

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Uji asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis penelitian. Uji asumsi yang perlu dilakukan adalah uji normalitas dan uji linieritas.

5.1.1.1. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data pada penelitian berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov – Smirnov Test* dibantu dengan program komputer SPSS (*Statistic Packages for Social Science*)for Windows versi 16.0. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal, dan juga sebaliknya. Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel Intensi *Turnover* diperoleh uji normalitas dengan nilai signifikan sebesar 0,490 ($p > 0,05$) dengan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,834. Pada skala *Employee Well-Being* diperoleh uji normalitas dengan nilai signifikan sebesar 0,696 ($p > 0,05$) dengan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,709.

Berdasarkan data tersebut, terlihat dari angka signifikansi menunjukkan nilai signifikansi diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

5.1.1.2. Uji linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui data pada penelitian memiliki hubungan antar variabel bersifat linier atau tidak. Sebelum melakukan uji linieritas, terdapat dasar pengambilan keputusan berdasarkan standar pengujian yaitu jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada hubungan yang linier secara

signifikan antara kedua variabel, begitu pula sebaliknya. Hasil uji linearitas antara *Employee Well-Being* dengan Intensi *Turnover* menggunakan *curve estimation* melalui program SPSS (*Statistic Packages for Social Science*) for Windows versi 16.0 menunjukkan bahwa hasil F linier sebesar 13,805 dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 sehingga diartikan bahwa kedua variabel terdapat hubungan yang linier secara signifikan. Dilengkapi dengan grafik *scatterplot* dengan dasar pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika nilai titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas, maka kedua variabel berhubungan positif.
2. Jika nilai titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kanan bawah naik ke kiri atas, maka kedua variabel berhubungan negatif.

Berdasarkan gambar grafik yang terlampir dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan negatif.

5.2. Uji Hipotesis

Proses analisis data dilakukan dengan uji hipotesis menggunakan *Korelasi Product Moment Pearson* dibantu program komputer SPSS (*Statistic Packages for Social Science*) for Windows versi 16.0. Dasar pengambilan keputusan pada penelitian ini adalah jika nilai signifikansi $<0,01$ maka kedua variabel berkorelasi, begitu pula sebaliknya. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang ditemukan sebesar $r_{xy} = -0,351$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,01$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel penelitian dengan bentuk hubungannya adalah negatif, maka dari itu berarti hipotesis penelitian diterima.

5.3. Pembahasan

Hasil uji hipotetik yang dilakukan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* memperoleh hasil koefisien korelasi $r_{xy} = -0,351$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,01$ sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian diterima. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *Employee Well-Being* dengan Intensi *Turnover* pada karyawan bagian operator produksi PT. X, artinya semakin tinggi *Employee Well-Being* maka semakin rendah Intensi *Turnover* begitu juga sebaliknya semakin rendah *Employee Well-Being* maka Intensi *Turnover* semakin tinggi.

Sumbangan efektif dari variabel *Employee Well-Being* terhadap Intensi *Turnover* pada karyawan bagian operator produksi PT. X adalah sebesar 0,123. Sumbangan dari variabel *Employee Well-Being* menunjukkan bahwa dengan adanya *Employee Well-Being* di dunia kerja, maka Intensi *Turnover* pada karyawan bagian operator produksi PT.X akan menurun sebesar 12,3%. Sisanya adalah 87,7% bahwa Intensi *Turnover* dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, dan kepuasan kerja (Ridlo, 2012).

Berdasarkan hasil korelasi setiap dimensi *Employee Well-Being* terhadap Intensi *Turnover* karyawan bagian operator produksi PT. X, didapatkan hasil bahwa dimensi *psychological well-being* memiliki nilai koefisien korelasi -0,355 dengan signifikansi $0,000 < 0,01$ hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang negatif signifikan pada dimensi *employee well-being* yaitu *psychological well-being* dengan intensi *turnover*. Karyawan yang memiliki *psychological well-being* akan lebih mengerti mengenai apa tujuan hidupnya, memiliki kontrol diri dan sosial yang baik sehingga karyawan dapat memandang kehidupan yang

berada di sekitarnya secara lebih positif, hal-hal tersebut nantinya akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan terhadap apa yang sudah diraih saat ini dan memungkinkan seorang karyawan tetap bertahan di perusahaan karena tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Dimensi *workplace well-being* juga memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan intensi turnover dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,294 dan signifikansi $p < 0,01$. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang sehat dan menjamin kesejahteraannya dapat meningkatkan gairah karyawan dalam mengerjakan setiap tugasnya kemudian karyawan akan terus bekerja lebih kuat dengan memaksimalkan seluruh kemampuan dalam dirinya dan karyawan akan lebih produktif dan dapat meningkatkan emosi positif yang membuat karyawan merasa puas dengan lingkungan serta kondisi tempat ia bekerja hal tersebut memungkinkan seorang karyawan tetap bertahan dengan perusahaan tempat bekerja saat ini.

Selanjutnya, dimensi *life well-being* terhadap intensi *turnover* karyawan bagian operator produksi PT. X memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan koefisien korelasi sebesar -0,264 dengan signifikansi $p < 0,01$. Karyawan yang memiliki *life well-being* akan kerap mengalami pengalaman-pengalaman yang positif di dunia kerja sehingga adanya hal-hal tersebut dapat menimbulkan perasaan bahagia yang berpengaruh nantinya dengan hasil kerja karyawan, kemudian pengalaman positif dan kebahagiaan yang diperoleh karyawan dapat memunculkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan betah dan cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan tempat ia bekerja saat ini dan tidak akan muncul pikiran atau keinginan untuk memutuskan berpindah ke perusahaan lain.

Hasil hipotesis penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh WF Yee, JA Ho, dan Ar Azhari (2016) dimana mereka menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *Employee Well-Being* dengan Intensi *Turnover* dengan nilai korelasi sebesar -0,365 yang berarti bahwa karyawan yang merasakan kesejahteraan cenderung memiliki turnover lebih kecil, selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Langove dkk (2016) mengemukakan bahwa pemberian *employee well-being* di tempat kerja penting untuk meningkatkan strategi retensi sehingga angka turnover dapat ditekan, dalam penelitiannya juga menyatakan apabila suatu perusahaan mengabaikan kesejahteraan karyawan (*employee well-being*) dapat memicu stress dan meningkatkan *turnover intention*.

Hasil perhitungan dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel intensi *turnover* memiliki mean empirik (Me) sebesar 59,22 dan standar deviasi (Sde) sebesar 6,895, sedangkan melalui perhitungan mean hipotetik didapatkan sebesar 54 dan standar deviasi hipotetik sebesar 12. Hal ini menandakan bahwa intensi *turnover* subjek tergolong di kategori cukup tinggi, terdapat 2 karyawan termasuk di kategori rendah, 41 karyawan pada kategori sedang, 51 karyawan pada kategori tinggi, dan 6 karyawan pada kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel *employee well-being* memiliki mean empirik (Me) sebesar 51,15 dan standar deviasi (Sde) sebesar 8,414, sedangkan melalui perhitungan mean hipotetik didapatkan sebesar 51 dan standar deviasi hipotetik sebesar 11, 3. Hal ini menandakan bahwa *employee well-being* pada karyawan tergolong pada kategori sedang cenderung ke rendah, terdapat 3 karyawan pada kategori sangat rendah, 33 karyawan pada kategori rendah, 52 karyawan pada kategori

sedang, 11 karyawan pada kategori tinggi dan 1 karyawan pada kategori sangat tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, melalui penelitian ini dapat dibuktikan bahwa *Employee Well-Being* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan Intensi Turnover, namun penelitian ini juga tidak luput dari kelemahan seperti penyebaran skala yang diwakilkan oleh HRD dimana peneliti tidak dapat mengontrol langsung subjek dalam cara pengisian ataupun membantu subjek yang mengalami kendala pada saat pengisian skala. Penelitian ini tidak menggunakan pegawai tetap untuk sampel, selain itu pada skala dalam penelitian ini yaitu skala Intensi *Turnover* terdapat aspek gugur yaitu pada aspek pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*) dimana subjek lebih dominan memilih jawaban "Netral". Pilihan jawaban "Netral" dapat membuat skor menjadi rendah dan saat perhitungan uji validitas mengakibatkan terdapat item yang gugur pada aspek pemikiran untuk keluar (*thinking of quitting*).