurat dan konsiten.



Menurut Johnson dan Christensen (2000: 127), kuesioner adalah *a self-report data-collection instrument that each research participant fills out as part of research study*. Kuesioner diartikan sebagai kumpulan instrumen pribadi dimana setiap responden penelitian mengisinya sebagai bagian dari studi penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah kuesioner. Kuesioner ini akan dibagi menjadi dua komponen besar yaitu *Psychological Capital Questionnaire* yang diadaptasi dari Luthans (Luthans *et al.* 2007a: 237) dan *Job Satisfaction Survey* (Spector, 1997: 8). Data ini akan diperoleh dari pendidik dan tenaga kependidikan SMAK St. Louis 2 Surabaya.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 2010:161)

Sesuai dengan penelitian ini, variabel yang akan diuji adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas atau independent yang disimbolkan dengan “X” adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian yang menjadi variabel bebas adalah *Psychological Capital (PsyCap)* sebagai suatu keadaan perkembangan psikologis yang positif pada individu dengan karakteristik:

X_1 = *Self-Efficacy*

X_2 = *Hope*

X_3 = *Resiliency*

X_4 = *Optimism*

b. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat atau dependent yang disimbolkan dengan “Y” adalah variabel yang diukur untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja yang didefinisikan oleh Spector (1997: 2) sebagai keseluruhan perasaan terhadap pekerjaan dan hubungannya dengan berbagai aspek pekerjaan, yang terdiri dari gaji, promosi, kepemimpinan, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi.

3.4 Definisi Operasional Variabel

a. Variabel bebas (Independent Variable)

Psychological Capital dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dan menggunakan alat ukur *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) yang dikembangkan oleh Luthans *et al.* 2007a: 237). Konsisten dengan 4 dimensi yang dimiliki *PsyCap*, setiap dimensi terdiri atas 6 *item* dengan total 24 *item*. Dimensi *PsyCap* terdiri atas *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Pada skala asli



terdapat enam pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, agak setuju, agak tidak setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

1. *Self-Efficacy* (X1)

Self-Efficacy menggambarkan kepercayaan diri dari seseorang, ditandai oleh kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, kemampuan kognitif serta kemampuan melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas spesifik (Stajkovic dan Luthans, 1998 dalam Larson dan Luthans, 2006: 80).

Luthan *et al.* (2007a: 38) menunjukkan orang-orang dengan *self-efficacy* tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Memiliki target yang tinggi untuk diri sendiri dan secara sadar memilih tugas yang sulit
- b. Menyukai dan mengembangkan diri dengan adanya tantangan
- c. Memiliki motivasi pribadi yang tinggi
- d. Memberikan usaha untuk mencapai tujuan
- e. Ketika menemui kesulitan mereka bertahan

Indikator *Self-Efficacy* dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Mampu menganalisa dan menemukan solusi masalah jangka panjang.
- b. Mampu mewakili rekan sekerja didalam rapat.
- c. Mampu memberikan saran / ide / gagasan/masukan di dalam rapat.
- d. Mampu mewujudkan target program sekolah.



- e. Mampu berkomunikasi dengan siswa, orang tua siswa, pengawas sekolah dll.
- f. Mampu menyampaikan informasi dengan benar dan akurat.

2. *Hope* (X2)

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: 73).

Indikator *Hope* dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Saat jenuh, mempunyai banyak cara untuk mengatasi kejenuhan.
- b. Bersemangat melaksanakan rencana kerja.
- c. Kreatif mengatasi masalah pekerjaan.
- d. Merasakan keberhasilan kerja.
- e. Mampu memikirkan banyak cara untuk keberhasilan pekerjaan.
- f. Telah melaksanakan rencana pekerjaan.

3. *Resiliency* (X3)

Resiliency didefinisikan sebagai kapasitas psikologis seseorang yang bersifat positif dengan menghindarkan diri dari ketidakbaikan, ketidakpastian,





konflik, kegagalan, sehingga dapat menciptakan perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab (Luthans, 2002: 702). *Resiliency* dalam *PsyCap* tidak hanya sekedar “memantul kembali” ke keadaan semula tetapi juga harus mampu menjadi lebih positif dari keadaan semula.

Indikator *Resiliency* dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Mudah untuk bangkit kembali, ketika sedang mengalami masalah.
- b. Mampu membagi konsentrasi dalam pekerjaan.
- c. Menjadi “diri sendiri” untuk bangkit dari keterpurukan.
- d. Berani menanggung resiko dalam pekerjaan.
- e. Mampu melewati masa sulit dalam pekerjaan.
- f. Mampu bekerja *multi-tasking*.

4. *Optimism* (X4)

Optimism dalam *PsyCap* menurut Carver dan Scheier (2002 dalam Avey *et al.* 2011: 130) adalah sebuah gambaran dalam psikologi positif sebagai harapan masa depan yang positif dan terbuka pada perkembangan. *Optimism* dalam *PsyCap* akan membuat seseorang menjadi realistis dan fleksibel. Hal tersebut dikarenakan *optimism* dalam *PsyCap* tidak hanya perasaan positif saja tetapi merupakan suatu pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri, analisa kesalahan masa lalu dan perencanaan pencegahan terjadinya hal buruk. (Luthans *et al.* 2007a: 96)



Indikator *Hope* dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Mampu mengharapkan hasil yang terbaik
- b. Meyakini sesuatu yang baik
- c. Berpikir positif tentang sesuatu yang terjadi di pekerjaan saya.
- d. Optimis ketika masalah menimpa pekerjaan.
- e. Hal-hal yang terjadi didalam kendali saya.
- f. Yakin bahwa disituasi burukpun ada hal baik didalamnya.

b. Variabel terikat (Dependent Variable)

Untuk mengukur kepuasan kerja, peneliti mengadaptasi dari alat ukur *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang terdiri dari 36 item. *Job Satisfaction Survey* (JSS) ini terdiri dari sembilan aspek, yaitu: Gaji, Promosi, Kepemimpinan, Tunjangan, Penghargaan, Prosedur Pekerjaan, Rekan Kerja, Sifat Pekerjaan, Komunikasi (Spector, 1997:8). Sembilan aspek ini dirancang untuk menilai sikap karyawan tentang aspek pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini sebagai berikut:

Dimensi Gaji:

- a. Gaji sesuai dengan pekerjaan
- b. Kenaikan gaji signifikan
- c. Kepantasan gaji yang diterima

- d. Adanya kesempatan mendapatkan kenaikan gaji

Dimensi Promosi:

- a. Kesempatan mendapatkan promosi besar
- b. Jika bekerja baik, maka ada peluang promosi
- c. Kenaikan pangkat sama cepatnya dengan sekolah lain
- d. Puas mendapatkan kenaikan pangkat

Dimensi Kepemimpinan

- a. Pimpinan yang kompeten
- b. Pimpinan berlaku adil
- c. Pimpinan peduli dengan bawahannya
- d. Pimpinan disukai

Dimensi Tunjangan:

- a. Kepuasan dengan tunjangan
- b. Tunjangan yang diterima sama baiknya dengan sekolah lain
- c. Tunjangan yang adil
- d. Menerima tunjangan yang seharusnya diterima

Dimensi Penghargaan:

- a. Mendapatkan penghargaan yang pantas
- b. Pekerjaan dihargai





- c. Ada penghargaan yang besar di sekolah ini
- d. Usaha dihargai dengan pantas

Dimensi Prosedur dan Peraturan Pekerjaan:

- a. Peraturan dan Prosedur membantu saya dalam bekerja
- b. Pimpinan sekolah mendukung pekerjaan saya
- c. Pekerjaan yang dikerjakan tidak overload
- d. Tidak banyak pekerjaan administratif yang mengganggu pekerjaan

Dimensi Rekan Kerja:

- a. Rekan kerja disukai
- b. Rekan kerja kompeten
- c. Rekan kerja bisa diajak kerja sama
- d. Tidak banyak pertengkaran dan “sikut-menyikut”

Dimensi Sifat Pekerjaan:

- a. Pekerjaan saya bermakna
- b. Meyukai tugas-tugas pekerjaan
- c. Bangga dengan pekerjaan
- d. Menikmati pekerjaan

Dimensi Komunikasi:

- a. Komunikasi berjalan dengan baik

- b. Tujuan dan program sekolah jelas
- c. Informasi dan komunikasi jelas
- d. Penjelasan pekerjaan dengan lengkap

3.5 Populasi

Sugiyono (2010: 117) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2010: 173), Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Oleh karena subjek penelitian meliputi semua yang terdapat di dalam populasi, maka penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau sensus.

Tabel 3.1

Populasi

	PENDIDIK					TENAGA KEPENDIDIKAN		
	PTY	CAPEG	PTT	DPK	Ekstra	PTY	CAPEG	PTT
2015-2016	17	-	9	-	10	10	-	3
JUMLAH			36				13	
TOTAL					49			

Sumber: Data Tata Usaha SMAK St. Louis 2 Surabaya tahun 2016

Keterangan:

PTY : Pegawai Tetap Yayasan Lazaris

Capeg : Calon Pegawai Tetap Yayasan Lazaris

PTT : Pegawai Tidak Teap

DPK : Guru PNS yang diperbantukan





3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan:

a. Kuesioner

Menurut Johnson dan Christensen (2000: 127), kuesioner adalah *a self-report data-collection instrument that each research participant fills out as part of research study*. Kuesioner diartikan sebagai kumpulan instrumen pribadi dimana setiap responden penelitian mengisinya sebagai bagian dari studi penelitian. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data tentang pikiran, perasaan, sikap, keyakinan, nilai, persepsi, kepribadian dan sikap responden penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang banyak dilakukan karena dinilai relatif lebih ekonomis, mempunyai *item* yang sama untuk semua subyek serta menjamin kerahasiaan.

b. Observasi

Pengamatan atau observasi diartikan sebagai *watching the behavioral patterns of people in certain situations to obtain information about the phenomenon of interest* (MacMillan dan Schumacher, 2010: 211). Pada pengertian ini, kegiatan observasi digunakan hanya untuk mengamati pola perilaku manusia pada situasi tertentu untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang menarik.

c. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

3.5.3 Teknik Pengukuran Data

Dalam penelitian ini, teknik pengukuran data yang digunakan adalah skala sikap. Tipe skala sikap yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dalam skala Likert terdapat dua bentuk pernyataan yaitu pernyataan positif (*favorable*) yang berfungsi untuk mengukur sikap positif, dan pernyataan negatif (*unfavorable*) yang berfungsi untuk mengukur sikap negatif. Skala likert memiliki asumsi bahwa setiap *item* yang digunakan memiliki bobot yang sama dan bertujuan untuk mengukur sikap seseorang terhadap suatu persoalan (Kumar, 2006: 208). Pada penelitian ini, peneliti ingin melihat sikap pendidik serta tenaga kependidikan terhadap *PsyCap* dan kepuasan kerja.

Skala *Psychological Capital Questionnaire* dan *Job Satisfaction Survey* disusun dengan menggunakan enam pilihan jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), agak setuju (AS), agak tidak setuju (ATS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) dengan tidak menggunakan pilihan jawaban tengah (netral/ragu-





ragu). Peneliti membagi dua kategori pernyataan, yaitu *favorable* dan *unfavorable* serta menentukan bobot nilai. Untuk *item favorable*, skor bergerak dari nilai 6, 5, 4, 3, 2, 1. Sementara untuk *item unfavorable*, skor bergerak dari nilai 1, 2, 3, 4, 5, 6. Nilai untuk keempat pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Format Skoring Skala Likert

Alternatif Pilihan Jawaban	Pernyataan	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	6
Tidak Setuju (TS)	2	5
Agak Tidak Setuju (ATS)	3	4
Agak Setuju (AS)	4	3
Setuju (S)	5	2
Sangat Setuju (SS)	6	1

Alat ukur *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang diadaptasi dari alat ukur Luthans *et al.* (2007a: 237). Alat ukur memiliki 24 *item* yang terbagi menjadi empat komponen yaitu *Self-Efficacy*, *Hope*, *Resiliency* dan *Optimism* dimana setiap komponen tersebut memiliki enam *item*.

Alat ukur mengenai kepuasan kerja menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) yang diadaptasi dari Spector (1997: 8). Alat ukur ini mempunyai 36 *item* terbagi menjadi sembilan komponen yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan



tambahan, penghargaan kerja, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi.

3.6 Metode dan Teknik Analisa Data

3.6.1 Uji Instrumen

3.6.1.1 Uji validitas (*test of validity*)

Uji validitas menurut Ghozali (2007: 45) merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk (Ghozali, 2007: 46). Prosedur pengujian validitas dengan program SPSS versi 23 atau secara *print out*.

3.6.1.2 Uji reliabilitas (*test of reliability*)

Reliabilitas menurut Ghozali (2007: 41) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, dimana suatu *item-item* pertanyaan dalam kuesioner perlu diuji apakah benar-benar merupakan ukuran yang tepat, sehingga suatu kuesioner disebut *reliable* atau handal jika jawaban-jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria uji reliabilitas jika *Cronbach Alpha* > 0.60 . Prosedur pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS versi 23 atau secara *print out*.



3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Prosedur pengujian asumsi klasik dengan program SPSS versi 23 atau secara *print out*.

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2007:110), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji statistik normalitas residual yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2007:114).

Dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov Z (I-Sample K-S) adalah:

- a. Apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti data residual terdistribusi tidak normal.
- b. Apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.



3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2007:91), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi *ditemukan* adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Pengujian multikolonieritas dapat dilihat dari hasil program SPSS versi 23 pada nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kriteria nilai *cuttof* untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Ghozali, 2007:92).

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2007:105), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melakukan Uji Glejser menggunakan program SPSS versi 23 atau secara *print out*.



3.6.3 Pengujian Korelasional

“*Correlational research is a research study that involves collecting data in order to determine whether and to what degree a relationship exists between two or more quantifiable variables*” (Gay, 1982: 430 dalam Sukardi, 2008: 166).

Penelitian korelasi adalah suatu penelitian yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan, apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan, ketika kita ingin mengetahui tentang ada tidaknya dan kuat lemahnya hubungan variabel yang terkait dalam suatu objek atau subjek yang diteliti.

3.6.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif 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 pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Azwar (2012), intepretasi terhadap skor skala psikologi bersifat normatif, artinya makna skor diacukan pada posisi relatif skor terhadap norma (*mean*), skor populasi teoretik sebagai parameter sehingga hasil ukur yang berupa angka (kuantitatif) dapat diintepretasikan secara kualitatif. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pengguna memahami hasil pengukuran. Pembagiannya dibuat menjadi tiga kategori yaitu:



Tabel 3.3
Kategorisasi Skor Variabel

Rumus Norma	Kategori	
	<i>Psychological Capital</i>	Kepuasan Kerja
$X < (\mu - 1,0\sigma)$	rendah	tidak puas
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	sedang	puas
$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$	tinggi	sangat puas

Sumber: Azwar (2012)

Keterangan:

X = Skor subjek

μ = Rerata

σ = Deviasi standar

a. Menghitung mean (μ), dengan rumus:

$$\mu = \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \Sigma k$$

Keterangan:

μ : Rerata

i_{\max} : Skor maksimal *item*

i_{\min} : Skor minimal *item*

Σk : Jumlah item

b. Menghitung deviasi standar

$$= \frac{1}{6} (X_{max} - X_{min})$$

Keterangan:

: Deviasi standar

X_{max} : Skor maksimal subyek

X_{min} : Skor minimal subyek

3.6.3.2 Korelasi *Pearson*

Korelasi *Pearson* yang digunakan untuk mengetahui korelasi antara *PsyCap* yang terdiri dari *Self-Efficacy*, *Hope*, *Resiliency* dan *Optimism* dengan kepuasan kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan. Hal tersebut dikarenakan dalam penelitian ini skala dari 2 alat ukur tersebut merupakan skala rasio. Prosedur pengujian korelasi dengan program SPSS versi 23 atau secara *print out*. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan dasar probabilitas sebagai berikut:





Tabel 3.4
Tingkat Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2010)

3.6.3.3 *Independent sample t-test*

Dalam Ghozali (2007: 87) uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Prosedur uji *independent sample t-test* menggunakan program SPSS versi 23 atau secara *print out*. Dari hasil perhitungan t hitung selanjutnya akan dibandingkan dengan t tabel di mana $(dk) = n - k - 1$ dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dengan k adalah jumlah variabel.

3.6.3.4 *One-Way Analysis of Variance (ANOVA)*

ANOVA 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 dan lama bekerja dari responden. Prosedur uji ANOVA menggunakan program SPSS versi 23 atau secara *print out*.



3.6.3.5 Multiple Regression

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. Prosedur uji *Multiple Regression* menggunakan program SPSS versi 23 atau secara *print out*.

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+b_4X_4+e$$

Sumber: Ghozali (2007)

Y : Kepuasan Kerja

X1 : Self-Efficacy

X2 : Hope

X3 : Resiliency

X4 : Optimism e

: error

b0 : Konstanta Regresi

b1 : Koefisien Regresi X1

b2 : Koefisien Regresi X2

b3 : Koefisien Regresi X3

b4 : Koefisien Regresi X4

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum SMAK St. Louis 2 Surabaya

4.1.1 Sejarah SMAK St. Louis 2 Surabaya

SMAK St. Louis 2 Surabaya didirikan sebagai perluasan SMAK St. Louis di jalan Polisi Istimewa 7 Surabaya. Hal ini terjadi karena peminat SMAK St. Louis jauh melebihi kapasitas yang tersedia. karenanya dari tahun ke tahun semakin banyak calon siswa yang tidak dapat diterima disekolah tersebut. Menanggapi masalah diatas, Yayasan Mardiwijana Kota Surabaya mengusahakan pendirian sekolah baru untuk menampung para peminat atau calon-calon siswa yang tidak mendapatkan tempat di SMAK St. Louis. Pendirian tersebut diprakarsai oleh R.I. Suharto dari Tarekat Imam Congregasi Misi, selaku Ketua Yayasan Mardiwijana. Secara kebetulan, Suster-suster Kongregasi Putri Kasih menginginkan berdirinya suatu SMA Katolik di kawasan Sawahan Surabaya. Oleh karena itu, Yayasan Mardiwijana bekerja sama dengan Sr. Laetitia dan Sr. Tarsisia dari Kongregasi Putri Kasih merintis pendirian sekolah baru tersebut pada awal tahun ajaran 1980/1981. Sekolah tersebut diberi nama SMA Katolik St. Louis 2 Surabaya dengan menempati sebagian dari ruang-ruang kelas SD Katolik Don Bosco jalan Tidar 113 Surabaya. Pada tahun 1982, Yayasan Mardiwijana mendirikan gedung berlantai tiga di kompleks Panti Asuhan Don Bosco Surabaya. Gedung tersebut, sekarang dipakai SMK Katolik St. Louis Surabaya. Pada tahun 1985, Yayasan





Mardiwijana Surabaya berganti nama menjadi Yayasan Lazaris Surabaya. Pada tahun 1987, Yayasan Lazaris meneruskan pembangunan tahap kedua yaitu gedung baru untuk SMAK St. Louis 2 Surabaya yang letaknya bersebelahan dengan tahap pertama. Gedung tersebut berlantai empat, meliputi: Laboratorium Biologi, Laboratorium Kimia, Laboratorium Fisika, Ruang Perpustakaan dan sebagainya. Pada tahun 1994, Yayasan Lazaris meneruskan pembangunan tahap ketiga berupa 10 ruang kelas, satu ruang doa dan satu perpustakaan.

SMAK St. Louis 2 Surabaya hidup berdampingan dan bekerja sama dengan sekolah-sekolah lain, khususnya sekolah-sekolah yang dikelola oleh Yayasan Lazaris, yaitu SMAK St. Louis 1, SMK Katolik St. Louis, SMPK Bukit Raya Serawai, SDK St. Aloysius, SDK St. Vincent Batulicin dan TKK Taman Harapan Batulicin.

4.1.2 Visi dan Misi SMAK St. Louis 2 Surabaya

Perkembangan dan tantangan masa depan seperti: perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, globalisasi yang sangat cepat, era informasi dan berubahnya kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap pendidikan memicu sekolah untuk merespon tantangan sekaligus peluang menghadapinya. SMA Katolik St. Louis 2 Surabaya memiliki citra moral yang menggambarkan profil sekolah yang diinginkan di masa datang yang diwujudkan dalam Visi dan Misi sekolah.

Visi SMA Katolik St. Louis 2 Surabaya

“Terwujudnya Pendidikan yang Menumbuhkan Pribadi Vinsensian yang Utuh“

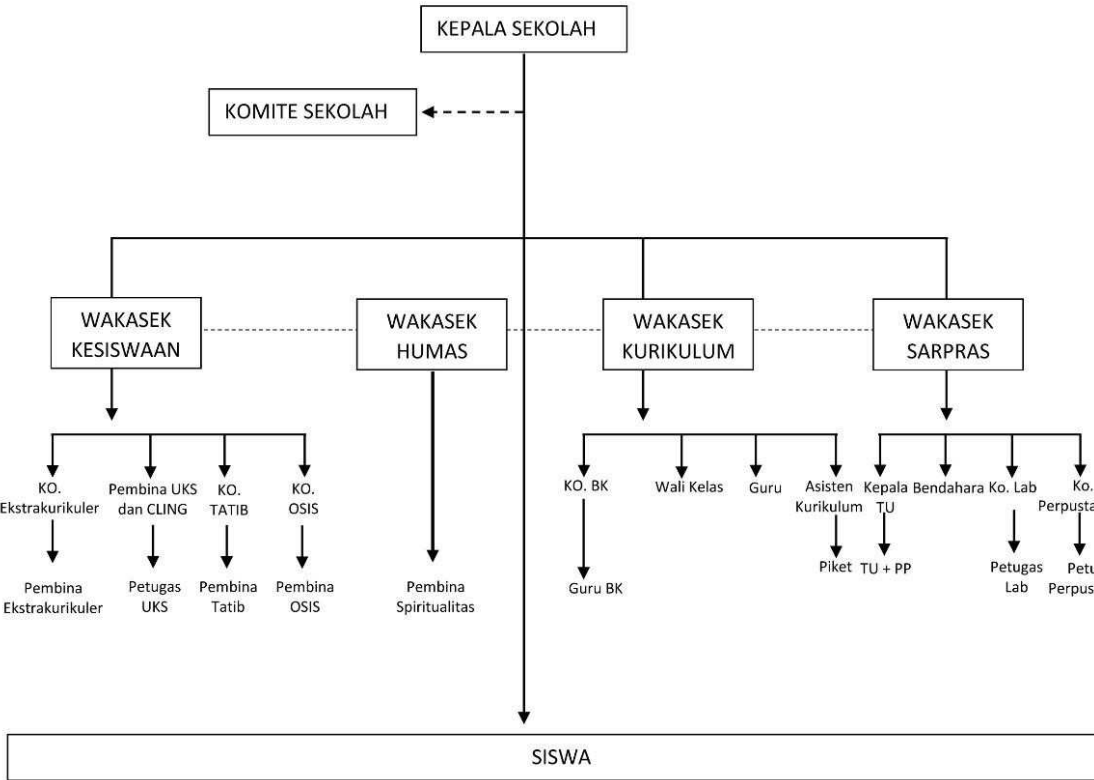
Visi tersebut mencerminkan cita-cita SMA Katolik St. Louis 2 Surabaya yang berorientasi ke depan dengan memperhatikan potensi kekinian, sesuai dengan norma dan harapan masyarakat. Untuk mewujudkannya, Sekolah menentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan dalam Misi SMA Katolik St. Louis 2 Surabaya.

Misi SMA Katolik St. Louis 2 Surabaya

- a. Potensi diri
- b. Cinta lingkungan
- c. Unggul dalam keilmuan
- d. Budi pekerti dan berbudaya
- e. Iman yang mendalam



4.1.3 Struktur Organisasi SMAK St.Louis 2 Surabaya



Sumber: Data Tata Usaha SMAK St. Louis 2 Surabaya tahun 2016

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

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

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Populasi digunakan dalam pengambilan data responden. Pada tahun pelajaran 2015-2016, pendidik dan tenaga kependidikan di SMAK St. Louis 2 Surabaya

Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku





berjumlah 49 orang. Atas masukan dari pihak sekolah, responden yang diteliti berjumlah 37 orang.

Karakteristik responden didapatkan melalui data diri yang terletak pada halaman depan kuesioner penelitian. Data diri yang diperoleh adalah jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, status pekerjaan, jenis pekerjaan dan lama bekerja.

Tabel 4.1.

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	62.2	62.2	62.2
	Perempuan	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.1., mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yakni 23 orang (62,2%) sedangkan yang perempuan berjumlah 14 orang (37,8%).

Tabel 4.2.

Kategori_Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-24	4	10.8	10.8	10.8
	25-44	19	51.4	51.4	62.2
	45-58	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Peneliti memutuskan untuk membagi kategori usia sesuai dengan kategorisasi tahap perkembangan karir yang dinyatakan oleh Dessler (2008), yaitu tahap eksplorasi, tahap pematangan dan tahap pemeliharaan. Tahap eksplorasi (15 – 24 tahun), yaitu tahap seseorang berusaha menggali berbagai alternatif

kemampuan secara serius dengan membandingkan alternatif yang ada. Tahap pematapan (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 responden menjadi tiga, yaitu 19-24 tahun, 25-44 tahun dan 45-58 tahun. Setelah dilakukan kategorisasi tersebut dapat terlihat bahwa responden yang termasuk dalam tahap pematapan lebih banyak dibandingkan dengan kategorisasi lainnya yaitu 19 orang (51,4 %).

Tabel 4.3.

Status_Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang	11	29.7	29.7	29.7
	Menikah	25	67.6	67.6	97.3
	Duda/Janda	1	2.7	2.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Jika dilihat dari status pernikahan, responden yang menikah memiliki jumlah yang paling banyak yaitu 25 orang (67,6 %).





Tabel 4.4.

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	2.7	2.7	2.7
	SMP	3	8.1	8.1	10.8
	SMA	10	27.0	27.0	37.8
	D4/S1	20	54.1	54.1	91.9
	S2	3	8.1	8.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir responden penelitian ini didominasi oleh lulusan S1 yang berjumlah 20 orang (54,1 %).

Tabel 4.5.

Status_Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PTY	23	62.2	62.2	62.2
	PTT	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Jumlah pendidik dan tenaga kependidikan didominasi pegawai tetap yayasan berjumlah 23 orang (62,2%).

Tabel 4.6.

Jenis_Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pendidik	23	62.2	62.2	62.2
	Tenaga Kependidikan	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Prosentase responden pendidik di SMAK St. Louis 2 sebanyak 62% (23 orang) dan tenaga kependidikan sebanyak 37,8% (14 orang).



Tabel 4.7.

Kategori_Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	10	27.0	27.0	27.0
	6-10	8	21.6	21.6	48.6
	> 10	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Responden yang sudah bekerja di SMAK St. Louis 2 Surabaya selama kurang lebih 5 tahun berjumlah 10 orang (27,0 %), 6 sampai 10 tahun berjumlah 8 orang (21,6 %) dan 19 orang (51,4 %) yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun.



4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil skor masing-masing *item* dalam penelitian ini disajikan di halaman lampiran. Dari lampiran tersebut, peneliti menganalisa deskripsi hasil penelitian tersebut.

4.2.2.1 Deskripsi *Self-Efficacy*

Tabel 4.8.

Tanggapan Responden Dimensi *Self-Efficacy*

Item	Pernyataan	Mean	Skor						Jumlah
			1	2	3	4	5	6	
X1.1	Ketika jumlah siswa baru menurun, saya tahu penyebab sekaligus solusinya.	4,11	0	5	5	11	13	3	152
X1.2	Ketika ada rapat terbatas, saya mampu bertindak mewakili rekan sekerja saya.	4,22	0	4	6	9	14	4	156
X1.3	Ketika ada rapat dinas sekolah, saya mampu memberikan saran/ide/gagasan/masukan yang bermutu.	4,30	0	4	5	11	10	7	159
X1.4	Ketika rapat menghasilkan target program sekolah, saya mampu untuk membantu mewujudkannya.	4,84	0	1	0	13	13	10	179
X1.5	Saya mampu berkomunikasi dengan siswa, orang tua siswa, tamu, pengawas sekolah dll.	5,22	0	0	1	6	14	16	193
X1.6	Saya mampu menyampaikan informasi dari pimpinan kepada rekan sekerja saya dengan baik dan benar serta akurat.	5,16	0	0	0	8	15	14	191

Melihat Tabel 4.10, pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai kemampuan berkomunikasi yang dominan namun masih kurang dalam menganalisis masalah jangka panjang.

4.2.2.2 Deskripsi *Hope*

Tabel 4.9.

Tanggapan Responden Dimensi *Hope*

Item	Pernyataan	Mean	Skor						Jumlah
			1	2	3	4	5	6	
X2.1	Ketika sedang jenuh/bosan dalam pekerjaan, saya mempunyai banyak cara untuk mengatasinya.	4,73	0	0	3	12	14	8	175
X2.2	Saat ini saya bersemangat melaksanakan rencana-rencana saya dalam bekerja.	4,84	0	0	2	9	19	7	179
X2.3	Ketika ada masalah pekerjaan, saya mempunyai banyak jalan keluar untuk mengatasinya.	4,86	0	0	0	10	22	5	180
X2.4	Saat ini, saya telah melaksanakan rencana pekerjaan saya.	5,08	0	0	2	5	18	12	188
X2.5	Saya mampu memikirkan banyak cara untuk mencapai hasil terbaik pekerjaan saya.	5,03	0	0	0	7	22	8	186
X2.6	Saat ini, saya merasakan keberhasilan dalam pekerjaan.	4,68	0	0	0	16	17	4	173

Dari Tabel 4.11, pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai kemampuan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selain itu, perlu ditingkatkan mengenai refleksi akan pemaknaan akan keberhasilan dalam bekerja.



4.2.2.3 Deskripsi *Resiliency*

Tabel 4.10.

Tanggapan Responden Dimensi *Resiliency*

Item	Pernyataan	Mean	Skor						Jumlah
			1	2	3	4	5	6	
X3.1	Ketika mengalami masalah dalam pekerjaan, saya sulit untuk bersemangat lagi. (Un)	4,51	0	1	7	10	10	9	167
X3.2	Walaupun saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, tetapi pekerjaan yang lainnya tetap saya laksanakan dengan baik.	4,95	0	0	2	7	19	9	183
X3.3	Saya mampu bangkit dari keterpurukan dengan cara saya sendiri.	4,89	0	0	1	11	16	9	181
X3.4	Saya tidak pernah menolak pekerjaan walaupun pekerjaan tersebut berat dan membuat stres.	4,49	0	0	5	13	15	4	166
X3.5	Saya mampu mengatasi situasi sulit di pekerjaan, karena pernah mengalami situasi sulit itu sebelumnya.	4,70	0	0	1	14	17	5	174
X3.6	Saya merasa mampu menangani berbagai macam tugas dalam waktu bersamaan.	4,08	0	3	4	20	7	3	151

Dari Tabel 4.12, pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai kemampuan *multi-tasking* yang tinggi. Di sisi lain, kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan untuk bersemangat kembali setelah mengalami masalah mendapat skor terendah.



4.2.2.4 Deskripsi *Optimism*

Tabel 4.11.
Tanggapan Responden Dimensi *Optimism*

Item	Pernyataan	Mean	Skor						Jumlah
			1	2	3	4	5	6	
X4.1	Ketika situasi di tempat kerja tidak menentu, saya tetap bekerja dengan penuh semangat.	4,89	0	0	2	8	19	8	181
X4.2	Ketika saya meyakini sesuatu yang baik akan terjadi, maka itu akan terjadi.	4,81	0	0	3	11	13	10	178
X4.3	Saya selalu berpikir positif ketika sesuatu terjadi pada pekerjaan saya.	5,30	0	0	1	4	15	17	196
X4.4	Jika terjadi kejadian buruk yang mungkin menimpa pekerjaan saya di masa datang, saya tetap optimis.	5,05	0	0	0	8	19	10	187
X4.5	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya mampu mengendalikan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan saya.	5,14	0	0	0	5	22	10	190
X4.6	Saya selalu yakin bahwa di saat situasi burukpun, ada hal baik dan berguna didalamnya.	5,49	0	0	0	3	13	21	203

Dari Tabel 4.13, pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai keyakinan positif terhadap berbagai macam situasi yang terjadi.



4.2.2.5 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

4.2.2.6 Deskripsi Gaji

Tabel 4.12.

Tanggapan Responden Dimensi Gaji

Item	Pernyataan	Mean	Skor						Jumlah
			1	2	3	4	5	6	
Y.1	Saya digaji sesuai dengan pekerjaan saya.	4,61	2	0	4	9	11	11	171
Y.2	Nominal kenaikan gaji sesuai dengan harapan.	3,81	4	3	5	11	12	2	141
Y.3	Dengan gaji yang saya terima, saya merasa dihargai oleh sekolah.	4,57	0	1	5	12	10	9	169
Y.4	Saya merasa puas dengan adanya kebijakan kenaikan gaji.	4,51	3	0	4	8	12	10	167

Dari Tabel 4.14, pendidik dan tenaga kependidikan merasakan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan bidang kerjanya.



4.2.2.7 Deskripsi Promosi

Tabel 4.13.
Tanggapan Responden Dimensi Promosi

Item	Pernyataan	Mean	Skor						Jumlah
			1	2	3	4	5	6	
Y.5	Kesempatan saya mendapatkan promosi jabatan sangat kecil. (Un)	3,92	0	6	7	11	10	3	145
Y.6	Orang yang bekerja dengan lebih baik memiliki peluang untuk mendapatkan promosi jabatan.	4,14	0	1	10	12	11	3	153
Y.7	Kenaikan pangkat di sekolah ini sama cepatnya dengan sekolah lain.	3,97	0	3	5	20	8	1	147
Y.8	Saya puas dengan adanya kebijakan kenaikan pangkat.	4,19	0	2	5	15	14	1	155

Dari Tabel 4.15, pendidik dan tenaga kependidikan merasakan bahwa kepangkatan sudah sesuai dengan aturan.



4.2.2.8 Deskripsi Supervisi

Tabel 4.14.
Tanggapan Responden Dimensi Supervisi

Item	Pernyataan	Mean	Skor						Jumlah
			1	2	3	4	5	6	
Y.9	Pimpinan saya cukup berkompeten dalam melaksanakan pekerjaannya.	5,03	0	0	4	5	14	14	186
Y.10	Pimpinan saya berlaku adil terhadap saya.	5,14	0	1	1	5	15	15	190
Y.11	Pimpinan saya peduli dengan bawahannya.	4,92	0	0	4	8	12	13	182
Y.12	Saya menyukai sikap dan ketegasan pimpinan.	4,92	0	1	4	6	12	14	182

Dari Tabel 4.16, pendidik dan tenaga kependidikan merasakan puas terhadap perilaku atasan, termasuk dalam pengarahan, masukan dan pengawasan atasan.



4.2.2.9 Deskripsi *Fringe Benefit*

Tabel 4.15.
Tanggapan Responden Dimensi *Fringe Benefit*

Item	Pernyataan	Mean	Skor						Jumlah
			1	2	3	4	5	6	
Y.13	Saya puas dengan nominal tunjangan yang saya terima.	4,24	1	4	3	12	11	6	157
Y.14	Saya merasa tunjangan yang saya terima sama besarnya dengan tunjangan yang diberikan oleh sekolah lainnya.	3,54	2	7	7	13	6	2	131
Y.15	Tunjangan yang diberikan di sekolah ini adil.	4,22	0	4	6	11	10	6	156
Y.16	Saya mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan harapan saya.	4.05	2	4	2	15	10	4	150

Dari Tabel 4.17, pendidik dan tenaga kependidikan merasakan puas terhadap tunjangan yang diberikan, namun nominalnya dirasakan masih kurang dibandingkan sekolah lainnya.



4.2.2.10 Deskripsi *Contingent Rewards*

Tabel 4.16.

Tanggapan Responden Dimensi *Contingent Rewards*

Item	Pernyataan	Mean	Skor						Jumlah
			1	2	3	4	5	6	
Y.17	Ketika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya mendapatkan penghargaan yang pantas.	4,49	0	1	3	13	17	3	166
Y.18	Pimpinan menghargai hasil pekerjaan yang saya lakukan.	4,62	0	1	1	13	8	4	171
Y.19	Penghargaan atas pekerjaan masih kurang. (Un)	3,84	0	4	11	11	9	2	142
Y.20	Saya merasa usaha saya tidak dihargai sebagaimana mestinya. (Un)	4,43	0	0	7	11	15	4	164

Dari Tabel 4.18, pendidik dan tenaga kependidikan merasakan puas terhadap apresiasi yang diberikan pimpinan terkait hasil kerja



4.2.2.11 Deskripsi Prosedur Kerja

Tabel 4.17.

Tanggapan Responden Dimensi Prosedur Kerja

Item	Pernyataan	Mean	Skor						Jumlah
			1	2	3	4	5	6	
Y.21	Banyak peraturan dan prosedur kerja yang menyulitkan saya untuk bekerja dengan baik. (Un)	4,30	0	5	5	6	16	5	159
Y.22	Pimpinan di sekolah mendukung usaha saya untuk melakukan pekerjaan yang baik.	4,43	0	1	5	13	13	5	164
Y.23	Terlalu banyak pekerjaan yang harus saya kerjakan. (Un)	3,62	0	8	10	11	4	4	134
Y.24	Terlalu banyak pekerjaan administratif yang harus saya kerjakan sehingga mengganggu efektifitas pekerjaan saya. (Un)	3,76	0	2	18	9	3	5	139

Dari Tabel 4.19, pendidik dan tenaga kependidikan merasakan kepuasan akan peraturan dan prosedur yang ada di sekolah, termasuk didalamnya adalah prosedur administrasi, peraturan yang ditetapkan serta kebijakan sekolah.



4.2.2.12 Deskripsi Rekan Kerja

Tabel 4.18.
Tanggapan Responden Dimensi Rekan Kerja

Item	Pernyataan	Mean	Skor						Jumlah
			1	2	3	4	5	6	
Y.25	Saya menghormati rekan-rekan kerja saya.	5,57	0	0	0	3	10	24	206
Y.26	Saya merasa rekan kerja saya berkompeten.	5,16	0	0	2	6	13	16	191
Y.27	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya.	5,35	0	0	1	3	15	18	198
Y.28	Banyak pertengkaran dan saling “sikut-menyikut” di pekerjaan saya. (Un)	4,68	0	0	5	11	12	9	173

Dari Tabel 4.20, pendidik dan tenaga kependidikan merasakan kepuasan mengenai rekan kerja.



4.2.2.13 Deskripsi Sifat Pekerjaan

Tabel 4.19.
Tanggapan Responden Dimensi Sifat Pekerjaan

Item	Pernyataan	Mean	Skor						Jumlah
			1	2	3	4	5	6	
Y.29	Kadang-kadang, saya merasakan pekerjaan saya tidak bermakna. (Un)	4,32	0	1	9	11	9	7	160
Y.30	Saya menyukai tugas-tugas dalam pekerjaan saya.	5,00	0	1	0	10	13	13	185
Y.31	Saya bangga dengan pekerjaan saya.	4,89	0	1	2	8	15	11	181
Y.32	Saya menikmati setiap proses pekerjaan saya.	5,03	0	1	0	8	16	12	186

Dari Tabel 4.21, pendidik dan tenaga kependidikan merasakan puas terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan serta karakteristik dari pekerjaan itu sesuai dan menyenangkan.



4.2.2.14 Deskripsi Komunikasi

Tabel 4.20.
Tanggapan Responden Dimensi Komunikasi

Item	Pernyataan	Mean	Skor						Jumlah
			1	2	3	4	5	6	
Y.33	Di sekolah ini, komunikasi berjalan dengan baik.	4,43	0	1	3	15	15	3	164
Y.34	Saya merasa tujuan dan program sekolah ini jelas.	4,51	0	1	1	16	16	3	167
Y.35	Saya sering tidak tahu apa yang terjadi di sekolah ini. (Un)	4,30	0	0	9	11	14	3	159
Y.36	Tugas pekerjaan dijelaskan secara lengkap.	4,43	0	0	2	19	14	2	164

Dari Tabel 4.22, pendidik dan tenaga kependidikan merasakan puas mengenai komunikasi yang terjadi di sekolah.



4.2.3 Gambaran Statistik dan Kategorisasi *Psychological Capital*

4.2.3.1 Gambaran Statistik *Psychological Capital*

Pada gambaran statistik ini akan dijelaskan gambaran keseluruhan *PsyCap* dan gambaran tiap komponen *PsyCap*. Nilai mean dari *PsyCap* penelitian ini adalah 110,54 (SD = 11,032) dengan nilai minimum 93 dan nilai maksimum sebesar 133.

Tabel 4.21.

Gambaran Statistik Tingkat *PsyCap* Keseluruhan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Psychological Capital	37	93	133	110.54	11.032
SelfEfficacy	37	16	35	27.84	4.879
Hope	37	23	36	29.22	3.163
Resiliency	37	21	35	27.62	3.722
Optimism	37	20	30	25.86	2.800
Valid N (listwise)	37				

4.2.3.2 Kategorisasi *Psychological Capital*

Menurut Azwar (2012), intepretasi terhadap skor skala psikologi bersifat normatif, artinya makna skor diacukan pada posisi relatif skor terhadap norma (mean), skor populasi teoretik sebagai parameter sehingga hasil ukur yang berupa angka (kuantitatif) dapat diintepretasikan secara kualitatif. Kategorisasi memiliki tujuan menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur.

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. Berdasarkan tabel 4.10, dapat terlihat bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki tingkat *PsyCap* yang berada pada tingkat sedang berjumlah 7 orang (18,9 %) dan tinggi berjumlah 30 orang (81,1%).

Tabel 4.22.

Kategorisasi *PsyCap*

		Kategori <i>PsyCap</i>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	7	18.9	18.9	18.9
	tinggi	30	81.1	81.1	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.24, diketahui bahwa 18,9 % (7 orang) responden mempunyai *PsyCap* yang sedang sedangkan 81% (30 orang) responden mempunyai *PsyCap* yang tinggi.

a. Dimensi *Self-Efficacy*

Tabel 4.23.

Kategori *SelfEfficacy*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	11	29.7	29.7	29.7
	tinggi	26	70.3	70.3	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.25, diketahui bahwa 29,7 % (11 orang) responden mempunyai *Self-Efficacy* yang sedang sedangkan 70,3% (26 orang) partisipan mempunyai *Self-Efficacy* yang tinggi. Artinya, pendidik dan tenaga kependidikan mampu untuk mengerahkan motivasi dan kemampuan kognitif serta melaksanakan



tugas spesifik. Di sisi lain, kemampuan untuk memecahkan masalah jangka panjang masih perlu ditingkatkan lagi.

b. Dimensi Hope

Tabel 4.24.

KategoriHope

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	5	13.5	13.5	13.5
	tinggi	32	86.5	86.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.26, diketahui bahwa 13,5 % (5 orang) responden mempunyai Hope yang sedang sedangkan 86,5% (32 orang) partisipan mempunyai Hope yang tinggi. Artinya, pendidik dan tenaga kependidikan 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. Disisi lain, perlu ditingkatkan pemaknaan akan keberhasilan kerja, sehingga pendidik dan tenaga kependidikan senantiasa mensyukuri atas capaian kerja.

c. Dimensi Resiliency

Tabel 4.25.

Kategorisasi Resiliency

KategoriResiliency

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	11	29.7	29.7	29.7
	tinggi	26	70.3	70.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.





Berdasarkan tabel 4.27, diketahui bahwa 29,7 % (11 orang) responden mempunyai *Resiliency* yang sedang sedangkan 70,3% (26 orang) partisipan mempunyai *Resiliency* yang tinggi. Artinya, pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kapasitas psikologis yang bersifat positif dengan menghindarkan diri dari ketidakbaikan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, sehingga dapat menciptakan perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab. Selain itu, pendidik dan tenaga kependidikan mampu untuk mengatasi dan beradaptasi terhadap kejadian yang berat dirasakan atau masalah besar yang terjadi dalam kehidupan, serta berusaha bertahan dalam keadaan tertekan dan bahkan berhadapan dengan kesulitan (*adversity*) atau trauma yang dialami dalam kehidupannya. Disisi lain, pendidik dan tenaga kependidikan perlu didorong untuk mampu melaksanakan tugas beragam secara bersamaan.

d. Dimensi *Optimism*

Tabel 4.26.

		Kategori Optimism			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	3	8.1	8.1	8.1
	tinggi	34	91.9	91.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.28, diketahui bahwa 8,1 % (3 orang) responden mempunyai *Optimism* yang sedang sedangkan 91,9 % (34 orang) partisipan mempunyai *Optimism* yang tinggi. Artinya, optimisme dalam pendidik dan tenaga

kependidikan membuat diri menjadi realistis dan fleksibel. Hal tersebut dikarenakan *optimism* dalam PsyCap tidak hanya perasaan positif saja tetapi merupakan suatu pembelajaran yang kuat dalam disiplin diri, analisa kesalahan masa lalu dan perencanaan pencegahan terjadinya hal buruk. Optimisme juga berhubungan secara positif kepada hal-hal yang memuaskan seperti *workplace performance* dan performa di berbagai aspek kehidupan. Namun, perlu ditingkatkan lagi mengenai motivasi kerja disaat situasi pekerjaan tidak menentu.

4.2.4 Gambaran Statistik dan Kategorisasi Kepuasan Kerja

4.2.4.1 Gambaran Statistik Kepuasan Kerja

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan gambaran umum kepuasan kerja dari responden penelitian yang diukur menggunakan alat ukur JSS. Pada gambaran umum ini akan dijelaskan gambaran keseluruhan kepuasan kerja. Nilai *mean* dari kepuasan kerja penelitian ini adalah 156,62 (SD = 20,492) dengan nilai minimum 123 dan nilai maksimum sebesar 191. Gambaran kepuasan kerja secara keseluruhan dikategorisasi berdasarkan tiga tingkat yaitu tidak puas, puas dan sangat puas. Kategorisasi tersebut dilakukan dengan dasar pada nilai mean dan standar deviasi yang diketahui.



Tabel 4.27.

Statistik Deskripsi Kepuasan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Kepuasan Kerja	37	123	191	156.62	20.492
Gaji	37	6	23	17.51	4.544
Promosi	37	10	23	16.22	3.224
Supervisi	37	11	24	20.00	3.756
FringeBenefit	37	7	24	16.05	4.503
ContingentReward	37	9	24	17.38	3.049
ProsedurKerja	37	10	24	16.11	3.550
RekanKerja	37	14	24	20.76	2.499
SifatPekerjaan	37	6	18	14.92	2.691
Komunikasi	37	13	24	17.68	2.572
Valid N (listwise)	37				

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan gambaran kepuasan setiap dimensi untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dimensi 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 dimensi gaji sebesar 17,51 (SD = 4,544) dengan nilai minimum 6 dan nilai maksimum 23. Nilai *mean* dari dimensi promosi sebesar 16,22 (SD = 3,224) dengan nilai minimum 10 dan nilai maksimum 23. Nilai *mean* dari dimensi supervisi sebesar 20,00 (SD = 3,758) dengan nilai minimum 11 dan nilai maksimum 24. Nilai *mean* dari dimensi *fringe benefit* sebesar 16,05 (SD = 4,503) dengan nilai minimum 7 dan nilai maksimum 24. Nilai *mean* dari dimensi *contingent reward* sebesar 17,38 (SD = 3,049) dengan nilai minimum 9 dan nilai maksimum 24. Nilai *mean* dari dimensi





prosedur sebesar 16,11 (SD = 3,550) dengan nilai minimum 10 dan nilai maksimum 24. Nilai *mean* dari dimensi rekan kerja sebesar 20,76 (SD = 2,499) dengan nilai minimum 14 dan nilai maksimum 24. Nilai *mean* dari dimensi sifat pekerjaan sebesar 14,92 (SD = 2,691) dengan nilai minimum 6 dan nilai maksimum 18. Nilai *mean* dari dimensi komunikasi sebesar 17,68 (SD = 2,572) dengan nilai minimum 13 dan nilai maksimum 24. Hasil tersebut terangkum pada tabel 4.17.

4.2.4.2 Kategorisasi Kepuasan Kerja

Tabel 4.28. Kategorisasi

Kepuasan Kerja

KategoriKepuasanKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	puas	15	40.5	40.5	40.5
	sangat puas	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.16., terlihat bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja yang berada pada tingkat puas berjumlah 15 (40,5 %) dan responden yang sangat puas berjumlah 22 orang (59,5 %).

Gambaran setiap dimensi kepuasan kerja dikategorisasi berdasarkan tiga tingkat yaitu tidak puas, puas dan sangat puas. Kategorisasi tersebut dilakukan dengan dasar pada nilai mean dan standar deviasi yang diketahui.



Tabel 4.29.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Gaji

		KategoriGaji			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak puas	3	8.1	8.1	8.1
	puas	13	35.1	35.1	43.2
	sangat puas	21	56.8	56.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.18., dapat terlihat bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada dimensi gaji yang berada pada tingkat puas berjumlah 13 (35,1 %). Responden yang tidak puas berjumlah 3 orang (8,1 %) dan responden yang sangat puas berjumlah 21 orang (56,8 %).

Tabel 4.30.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Promosi

		KategoriPromosi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak puas	3	8.1	8.1	8.1
	puas	18	48.6	48.6	56.8
	sangat puas	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.19., dapat terlihat bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada dimensi promosi yang berada pada tingkat puas berjumlah 18 (48,6 %). Responden yang tidak puas berjumlah 3 orang (8,1 %) dan responden yang sangat puas berjumlah 16 orang (43,2 %).



Tabel 4.31.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Supervisi

		KategoriSupervisi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	puas	6	16.2	16.2	16.2
	sangat puas	31	83.8	83.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.20., dapat terlihat bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada dimensi supervisi yang berada pada tingkat puas berjumlah 6 (16,2 %) dan responden yang sangat puas berjumlah 31 orang (83,8 %).

Tabel 4.32.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi *Fringe Benefit*

		KategoriFringeBenefit			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak puas	5	13.5	13.5	13.5
	puas	16	43.2	43.2	56.8
	sangat puas	16	43.2	43.2	100.0
Total		37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.21., dapat terlihat bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada dimensi *fringe benefit* yang berada pada tingkat puas berjumlah 16 (43,2 %). Responden yang tidak puas berjumlah 5 orang (13,5 %) dan responden yang sangat puas berjumlah 16 orang (43,2 %).



Tabel 4.33.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi *Contingent Rewards*

		KategoriContingentRewards			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak puas	1	2.7	2.7	2.7
	puas	16	43.2	43.2	45.9
	sangat puas	20	54.1	54.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.22., dapat terlihat bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada dimensi *contingent reward* yang berada pada tingkat puas berjumlah 16 (43,2 %). Responden yang tidak puas berjumlah 1 orang (2,7 %) dan responden yang sangat puas berjumlah 20 orang (54,1 %).

Tabel 4.34.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Prosedur

		KategoriProsedurKerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak puas	2	5.4	5.4	5.4
	puas	20	54.1	54.1	59.5
	sangat puas	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.23., dapat terlihat bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada dimensi prosedur yang berada pada tingkat puas berjumlah 20 (54,1 %). Responden yang tidak puas berjumlah 2 orang (5,4 %) dan responden yang sangat puas berjumlah 15 orang (40,5 %).



Tabel 4.35.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Rekan Kerja

		KategoriRekanKerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	puas	3	8.1	8.1	8.1
	sangat puas	34	91.9	91.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.24., dapat terlihat bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada dimensi rekan kerja yang berada pada tingkat puas berjumlah 3 (8,1 %) dan responden yang sangat puas berjumlah 34 orang (91,9 %).

Tabel 4.37.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Sifat Pekerjaan

		KategoriSifatPekerjaan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak puas	1	2.7	2.7	2.7
	puas	10	27.0	27.0	29.7
	sangat puas	26	70.3	70.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.25., dapat terlihat bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada dimensi sifat pekerjaan yang berada pada tingkat tidak puas berjumlah 1 orang (2,7 %) dan responden yang sangat puas berjumlah 36 orang (97,3 %).

Tabel 4.36.

Gambaran Tingkat Kepuasan Kerja Pada Dimensi Komunikasi

		Kategori Komunikasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	puas	14	37.8	37.8	37.8
	sangat puas	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.26., dapat terlihat bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja pada dimensi komunikasi yang berada pada tingkat puas berjumlah 14 (37,8 %) dan responden yang sangat puas berjumlah 23 orang (62,2 %).



4.3 Hasil Utama Penelitian

Teknik statistik yang digunakan dalam mengetahui hubungan antara *PsyCap* dan kepuasan kerja adalah Korelasi *Pearson* (SPSS 23).

4.3.1 Hubungan *Self-Efficacy* dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4.38.

Hasil Korelasi Antara *Self-Efficacy* dengan Kepuasan Kerja

		SelfEfficacy	Total Kepuasan Kerja
SelfEfficacy	Pearson Correlation	1	.130
	Sig. (1-tailed)		.222
	N	37	37
Total Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.130	1
	Sig. (1-tailed)	.222	
	N	37	37

1. Hipotesis:

- a. H_0 : Tidak terdapat korelasi positif antara *Self-Efficacy* dengan kepuasan kerja.
- b. H_1 : Terdapat korelasi positif antara *Self-Efficacy* dengan kepuasan kerja.

2. Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. Jika r bernilai negatif (-), maka tidak terdapat hubungan yang positif antara *Self-Efficacy* dengan Kepuasan Kerja (H_0 diterima).



- b. Jika r bernilai positif (+), maka terdapat hubungan yang positif antara *Self-Efficacy* dengan Kepuasan Kerja (H_0 ditolak).

Berdasarkan hasil uji diatas, maka *Self-Efficacy* mempunyai korelasi positif dengan Kepuasan Kerja namun mempunyai hubungan yang sangat rendah ($r = 0.130$).

4.3.2 Hubungan *Hope* dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4.39.
Hasil Korelasi Antara *Hope* dengan Kepuasan Kerja

		Correlations	
		Total Kepuasan Kerja	Hope
Total Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.246
	Sig. (1-tailed)		.071
	N	37	37
Hope	Pearson Correlation	.246	1
	Sig. (1-tailed)	.071	
	N	37	37

1. Hipotesis:
 - a. H_0 : Tidak terdapat korelasi positif antara *Hope* dengan kepuasan kerja.
 - b. H_1 : Terdapat korelasi positif antara *Hope* dengan kepuasan kerja.
2. Dasar Pengambilan Keputusan:
 - a. Jika r bernilai negatif (-), maka tidak terdapat hubungan yang positif antara *Hope* dengan Kepuasan Kerja (H_0 diterima).
 - b. Jika r bernilai positif (+), maka terdapat hubungan yang positif antara *Hope* dengan Kepuasan Kerja (H_0 ditolak).



Berdasarkan pertimbangan diatas, maka *Hope* mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja namun mempunyai hubungan yang rendah ($r = 0.246$).

4.3.3 Hubungan *Resiliency* dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4.40.
Hasil Korelasi Antara *Resiliency* dengan Kepuasan Kerja

		Total Kepuasan Kerja	Resiliency
Total Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.347*
	Sig. (1-tailed)		.018
	N	37	37
Resiliency	Pearson Correlation	.347*	1
	Sig. (1-tailed)	.018	
	N	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

1. Hipotesis:

- a. H_0 : Tidak terdapat korelasi positif antara *Resiliency* dengan kepuasan kerja.
- b. H_1 : Terdapat korelasi positif antara *Resiliency* dengan kepuasan kerja.

2. Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. Jika r bernilai negatif (-), maka tidak terdapat hubungan yang positif antara *Resiliency* dengan Kepuasan Kerja (H_0 diterima).
- b. Jika r bernilai positif (+), maka terdapat hubungan yang positif antara *Resiliency* dengan Kepuasan Kerja (H_0 ditolak).



Berdasarkan hasil uji diatas, maka *Resiliency* mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang rendah ($r = 0.347$).

4.3.4 Hubungan *Optimism* dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4.41.
Hasil Korelasi Antara *Optimism* dengan Kepuasan Kerja

		Total Kepuasan Kerja	Optimism
Total Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.449**
	Sig. (1-tailed)		.003
	N	37	37
Optimism	Pearson Correlation	.449**	1
	Sig. (1-tailed)	.003	
	N	37	37

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

1. Hipotesis:

- a. H_0 : Tidak terdapat korelasi positif antara *Optimism* dengan kepuasan kerja.
- b. H_1 : Terdapat korelasi positif antara *Optimism* dengan kepuasan kerja.

2. Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. Jika r bernilai negatif (-), maka tidak terdapat hubungan yang positif antara *Optimism* dengan Kepuasan Kerja (H_0 diterima).
- b. Jika r bernilai positif (+), maka terdapat hubungan yang positif antara *Optimism* dengan Kepuasan Kerja (H_0 ditolak).

Berdasarkan hasil uji diatas, maka *Optimism* mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja dan mempunyai hubungan yang sedang ($r = 0.449$).





4.3.5 Hubungan Dominan *PsyCap* dengan Kepuasan Kerja

Diantara *Self-Efficacy*, *Hope*, *Resiliency* dan *Optimism*, dimensi dari *PsyCap* yang mempunyai hubungan paling dominan adalah *Optimism* dengan $r = 0,449$ (kategori hubungan rendah).

4.4 Hasil Tambahan Penelitian

4.4.1 Hasil Korelasi *PsyCap* dengan Kepuasan Kerja

Tabel 4.42.
 Hasil Korelasi *PsyCap* dengan Kepuasan Kerja

		Correlations	
		Total Kepuasan Kerja	Total Psychological Capital
Total Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.359*
	Sig. (1-tailed)		.015
	N	37	37
Total Psychological Capital	Pearson Correlation	.359*	1
	Sig. (1-tailed)	.015	
	N	37	37

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

1. Hipotesis:

- a. H_0 : Tidak terdapat korelasi positif antara *PsyCap* dengan kepuasan kerja.
- b. H_1 : Terdapat korelasi positif antara *PsyCap* dengan kepuasan kerja.

2. Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. Jika r bernilai negatif (-), maka tidak terdapat hubungan yang positif antara *PsyCap* dengan Kepuasan Kerja (H_0 diterima).

- b. Jika r bernilai positif (+), maka terdapat hubungan yang positif antara *PsyCap* dengan Kepuasan Kerja (H_0 ditolak).

Berdasarkan hasil uji diatas, *PsyCap* mempunyai korelasi positif dengan kepuasan kerja dan signifikan (Sig. 0.015) namun mempunyai hubungan yang rendah ($r = 0.359$).

4.4.2 Sumbangan Komponen *PsyCap* terhadap Kepuasan Kerja

Teknik yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan *PsyCap* terhadap kepuasan kerja adalah teknik perhitungan regresi berganda yang hasilnya dapat dilihat di tabel 4.32.

Tabel 4.43.
Hasil Perhitungan Regresi Komponen *PsyCap* dengan Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.151	18.883

a. Predictors: (Constant), Optimism, SelfEfficacy, Resiliency, Hope

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3706.581	4	926.645	2.599	.055 ^b
	Residual	11410.122	32	356.566		
	Total	15116.703	36			

a. Dependent Variable: Total Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Optimism, SelfEfficacy, Resiliency, Hope



Berdasarkan tabel 4.32., didapatkan R sebesar 0,495 namun tidak signifikan (Sig. 0,055). Hasil lain yang didapatkan adalah *PsyCap* menyumbang 15,1% terhadap kepuasan kerja dan 84,9% disebabkan oleh faktor lain.

4.4.3 Faktor Dominan *PsyCap* Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Tabel 4.44.

Hasil Perhitungan Regresi Berganda Komponen *PsyCap* dan Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	65.087	33.999		1.914	.065		
SelfEfficacy	-.463	.733	-.110	-.631	.532	.774	1.292
Hope	-.478	1.276	-.074	-.375	.710	.608	1.645
Resiliency	1.331	1.014	.242	1.313	.198	.696	1.437
Optimism	3.156	1.425	.431	2.214	.034	.622	1.609

a. Dependent Variable: Total Kepuasan Kerja

Dasar pengambilan keputusan:

Pengujian dengan $\alpha = 5\%$

- Jika nilai t hitung $>$ t tabel maka variable bebas mempunyai pengaruh terhadap variable terikat.
- Jika nilai t hitung $<$ t tabel maka variable bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variable terikat.
- Jika Sig. $>$ 0.05, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Optimism* dengan Kepuasan Kerja.
- Jika Sig. $<$ 0.05, maka terdapat hubungan yang signifikan antara *Optimism* dengan Kepuasan Kerja.





Rumus untuk mencari t Tabel:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,5/2 ; 37-4-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 ; 32)$$

$$t \text{ tabel} = 2,037$$

Berdasarkan hasil uji diatas, maka *Optimism* mempunyai pengaruh yang paling dominan dan signifikan ($t = 2,214$ dan Sig. $0,034$) terhadap kepuasan kerja.

4.4.4 Signifikansi Perbedaan *Mean* Karakteristik Responden terhadap Kepuasan Kerja

Dasar Pengambilan Keputusan:

- a. Jika Sig. $> 0,05$, maka tidak terdapat perbedaan *mean* yang signifikan
- b. Jika Sig. $< 0,05$, maka terdapat perbedaan *mean* yang signifikan

Tabel 4.45.

Signifikansi Perbedaan Mean Karakteristik Responden terhadap Kepuasan Kerja

Data Responden	Frekuensi	M	Signifikansi	Keterangan
Jenis Kelamin				
Laki-laki	23	158,52	Sig. 0,371	Tidak
Perempuan	14	164,93		Signifikan
Usia				
19-24	4	158,75	Sig. 0,322	Tidak
25-44	19	156,53		Signifikan
45-58	14	167,57		



Status Pernikahan				
Lajang	11	156,00	Sig. 0,175	Tidak
Menikah	25	164,36		Signifikan
Duda/Janda	1	130,00		
Pendidikan				
SD	1	146,00	Sig. 0,602	Tidak
SMP	3	149,67		Signifikan
SMA	10	166,80		
D4/S1	20	161,90		
S2	3	151,33		
Lama Bekerja				
0-5 thn	10	160,60	Sig. 0,987	Tidak
6-10 thn	8	160,13		Signifikan
>10 th	19	161,47		
Jenis Pekerjaan				
Pendidik	23	160,52	Sig. 0,876	Tidak
Tenaga Kependidikan	14	161,64		Signifikan
Status Pekerjaan				
PTY	23	158,70	Sig. 0,407	Tidak
PTT	14	164,64		Signifikan

Berdasarkan tabel 4.34., didapatkan hasil tambahan untuk kepuasan kerja yang dihubungkan dengan demografis responden yaitu tidak terdapat perbedaan *mean* berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja, jenis pekerjaan dan status pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat data demografis yang diteliti dalam penelitian ini yang memiliki perbedaan *mean* skor yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pendidik dan tenaga kependidikan.

