

## BAB 5

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil Penelitian

##### 5.1.1 Uji Asumsi

Uji asumsi pada penelitian komparatif dan korelasi meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji homogenitas yang dilakukan sebelum pengujian hipotesis penelitian. Tujuan dari uji normalitas sendiri untuk mengetahui sifat persebaran atau distribusi normal atau tidak, tujuan dari uji linearitas untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang linear antara dua variabel yang dilihat secara signifikan, uji linieritas digunakan untuk uji korelasi. Uji homogenitas bertujuan untuk memastikan dua kelompok atau lebih yang diujikan dalam penelitian memiliki varians yang sama atau homogen, uji homogenitas digunakan sebagai uji asumsi dan uji beda (*T-test*).

##### 5.1.1.1 Uji Normalitas

###### 1. Intensi *Turnover*

Pada uji normalitas, teknik yang digunakan penelitian dalam menguji normalitas menggunakan *One sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan hasil uji normalitas didapatkan hasil K-S-Z sebesar 0,705 dengan nilai p sebesar 0,702 ( $p > 0,05$ ). Suatu data dianggap memiliki persebaran yang normal apabila nilai  $p > 0,05$ , sebaliknya data dianggap tidak normal apabila nilai  $p < 0,05$ . Berdasarkan hasil penghitungan uji normalitas, didapat hasil  $p > 0,05$ , yang berarti sebaran data pada skala intensi *turnover* berdistribusi normal. Hasil perhitungan selengkapnya dilihat di lampiran E.1.

## **2. Work Engagement**

Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh hasil K-S-Z sebesar 0,968 dan nilai p sebesar 0,305 ( $p > 0,05$ ). Dengan hasil p tersebut maka dapat disimpulkan bahwa persebaran data skala *work engagement* berdistribusi normal.

### **5.1.1.2 Uji Linieritas**

Uji Linieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antar variable memenuhi asumsi linear. Asumsi linear merupakan asumsi bila terjadi perubahan pada satu variable, maka akan diikuti perubahan pada variable lainnya. Tujuan dari uji linieritas sendiri adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier antara *work engagement* terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi X dan Y. Kedua variable dikatakan memiliki hubungan atau linear apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ .

Variabel *independent* dari penelitian ini adalah *work engagement* dan variabel dependen penelitian ini adalah *intensi turnover*. Pada uji linieritas, variabel *work engagement* ini diuji dengan variabel intensi *turnover*. Berdasarkan hasil uji linieritas dengan menggunakan *SPSS for windows versi 20* didapatkan nilai hitung F linier = 103,209 dan nilai sig = 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ). Hasil perhitungan uji linieritas tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variable *work engagement* dengan variabel intensi *turnover*. (Lihat lampiran E.2)

### **5.1.1.3 Uji Homogenitas**

Uji Homogenitas bertujuan untuk memastikan bahwa dua kelompok atau lebih dalam penelitian bersifat homogen. Berdasarkan hasil uji homogenitas dengan menggunakan analisis *Levene test for equality Variance* didapatkan nilai

signifikansi pada variable intensi *turnover* generasi X dan generasi Y menunjukkan nilai sebesar 0,091 ( $\text{sig}>0,05$ ). Varians data dianggap homogen apabila nilai signifikansi melebihi 0,05, sehingga disimpulkan bahwa dari uji homogenitas didapatkan varians data intensi *turnover* pada generasi X dan generasi Y bersifat homogen.

### 5.1.2 Uji Hipotesis

#### 1. Hubungan antara *Work Engagement* dengan Intensitas *Turnover* pada Karyawan

Pada uji hipotesis pertama dilakukan untuk menjawab hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif antara *work engagement* dengan intensitas *turnover* pada karyawan generasi X dan Y. Pengujian hipotesis ini menggunakan teknik korelasi dari Pearson.

Kedua variabel penelitian dianggap memiliki hubungan yang signifikan apabila memiliki nilai signifikansi dibawah 0,01. Hasil perhitungan korelasi Pearson menunjukkan hasil  $r_{xy}=-0,683$  dan  $p=0,00$  ( $p<0,01$ ). Maka dari itu disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, ada hubungan negatif yang signifikan antara *work engagement* dan intensitas *turnover* pada karyawan generasi X dan generasi Y.

#### 2. Perbedaan Intensitas *Turnover* pada Karyawan Generasi X dan Generasi Y

Uji hipotesis kedua ini bertujuan untuk menjawab hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu ada perbedaan intensitas *turnover* pada karyawan/karyawati generasi X dan generasi Y, yang mana karyawan/karyawati generasi Y memiliki intensitas *turnover* lebih tinggi daripada karyawan/karyawati generasi X. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan teknik *independent sample t-test* didapatkan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). Hasil dikatakan memiliki perbedaan signifikan apabila nilai

signifikansi kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis SPSS ver 20 disimpulkan ada perbedaan signifikan intensi *turnover* pada karyawan generasi X dan generasi Y. Berdasarkan mean dari uji beda, didapatkan bahwa generasi X memiliki mean skor intensi *turnover* sebesar 18,23, intensi *turnover* yang lebih rendah dari pada generasi Y dengan mean sebesar 25,62. Hal tersebut menyatakan bahwa intensi *turnover* pada generasi Y lebih tinggi dari pada generasi X.

## 5.2 Pembahasan

Pada uji hipotesis pertama yang sudah dilakukan diantara variabel *work engagement* dan intensi *turnover* pada generasi X dan generasi Y didapatkan hasil  $r_{xy} = -0,683$  dengan  $p = 0,00$  ( $p < 0,01$ ). Berdasarkan hasil angka tersebut maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima, ada hubungan negatif signifikan antara *work engagement* dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi X dan Y, dimana semakin tinggi *work engagement* maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan generasi X dan Y, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti dilakukan Bothma & Roodt (2013) yang menyatakan bahwa *work engagement* memiliki peranan penting dalam menekan intensi *turnover*, terlihat apabila individu yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya saat ini. Bakker & Leiter (2010) juga memiliki pendapat bahwa hubungan *work engagement* terhadap intensi *turnover* memiliki hubungan negatif yang mana apabila *work engagement* tinggi maka intensi *turnover*nya rendah dan sebaliknya. Adapun salah satu cara yang mampu dilakukan dalam menekan angka intensi *turnover* karyawan adalah dengan menciptakan keterikatan pada karyawan yang ditujukan terhadap organisasi, hal ini mampu menekan angka intensi *turnover* (Wicaksono, 2020).

Menurut penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Gupta & Shaheen, 2017) bahwa *work engagement* terhadap intensi *turnover* memiliki hubungan negatif atau yang berbanding terbalik apabila *work engagement* nya tinggi maka intensi *turnover*nya rendah, sebaliknya apabila *work engagement*nya rendah maka intensi *turnover* akan tinggi. Karyawan yang memiliki *work engagement* pada pekerjaannya akan cenderung memiliki sikap dedikasi, semangat dan *absorption* dengan demikian intensi untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin ditekan pula (Schaufeli & Bakker, 2003).

Peneliti juga melakukan analisis korelasi untuk mengetahui korelasi antara aspek *vigor*, aspek *dedication*, dan aspek *absorption* dengan intensi *turnover*. Hasil analisis menunjukkan aspek *vigor* memiliki koefisien korelasi paling signifikan yang berhubungan negatif dengan intensi *turnover* yaitu  $r=-0,679$  dengan  $p<0,01$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek *vigor* memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan pada intensi *turnover*.

Aspek *dedication* adalah aspek dengan nilai koefisien korelasi dengan hubungan negatif dengan intensi *turnover* sebesar  $r=-0,642$  dengan  $p<0,01$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek *dedication* memiliki hubungan negatif yang signifikan pada intensi *turnover*.

Aspek *absorption* adalah aspek dengan nilai koefisien korelasi terendah dengan hubungan negatif dengan intensi *turnover* sebesar  $r=-0,520$  dengan  $p<0,01$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek *absorption* memiliki hubungan negatif yang signifikan pada intensi *turnover*.

Dari ketiga aspek, aspek yang dipandang menjadi aspek terkuat dalam mempengaruhi intensi *turnover* adalah aspek *vigor*. Meskipun dari hasil aspek *vigor* menjadi aspek tertinggi dibandingkan aspek *dedication* dan aspek

*absorption*, namun secara keseluruhan aspek *work engagement* dengan intensi *turnover* menunjukkan hasil yang signifikan menandakan bahwa hipotesis diterima bahwa hubungan negatif antara *work engagement* dengan intensi *turnover*.

Pada pengujian hipotesis kedua yang dilakukan antara variabel intensi *turnover* generasi X dan generasi Y didapatkan hasil  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). Dari hasil tersebut maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya terdapat perbedaan signifikan intensi *turnover* generasi X dan generasi Y. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa generasi Y memiliki intensi *turnover* lebih tinggi dari pada generasi X.

Hasil ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu dan sesuai dengan karakteristik pada generasi X dan Y. Penelitian yang dilakukan Ramadhani, Tobing, Ningsih, & Dakhi (2020) menunjukkan terdapat perbedaan intensi *turnover* pada karyawan generasi X dan generasi Y, intensi *turnover* pada generasi Y lebih tinggi daripada generasi X. Hal tersebut menunjukkan bahwa keinginan untuk meninggalkan pekerjaan pada generasi Y lebih tinggi. Generasi X memiliki intensi *turnover* yang lebih rendah didasari dengan karakteristik pada generasi X yang menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan sebagai tempat bekerja, sedangkan generasi Y memiliki karakteristik yang memikirkan keseimbangan kerja dan fleksibilitas dan tidak sungkan untuk meninggalkan pekerjaannya apabila lingkup pekerjaan kurang memberikan kebahagiaan (Amin & Rahmiati, 2018). Ramadhani, Tobing, dkk (2020) menyatakan bahwa penyebabnya bisa karena *work engagement* antara karyawan dengan organisasi yang kurang baik, faktor lain juga bisa mempengaruhinya seperti gaji, *reward* yang menimbulkan karyawan generasi Y memiliki intensi *turnover* yang lebih tinggi.

Pada penelitian ini, peneliti juga menghitung jumlah subjek dari tiap generasi yang memiliki intensi *turnover*. Hasil tersebut dianalisis menggunakan analisis deskriptif dengan menghitung mean empirik keseluruhan intensi *turnover* pada keseluruhan generasi dengan nilai sebesar 22,18 dan standar deviasi sebesar 6,027. Berdasarkan jumlah subjek sebanyak 120 orang, ditunjukkan kategorisasi intensi *turnover* dengan jumlah generasi X sebanyak 60 orang dan generasi Y 60 orang, terdapat 25 orang termasuk dalam kategori rendah, 76 orang kategori sedang, dan 19 orang kategori tinggi.

**Tabel 5.1 Kategorisasi Intensi *turnover* pada karyawan generasi X dan Y**

Kategori	Jumlah	Presentase
Rendah	25	21%
Sedang	76	63%
Tinggi	19	16%
<b>Total</b>	120	

**Tabel 5.1.1 Kategorisasi Intensi *Turnover* Karyawan Generasi X**

Kategori	Jumlah	Presentase
Rendah	24	40%
Sedang	33	55%
Tinggi	3	5%
<b>Total</b>	60	

**Tabel 5.1.2 Kategorisasi Intensi *Turnover* Karyawan Generasi Y**

Kategori	Jumlah	Presentase
Rendah	1	1,66%
Sedang	43	71,66%
Tinggi	16	26,66%
<b>Total</b>	60	

**Tabel 5.2 Kategorisasi *Work Engagement***

<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Rendah	20	17%
Sedang	77	64%
Tinggi	23	19%
<b>Total</b>	120	

Kelemahan pada penelitian ini adalah peneliti kurang spesifik dalam pemberian gform terkait data demografi yang mana mampu memberikan data atau analisis yang lebih detail. Selain itu penelitian ini kurang menspesifikasi terkait perusahaan atau pekerjaan yang mana mampu mempengaruhi alat ukur. Selain itu subjek yang peneliti gunakan berdomisili di Jawa Tengah yang mana mencakup keseluruhan secara kabupaten atau kota, namun hanya beberapa kabupaten yang bisa didapatkan secara keseluruhan.

