

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Dalam sebuah penelitian, diperlukan beberapa pengujian pada hasil penelitian yang telah diperoleh. Salah satu pengujian yang harus dilakukan adalah uji validitas, uji asumsi dan taraf signifikansi. Uji asumsi itu sendiri terdiri dari beberapa tahap pengujian, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Berikut adalah penjabaran dari hasil uji asumsi.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam uji validitas pada skala *psychological well-being* dan kepuasan kerja terdiri atas *item-item* pernyataan *favourable* dan pernyataan *unfavourable* dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan perhitungan reliabilitas skala *psychological well-being* dan kepuasan kerja, diperoleh nilai koefisien *Alpha Cronbach* $>0,60$ dengan taraf signifikansi 5%. Maka disimpulkan bahwa skala ini memiliki validitas dan reliabilitas alat ukur yang tinggi dalam melakukan pengukuran variabel *psychological well-being* dan kepuasan kerja. Uraian *item* valid dan gugur skala *psychological well-being* dan skala kepuasan kerja secara ringkas bisa dilihat pada tabel 4.3 dan pada tabel 4.4 (hal. 32-33).

5.3 Uji Asumsi

Uji asumsi ini meliputi uji normalitas sebaran data dan uji linearitas. Uji asumsi dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya kelompok subyek yang

akan di teliti. Uji asumsi menggunakan alat bantu komputer program statistik SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 19.00.

5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dalam rangka mengetahui apakah variabel-variabel yang diteliti, baik variabel bebas ataupun variabel tergantung, memiliki distribusi/sebaran yang normal atau tidak normal. Pada uji normalitas peneliti menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 19.00.

Perhitungan normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut adalah hasil uji normalitas atas variabel-variabel yang sudah diteliti, pada variabel *psychological well-being* nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,553 ($p > 0.05$), sedangkan pada variabel kepuasan kerja hasil perhitungan menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,493 ($p > 0.05$), sehingga bisa dikatakan bahwa variabel *psychological well-being* dan kepuasan kerja memiliki distribusi yang normal. Uraian hasil uji normalitas penelitian secara ringkas bisa dilihat pada tabel 5.9 di dalam Lampiran D-1 uji normalitas.

5.3.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Untuk dapat melihat apakah terdapat hubungan yang linier pada variabel yang telah diteliti, peneliti harus melihat nilai signifikansinya. Hasil yang diharapkan adalah nilai dari *Sig.* harus lebih kecil dari 0,05 ($p < 0.05$). Hasil uji linearitas dari variabel kepuasan kerja dengan *psychological well-being* menunjukkan nilai *Sig.* sebesar 0,026 ($p < 0.05$), yang berarti bahwa, terdapat hubungan yang linier antara variabel *psychological*

well-being dengan variabel kepuasan kerja. Hasil uji dapat dilihat pada lampiran D-2. Pengujian ini peneliti lakukan dengan menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 19.00. uraian hasil uji linearitas penelitian secara ringkas bisa dilihat pada tabel 5.10 di dalam Lampiran D-2 uji linearitas.

5.4 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi, pada tahap selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis. Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis yang sudah dirancang sebelumnya, diterima atau ditolak. Peneliti menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 19.00 dalam melakukan pengujian hipotesis. Metode yang digunakan adalah analisa *Korelasi Pearson Product Moment*. Pada penelitian ini, peneliti ingin membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *psychological well-being*. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang sudah peneliti lakukan.

Pada hasil perhitungan yang telah peneliti lakukan terdapat nilai $r_{xy} = 0.780$, dengan $p < 0.01$, hal ini artinya bahwa terdapat korelasi yang positif sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap variabel *psychological well-being*. Uraian hasil uji hipotesis antar variabel secara ringkas bisa dilihat pada tabel 5.11 di dalam Lampiran D-3 uji hipotesis.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima. Hasil dari uji korelasi *product moment* dari Pearson, menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *psychological well-being* menghasilkan nilai $r_{xy} = 0.780$

($p < 0,01$) sehingga dikatakan bahwa kepuasan kerja dengan *psychological well-being* berkorelasi. Hasil penelitian ini sekaligus menunjukkan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan *psychological well-being*, dimana hubungan keduanya sangat kuat. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, bahwa arah korelasi dari dua variabel bersifat positif, karena nilai korelasinya positif. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan *psychological well-beingnya*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* dengan angka r_{xy} sebesar 0,396 ($p < 0,01$) yang berarti terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* pada responden. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Negita (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* dengan angka r_{xy} sebesar 0,364 ($p < 0,01$) yang berarti terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan *psychological well being* pada responden.. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula *psychological well being* tutor di PKBM Anugrah Bangsa Semarang.

Kepuasan kerja dan *Psychological well-being* dijelaskan oleh Huppert dalam Negita (2018, h.20) merupakan komponen yang sangat penting bagi organisasi karena keduanya dapat berpengaruh pada performa kerja karyawan. Faktor *psychological well-being* karyawan dapat dijelaskan, terutama dalam skala penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Ketika seseorang memiliki *psychological well-being* atau kesejahteraan yang tinggi maka hal itu juga akan

terbawa pada perasaannya saat bekerja. Perasaan yang baik saat bekerja akan mampu membuat seorang karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Saat termotivasi, seorang karyawan akan mengerahkan segala kemampuannya dan memberikan hasil yang optimal. Karyawan yang mempunyai tingkat performansi kerja yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerjanya juga tinggi. Sumbangan efektif (SE) dari penelitian ini adalah sebesar 60,84%.

