

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Uji Asumsi

Uji asumsi yang harus dipenuhi dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data hasil penelitian normal atau tidak. Cara untuk mengetahui data normal atau tidak dilakukan uji *kolmogorov-smirnov*, dengan kriteria *p-value (asympt. sig)* > 0,05 berarti data terdistribusi normal.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi nilai *deviation from linearity* > 0,05.

##### 5.1.1. Uji Normalitas

###### 1. Skala Intensi turnover

Hasil uji normalitas pada data skala intensi *turnover* diperoleh nilai *kolmogorov-smirnov* = 1,092 dengan nilai *p-value* (0,184) > 0,05. Hal tersebut menunjukkan data pada skala intensi *turnover* berdistribusi normal.

###### 2. Skala *Kohesivitas kelompok*

Hasil uji normalitas pada data skala *kohesivitas* kelompok diperoleh nilai *Kolmogorove-smirnov* = 0,854 dengan nilai *p-value* (0,460) > 0,05. Hal tersebut menunjukkan data pada skala *kohesivitas* kelompok berdistribusi normal.

### 5.1.2. Uji Linearitas

Hasil uji linieritas diperoleh nilai *deviation from linearity*  $0,121 > 0,05$ . Berdasarkan nilai signifikansi tersebut maka dinyatakan hubungan antara kohesivitas kelompok dengan intensi turnover adalah linier.

### 5.1.3. Uji Hipotesis

Hasil analisis korelasi *Pearson Product Moment* hubungan antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover* dengan jumlah subjek 99 orang karyawan diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ )  $-0,144$  dengan nilai *p-value*  $= 0,154 > 0,05$ . Hal tersebut membuktikan, tidak ada hubungan negatif antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover*.

## 5.2. Pembahasan

Hasil analisis data menunjukkan hipotesis ditolak. Tidak ada hubungan antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover*. Selain itu, penolakan juga dapat dijelaskan dengan membandingkan nilai mean data tanggapan responden pada Skala Kohesivitas Kelompok dan Skala Intensi *Turnover*. Nilai mean data tanggapan responden pada Skala Kohesivitas Kelompok adalah sebesar 2,46 yang artinya sangat tinggi (rentang nilai= 2,26-4,00), sementara nilai mean data tanggapan responden pada Skala Intensi *Turnover* adalah sebesar 2,53 yang artinya sangat tinggi (rentang nilai= 2,26-4,00) (Lampiran). Membandingkan kedua nilai mean tersebut menunjukkan tidak ada kaitan antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover* karyawan PT. X.

Menurut peneliti tidak terbuktinya hipotesis penelitian ini, disebabkan responden kurang serius dalam membaca aitem-aitem pernyataan dalam

kuesioner. Akibatnya, responden kurang teliti dalam membaca aitem-aitem pernyataan. Sebagai contoh, pada skala intensi *turnover*, aitem pernyataan no. 1. Saya bosan dengan pekerjaan saat ini sehingga saya memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaan (*favorable*), dan no. 2. Saya nyaman dengan lingkungan pekerjaan saya sehingga saya ingin tetap bekerja di tempat ini (*unfavorable*) oleh responden no. 18, 23, 24, 25, dan 26 jawaban pernyataan no. 1 adalah setuju (skor 3), sedang jawaban pernyataan no. 2 adalah setuju (skor 2). Melihat jawaban responden tersebut, tampak responden kurang teliti dalam menjawab aitem pernyataan (Lampiran).

Sementara menurut hasil wawancara peneliti dengan bagian HRD PT. X, tidak terbuktinya hipotesis penelitian ini disebabkan, peneliti mencantumkan kolom data identitas yang perlu diisi oleh responden, seperti nama, jabatan, usia, dan lain sebagainya. Hal tersebut secara psikologis dapat menjadikan hambatan bagi responden untuk memberikan jawaban sesungguhnya. Terlebih bagi responden yang telah memiliki jabatan atau posisi tertentu di perusahaan. Oleh karena itu dalam beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian Sari (2014), dan Priambodo (2018) dengan responden penelitian karyawan hotel, tidak mencantumkan jabatan, bahkan nama atau inisial pada kolom identitas diri dalam kuesioner.

Hasil penelitian ini mendukung kajian penelitian yang dilakukan oleh Etnaningtyas (2011), dimana dalam kajiannya juga membuktikan kohesivitas kelompok berpengaruh negatif terhadap intensi *turnover* pada karyawan, namun tidak signifikan. Selain itu, hasil penelitian juga mendukung kajian Hausknecht, Trevor, dan Howard (2009), dimana *voluntary turnover* atau keluarnya karyawan disebabkan karena kehendak individu itu sendiri tidak bergantung pada

kohesivitas kelompok. Jadi dalam hal ini kohesivitas tidak serta merta menjadi penahan untuk mencegah keinginan karyawan untuk keluar.

Keterbatasan penelitian ini adalah pada pengujian validitas, baik pada skala intensi *turnover* dan skala kohesivitas kelompok terdapat banyak aitem yang gugur. Pada intensi *turnover*, dari 28 aitem pernyataan yang diuji hanya 13 aitem pernyataan yang valid, sementara pada kohesivitas kelompok, dari 36 aitem yang diuji hanya 20 aitem pernyataan yang valid. Banyaknya aitem yang gugur menyebabkan kualitas informasi tentang intensi *turnover* dan skala kohesivitas kelompok yang terjadi di PT. X menjadi berkurang.

