BAB III

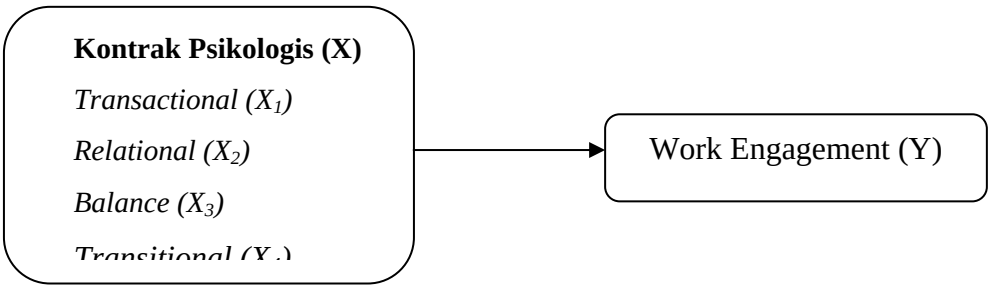
METODE PENELITIAN

Bab ini akan memaparkan mengenai metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini, diantaranya desain penelitian, populasi dan sample, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian, kategorisasi skala, validitas dan reliabilitas data, teknik pengumpulan data, analisis data yang akan digunakan serta prosedur penelitian.

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ini digunakan karena analisisnya menggunakan skor atau angka yang akan diolah dengan menggunakan metode statistika. Metode penelitian kuantitatif yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif dengan teknik studi korelasional (*correlation study*). Metode ini dipilih karena desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui atau menguji ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih yang sedang diteliti (Ihsan, 2012). Dalam hal ini, variable yang terlibat pada penelitian ini adalah kontrak psikologis (variabel X) yang terdiri dari *transactional* (variabel X_1**)**, *relational* (variabel X_2**)**, *balance* (variabel X_3**)**, dan *transitional* (variabel X_4**)** dengan *work engagement* (variabel Y).

Tabel 3.1 Desain Penelitian



3.2 Populasi dan Sample Penelitian

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Karakteristik tersebut adalah karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Riduwan dan Kuncoro, 2011). Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan kontrak pada salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kurir di Bandung. Jumlah populasi karyawan kontrak di perusahaan tersebut berjumlah 73 karyawan, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai subjek penelitian. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Arikunto (2006) yang menyatakan bahwa "apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitianya merupakan populasi.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu kontrak psikologis (variable X) yang terdiri dari *transactional* (variabel X_1**)**, *relational* (variabel X_2**)**, *balance* (variabel X_3**)**, dan *transitional* (variabel X_4**)** dengan *work engagement* (variable Y).

3.3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional untuk variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Kontrak Psikologis

Secara teoritis, kontrak psikologis merupakan keyakinan individu, yang dibentuk dari organisasi, keyakinan tersebut mengacu pada persetujuan antara individu dan organisasinya (Rousseau, 1989). Dalam penelitian ini, kontrak psikologis adalah kontrak yang bersifat implisit antara karyawan dengan perusahaan yang menspesifikkan pada serangkaian harapan yang tidak tertulis untuk saling memberi dan menerima dalam suatu hubungan kerja. Untuk mengukur kontrak psikologis dalam penelitian ini mengunakan alat ukur yang disusun oleh Denise M. Rousseau (2000) yang di sebut dengan *Psychological Contract Inventory* (PCI). variabel kontrak psikologis (variable X) yang terdiri dari *transactional* (variabel X_1**)**, *relational* (variabel X_2**)**, *balance* (variabel X_3**)**, dan *transitional* (variabel X_4**)**

b) *Work engagement*

Secara teoritis, *work engagement* merupakan positivitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang memiliki dimensi yaitu *vigor, dedication* dan *absorption*. *Vigor* adalah level energi yang tinggi, adanya kemauan untuk investasi tenaga, persistensi, tidak mudah lelah. *Dedication* adalah keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme, rasa bangga, dan inspirasi. *Absorption* adalah keadaan terjun total (*total immersion*) pada pekerja yang dikarakteristikkan oleh cepatnya waktu berlalu dan sulitnya memisahkan seseorang dari pekerjaannya (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker,(2001). Dalam penelitian yang dimaksud dengan *work engagement* adalah karyawan yang melaksanakan peran kerjanya serta mengekpresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja.. Untuk mengukur *work engagement* dalam penelitian ini mengunakan alat ukur yang disusun oleh Scaufelli tahun 2003 yang disebut dengan *Utrecht Work engagement Scale* (UWES) yaitu igor, dedication, dan absorption.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk memperoleh, mengumpulkan, mengelola serta menginterpretasikan data informasi yang telah diperoleh dari para responden yag dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama (Siregar, 2013). Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Dalam penelitian ini instrumen skala pengukuran yang digunakan adalah

a) Kontrak Psikologis

Instrumen Kontrak Psikologis yang digunakan adalah *Psychological Contract Inventory* (PCI) yang disusun oleh Rousseau (2000). Instrumen ini berisi 80 item, dengan menggunakan skala *likert* dimana setiap pertanyaaan memiliki alternative jawaban berdasarkan kecenderungan respon atau perasaan yang dirasakan individu ketika bekerja, antara lain: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Ragu (R), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Responden harus memilih salah satu dari lima alternative jawaban yang tersedia yang sesuai dengan respon dirinya atau paling mencerminkan apa yang di rasakan. Berikut adalah kisi-kisi dari instrument Kontrak Psikologis :

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Kontrak Psikologis

Variabel	*Tipe*	*Dimensi*	*Item*	*Total*
Pyscological	***Transactional Contract*** **(X_1)**	***Narrow***	**1, 11, 21, 30, 41, 51, 61, 71**	**8**
		Short Term	**2, 12, 22, 31, 42, 52, 62, 72**	**8**
	Relational Contract **(X_2)**	***Stability***	**3, 13, 23, 32, 43, 53, 63, 73**	**8**

Contract		***Loyality***	**4, 14, 24, 33, 44, 54, 64, 80**	**8**
	Balanced Contract **(X_3)**	***Exsternal Employability***	**5, 15, 25, 34, 45, 55, 65, 74**	**8**
		Internal Advancement	**6, 16, 35, 36, 46, 56, 66, 75**	**8**
		Dynamic Performance	**7, 17, 26, 37, 47, 57, 67, 76**	**8**
	Transitional Contract **(X_4)**	***Mistrust***	**8, 18, 27, 38, 48, 58, 68, 77**	**8**
		Uncertainty	**9, 19, 28, 39, 49, 59, 69, 78**	**8**
		Erosion	**10, 20, 29, 40, 50, 60, 70, 79**	**8**
Jumlah				**80**

Berikut ini adalah tabel yang digunakan sebagai acuan untuk masing-masing pilihan jawaban dalam instrumen kontrak psikologis tersebut.

Tabel 3.3 *Skoring Instrumen*

Pilihan Jawaban	Nilai Pernyataan
Sangat Sesuai	5
Sesuai	4
Ragu-ragu	3
Tidak Sesuai	2
Sangat Tidak Sesuai	1

b) *Work Engagement*

Kuisioner *Work Engagement* yang digunakan adalah *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang disusun oleh Scaufelli tahun 2003. Instrumen ini berisi 17 pernyataan yang menggambarkan perasaan yang dirasakan karyawan ketika bekerja. Skala yang digunakan adalah skala likert, dimana setiap pernyataan memiliki tujuh alternatif jawaban berdasarkan kecenderungan respon atau perasaan yang dirasakan karyawan ketika bekerja, antara lain: Selalu (SL), Sangat Sering (SS), Sering (SR), Kadang-kadang (KK), Jarang (JR), Hampir Tidak Pernah (HTP) dan Tidak Pernah (TP). Responden harus memilih salah satu dari tujuh alternatif jawaban yang tersedia yang sesuai dengan respon dirinya atau paling mencerminkan apa yang di rasakan. Berikut adalah kisi-kisi dari instrumen *work engagement*:

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen *Work Engagement*

Variabel	*Dimension*	*Item*	*Total*
Work Engagement	***Vigor***	**1, 4, 7, 10, 13, 16,**	**6**
	Dedication	**2, 5, 8, 11, 14**	**5**
	Absorption	**3, 6, 9, 12, 15, 17**	**6**

Berikut ini adalah tabel yang digunakan sebagai acuan untuk masing-masing pilihan jawaban dalam instrumen kontrak psikologis tersebut.

Tabel 3.5 *Skoring Instrumen*

Pilihan Jawaban	Nilai Pernyataan
Selalu (SL)	**6**
Sangat Sering (SS)	**5**
Sering (S)	**4**
Kadang-kadang (KK)	**3**

Jarang (J)	**2**
Hampir Tidak Pernah (HTP)	**1**
Tidak Pernah	**0**

3.5 Kategorisasi Skala

Kategorisasi merupakan usaha untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut tertentu (Azwar, 2009). Azwar (2009) menyebutkan bahwa kategorisasi ini bersifat relative, sehingga kita menetapkan subjektif luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang kita inginkan selama penetapan itu masih berada dalam batas kewajaran dan dapat diterima akal sehat *(common sense).* Dalam penelitian ini, peneliti mengelompokan dalam lima kategori sesuai dengan rumus norma yang dikemukan oleh Azwar (2009) sebagai berikut:

Tabel 3.6 Kategorisasi Skala

Rumus	Kategori
(M + 1,50s) < X	**Sangat Tinggi**
(M + 0,50s) < X ≤ (M + 1,50s)	**Tinggi**

(M - 0,50s) < X ≤ (M + 0,50s)	**Sedang**
(M – 1,50s) < X ≤ (M - 0,50s)	**Rendah**
X ≤ (M – 1,50s)	**Sangat Rendah**

Berikut merupakan keterangan dari rumus kategorisasi skala diatas:

X = Skor Subjek s = *Standart Deviation* (deviasi standar)

M = *Mean* (nilai rata-rata)

Kategorisasi ini kemudian digunakan sebagai acuan atau norma dalam pengelompokan skor sample, baik skor kontrak psikologis maupun skor work engagement.

3.5.1 Kategorisasi Skala Kontrak Psikologis

Pada penelitian ini, peneliti mengelompokkan sampel ke dalam lima kategori skala untuk instrumen kontrak psikologis sebagai berikut:

a. Kategorisasi skala *transactional*

Tabel 3.7 Kategorisasi Skala *Transactional*

KATEGORI	RENTANG
SANGAT TINGGI	39,87 < X
TINGGI	34,98< X ≤ 39.87
SEDANG	30,08< X ≤ 34.98
RENDAH	25,19< X ≤ 30.08
SANGAT RENDAH	25,19≥ X

b. Kategorisasi skala *relational*

Tabel 3.8 Kategorisasi Skala *Relational*

KATEGORI	RENTANG
SANGAT TINGGI	58.77 < X
TINGGI	52.3 < X ≤ 58.77
SEDANG	45.8 < X ≤ 52.3
RENDAH	39.33 < X ≤ 45.8
SANGAT RENDAH	39.33 ≥ X

c. Kategorisasi skala *balance*

Tabel 3.9 Kategorisasi Skala *Balance*

KATEGORI	RENTANG
SANGAT TINGGI	83.49 < X
TINGGI	75.13 < X ≤ 83.49
SEDANG	66.76 < X ≤ 75.13
RENDAH	58.40 < X ≤ 66.76
SANGAT RENDAH	58.40 ≥ X

d. Kategorisasi skala *transitional*

Tabel 3.10 Kategorisasi Skala *Transitional*

KATEGORI	RENTANG
SANGAT TINGGI	90.29 < X
TINGGI	76.78 < X ≤ 90.29
SEDANG	63.28 < X ≤ 76.78
RENDAH	49.78 < X ≤ 63.28
SANGAT RENDAH	49.78 ≥ X

3.5.2 Kategorisasi Skala *Work Engagement*

Tabel 3.11 Kategorisasi Skala *Work Engagement*

KATEGORI	RENTANG
SANGAT TINGGI	83.65 < X
TINGGI	71.63 < X ≤ 83.65
SEDANG	59.61 < X ≤ 71.63
RENDAH	47.58 < X ≤ 59.61
SANGAT RENDAH	X < 47.58

3.6 Proses Pengembangan Instrumen

Pengembangan instrumen dalam penelitian ini berfokus pada alat ukur kontrak psikologis karena pengembangan alat ukur *work engagement* telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Suparman, 2015). Peneliti menggunakan alat ukur yang sudah ada, yaitu alat ukur yang berbahasa asing (Bahasa Inggris). Peneliti melakukan modifikasi terhadap alat ukur tersebut.

1. Uji Validitas Isi

   Validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Validitas isi menunjukkan sejauh mana item-item dalam instrumen mencakup keseluruhan kawasan yang hendak diukur. Pengujian validitas ini dilakukan melalui analisis rasional atau melalui *judgement expert* untuk memeriksa apakah masing-masing item telah sesuai dengan indikator perilaku yang hendak diungkapnya (Azwar, 2011). Dalam penelitian ini, melibatkan 3 orang *judgment expert*,yaitu dua orang dosen ahli dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi yaitu Ita Juwitaningrum, S. Psi., M.Pd., dan Anastasia Wulandari, M. Psi., serta satu orang dosen ahli Metodologi Penelitian dan Statistika Helli Ihsan, M.Si.

2. Analisis Item

Setelah instrument dinilai oleh para ahli, selanjutnya peneliti melakukan uji coba instrumen kepada 101 karyawan kontrak. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21.0 terhadap 80 item pada instrumen Kontrak Psikologis, diperoleh 68 item yang memiliki indeks daya diskriminasi item yang dianggap layak yaitu item yang memiliki indeks daya diskriminasi diatas 0,3. Hasil analisis item pada instrumen kontrak psikologis, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.12 Hasil Analisis Item Instrumen Kontrak Psikologis

Item layak (dapat digunakan)	Item tidak layak (dibuang)
3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21 ,22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 41, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 73, 75, 76, 77, 78, 79, 80	1, 2, 15, 25, 37, 42, 43, 51, 52, 62, 70, 74

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, item-item yang layak kemudian digunakan dalam instrumen penelitian yang sebenarnya, sedangkan item-item yang tidak layak sebanyak 12 item dihapus dan tidak dipergunakan kembali karena tidak mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Selanjutnya peneliti melakukan analisis item terhadap hasil penelitian menggunakan analisis model Rasch dengan bantuan perangkat lunak *Winsteps.* Dalam analisis validitas instrumen pada pemodelan Rasch dilakukan dengan melihat unidimensionalitas instrumen dan validitas butir item.

a. Unidimensionalitas Instrumen

Langkah pertama yang dilakukan dalam menganalisa validitas instrument yaitu dengan mengukur unidimensionalitas instrumen, dengan tujuan untuk

mengevaluasi apakah instrumen yang di kembangkan mampu mengukur apa yang seharusnya di ukur. Pengukuran dalam unidimensionalitas instrument ini dilakukan dengan melihat presentase dari *raw variance explained by measure* yang melebihi 20%. Dengan menggunakan perangkat lunak *Winsteps* berikut hasil unidimensionalitas instrument pengambilan data dalam penelitian ini.

Tabel 3.13 Hasil Analisis Item Instrumen Kontrak Psikologis

Variabel	***Raw variance explained by measure %***
transactional contract (PCI)	31.5%
relational contract (PCI)	28.6%
balance contract(PCI)	30.4%
transational contract (PCI)	34.8%
work engagement (UWES)	32.2%

Hasil analisis undimensionalitas pada tabel 3.13 tersebut menunjukan *raw variance explained by measure* pada keempat item berada pada presentase lebih dari 20%, hal tersebut menunjukan bahwa instrumen penelitian tersebut telah memenuhi syarat unidimensionalitas.

b. Validitas Butir Item

1. *Transactional Contract*

Pada uji validitas butir item yang dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat item yang *misfit* atau tidak sesuai dengan model Rasch karena tidak memenuhi kriteria item fit yaitu nilai rata-rata dan deviasi standar dijumlahkan, kemudian dibandingkan, nilai logit yang lebih

besar dari nilai tersebut mengindikasikan aitem yang misfit. Jumlah log item dari mean dan S.D : 1.00 + 0.20 = +1.20 , maka dari kriteria ini terdapat dua aitem dengan nilai INFIT MNSQ yang lebih besar, yaitu TR7 (1.24) dan TR9 (1.29). Hal tersebut mengindikasikan bahwa item tersebut perlu perbaikan atau dibuang (Suminto & Widhiarso, 2014).

2. *Relational Contract*

Pada uji validitas butir item yang dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat item yang *misfit* atau tidak sesuai dengan model Rasch karena tidak memenuhi kriteria item fit yaitu nilai rata-rata dan deviasi standar dijumlahkan, kemudian dibandingkan, nilai logit yang lebih besar dari nilai tersebut mengindikasikan aitem yang misfit. Jumlah log item dari mean dan S.D : 1.00 + 0.29 = +1.29 , maka dari kriteria ini terdapat tiga aitem dengan nilai INFIT MNSQ yang lebih besar, yaitu R4 (1.42), R6 (1.46) dan R14 (1.47). Hal tersebut mengindikasikan bahwa item tersebut perlu perbaikan atau dibuang (Suminto & Widhiarso, 2014).

3. B*alanced Contract*

Pada uji validitas butir item yang dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat item yang *misfit* atau tidak sesuai dengan model Rasch karena tidak memenuhi kriteria item fit yaitu nilai rata-rata dan deviasi standar dijumlahkan, kemudian dibandingkan, nilai logit yang lebih besar dari nilai tersebut mengindikasikan aitem yang misfit. Jumlah log item dari mean dan S.D : 1.01 + 0.32 = +1.33 , maka dari kriteria ini terdapat lima aitem dengan nilai INFIT MNSQ yang lebih besar, yaitu B1 (1.82), B2 (1.39), B7 (1.44), R14 (1.47) dan B19 (1.39). Hal

tersebut mengindikasikan bahwa item tersebut perlu perbaikan atau dibuang (Suminto & Widhiarso, 2014).

4. *Transitional Contract*

Pada uji validitas butir item yang dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat item yang *misfit* atau tidak sesuai dengan model Rasch karena tidak memenuhi kriteria item fit yaitu nilai rata-rata dan deviasi standar dijumlahkan, kemudian dibandingkan, nilai logit yang lebih besar dari nilai tersebut mengindikasikan aitem yang misfit. Jumlah log item dari mean dan S.D : 1.00 + 0.21 = +1.21 , maka dari kriteria ini terdapat lima aitem dengan nilai INFIT MNSQ yang lebih besar, yaitu TS6 (1.34), TS9 (1.33), TS19 (1.31), dan TS21 (1.32). Hal tersebut mengindikasikan bahwa item tersebut perlu perbaikan atau dibuang (Suminto & Widhiarso, 2014).

5. Work Engagement

Pada uji validitas butir item yang dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat item yang *misfit* atau tidak sesuai dengan model Rasch karena tidak memenuhi kriteria item fit yaitu nilai rata-rata dan deviasi standar dijumlahkan, kemudian dibandingkan, nilai logit yang lebih besar dari nilai tersebut mengindikasikan aitem yang misfit. Jumlah log item dari mean dan S.D : 1.00 + 0.21 = +1.21 , maka dari kriteria ini terdapat satu aitem dengan nilai INFIT MNSQ yang lebih besar, yaitu WE3(1.33) dan WE12 (1.27). Hal tersebut mengindikasikan bahwa item tersebut perlu perbaikan atau dibuang (Suminto & Widhiarso, 2014).

3. Reliabilitas

Reliabiltas dalam sebuah penelitian menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hal tersebut ditunjukkan oleh taraf konsistensi hasil pengukuran sekelompok subjek yang sama pada beberapa kali pengukuran (Azwar, 2012). Reliabilitas dapat ditunjukkan dari hasil perhitungan *Alpha Cronbach* (Ihsan,2013). Berikut ini merupakan pedoman untuk mengkategorikan koefisien reliabilitas yang dibuat oleh Guilford (Silalahi, 2009).

Tabel 3.13 Pedoman Kategorisasi Koefisien Reliabilitas

Interval Koefisien	Interpretasi
0,90≤α≤1,00	Sangat Reliabel
0,70≤α≤0,90	Reliabel
0,40≤α≤0,70	Cukup Reliabel
0,20≤α≤40	Kurang Reliabel
≤0,20	Tidak Reliabel

Berdasarkan perhitungan reliabilitas yang telah dilakukan terhadap instrumen kontrak psikologis dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 21.0 diperoleh koefisien reliabilitas *Transacsional*, sebesar 0.756, *Relational* sebesar 0.838, *Balance* sebesar 0.889, dan *Transitional* sebesar 0.910. Koefisien reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa instrumen kontrak psikologis termasuk dalam kriteria reliabel, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Hasil yang diperoleh tersebut dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.14 Hasil Statistik Reliabilitas Instrumen Kontrak Psikologis

Tipe	Reliabilitas	Kategori
transactional contract	0.756	Reliabel

relational contract	0.838	Reliabel
balance contract	0.889	Reliabel
transational contract	0.910	Sangat Reliabel

Selanjutnya peneliti menguji reliabilitas terhadap hasil penelitian ini dengan menggunakan analisis Rasch Model menggunakan bantuan program *Winsteps.* Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menganalisis reliabilitas item dan *person/*responden. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pada instrumen kontrak psikologis (PCI) diperoleh skor *alpha cronbach* sebesar 0.76 yang tergolong pada kategori bagus (reliabel), hal ini juga terlihat dari skor reliabilitas item sebesar 0.88 (bagus) dan person 0.72(cukup). Sehingga dapat disimpulkan bahwa konsistensi jawaban dari responden cukup dan kualitas item-item dalam instrument bagus. Sedangkan untuk instrumen *work engagement* (UWES) diperoleh skor *alpha cronbach* sebesar 0.86 yang tergolong pada kategori bagus sekali, hal ini juga terlihat dari skor reliabilitas item sebesar 0.60 (cukup) dan person 0.82 (bagus). Sehingga dapat disimpulkan bahwa konsistensi jawaban dari responden bagus akan tetapi kualitas item-item dalam instrument cukup.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau angket adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Kuesioner yang diberikan merupakan kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah kuesioner yang pernyataannya diberikan dengan pilihan jawaban, sehingga responden diminta untuk memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang sudah disediakan (Siregar, 2013).

Peneliti melakukan pengumpulan data mulai tanggal 1 Agustus sampai 29 Agustus 2016. Pada pelaksanaannya, peneliti bekerjasama dengan manajemen perusahaan tersebut. Pengumpulan data ini membutuhkan waktu cukup lama karena peneliti hanya meneliti subjek dengan kriteria pegawai kontrak dengan minimal masa kerja selama dua tahun.

3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul (Sugiyono, 2013). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tahap pertama yang dilakukan yaitu uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menentukan teknik statistik yang digunakan pada pengolahan data selanjutnya. Jika hasil uji normalitas menunjukan bahwa data berdistribusi normal maka teknik statistik yang digunakan adalah teknik statistik parametik (Sugiyono, 2013). Namun sebaliknya, jika hasil uji normalitas menunjukkan data tidak berdistribusi normal maka teknik statistik yang digunakan adalah teknik non-parametik. Hal ini berarti bahwa hasil perhitungannya hanya berlaku pada sampel penelitian saja.

Tabel 3.15 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai p
Transactional contract	0,274
Relational contract	0,313
Balance contract	0.123
Transitional contract	0.791
Work engagement	0,756

Ketentuan untuk uji normalitas Kolmogorov Smirnov yang digunakan adalah data berdistribusi normal jika hasil uji (p-value) > 0,05 dan sebaliknya jika hasil uji (p-value) < 0,05 maka distribusi data tidak normal (Imam Ghozali, 2011).

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap variabel kontrak psikologis *relational, balance, transactional, transitional* dengan *work engagement*, di peroleh nilai p = 0,274 *(transactional),* 0,313*(relational),* 0,123 *(balanced),* 0,791 *(transational).* Hal tersebut menunjukan bahwa data dari variabel kontrak psikologis berdistribusi normal karena nilai p > 0,05. Serta hasil uji normalitas variabel *work engagement* diperoleh nilai p = 0,756 . Hal tersebut menunjukan bahwa data variabel *work engagement* berdistribusi normal karena nilai p > 0,05. Oleh karena itu, teknik statistik yang digunakan adalah teknik statistik parametik.

3.9 Prosedur Penelitian

Tahapan yang dilakukan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Tahap Persiapan
    1. Menentukan masalah yang akan diteliti berdasarkan fenomena yang terjadi di lingkungan sekitar.
    2. Melakukan kajian literatur untuk mendapatkan teori yang mendukung penelitian.
    3. Melakukan studi pendahuluan terhadap karyawan salah satu perusahaan jasa kurir di Bandung.
    4. Menyusun proposal penelitian.
    5. Mengajukan permohonan izin penelitian.
    6. Menyusun instrumen penelitian.
    7. Melakukan uji validitas instrumen dengan *expert judgement*.
    8. Melakukan uji coba instrumen.

b. Tahapan Pelaksanaan

1. Menjelaskan maksud dan tujuan penelitian kepada perusahaan terkait serta meminta kesediaan responden untuk mengisi kuesioner yang akan dijaga kerahasiaannya
2. Melakukan penyebaran kuesioner pada karyawan kontrak salah satu perusahaan jasa kurir di Bandung.
3. Mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden.
4. Melakukan pengolahan dan analisa data.

c. Tahap Pelaporan

Menyusun laporan dari hasil penelitian dalam bentuk skripsi.