

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan CV. Karya Asri Mandiri atau yang biasa dikenal dengan Rumah Makan Pempek Ny. Kamto. Rumah makan ini berdiri sejak tahun 1984 di Yogyakarta hingga sekarang sudah memiliki banyak cabang di Pulau Jawa. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengambilan sampel responden di rumah makan Pempek Ny.Kamto cabang Surabaya, yang beralamat di Jl. Raya Jemursari No. 252F, Prapen, Tenggilis Mejoyo, Surabaya.

2. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan Pempek Ny.Kamto cabang Surabaya yang terdiri dari 22 karyawan laki-laki dan 19 karyawan perempuan, terbagi atas satu manager, satu supervisor dan 39 staf.

3. Karakteristik Karyawan CV. Karya Asri Mandiri

Kuesioner diberikan kepada 41 subyek penelitian, informasi yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 4.1
Karakteristik Responden Penelitian

Deskripsi	Keterangan	Jumlah	Jumlah	%	
Status Karyawan	Training	7	41	17,1%	100%
	Kontrak	21		51,3%	
	Tetap	13		31,6%	
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	41	53,46%	100%
	Perempuan	19		46,54%	

Level Jabatan	Manager	1	41	2,43%	100%
	Supervisor	1		2,43%	
	Staff	39		95,14%	

B. Hasil Uji Daya Diskriminasi Aitem dan Realibilitas Alat Ukur

1. Uji Daya Diskriminasi Aitem

Uji daya diskriminasi aitem dilakukan untuk mengukur aitem penelitian, tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui valid atau tidaknya alat ukur yang digunakan yaitu kuisisioner. Pengujian validitas alat ukur menggunakan *IBM SPSS Statistic 20 License Authorization Wizard* (SPSS versi 20). Uji hasil daya diskriminasi dalam penelitian ini menggunakan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika r hitung memiliki nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.30 maka aitem dinyatakan valid (Masrun dalam Sugiyono, 2014).
- b. Nilai r hitung dapat dilihat dari perhitungan *Corrected Item Total Correlation*.
- c. Nilai r hitung dapat dilihat dari perhitungan *Corrected Item Total Correlation*.

Apabila aitem memiliki kriteria seperti diatas maka aitem tersebut dinyatakan memiliki diskriminasi yang baik dan dapat digunakan dalam alat ukur. Berikut adalah hasil uji daya diskriminasi aitem pada masing-masing instrumen variabel penelitian :

a. Skala *Workplace Well-Being*

Aitem skala *workplace well-being* memiliki 25 pernyataan. Hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan pada skala *workplace well-being* pada putaran pertama menghasilkan 12 aitem gugur, yaitu pada aitem nomor 10, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 24, 25 sedangkan pada putaran kedua gugur pada aitem nomor 1, 17 dan pada putaran ketiga tidak terdapat aitem gugur, sehingga terdapat 13 aitem yang valid. Rincian aitem tersebut dapat diperiksa pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala *Workplace Well-being*

Aspek	Indikator	Nomor item	
		Valid	Gugur
Dimensi Intrinsik	• Tanggung jawab dalam pekerjaan	21	18, 19
	• Makna kerja	23, 22	25
	• Kemandirian		14, 15, 17
	• Kemampuan dan pengetahuan		13
	• Perasaan berprestasi	11	
Dimensi Ekstrinsik	• Penggunaan waktu sebaik-baiknya		10
	• Kondisi kerja	9	
	• Supervisi	7	24
	• Peluang promosi	6	20
	• Pengakuan terhadap kinerja	5	12

	• Penghargaan	3, 8	
	• Upah	2, 16	
	• Keamanan pekerjaan	4	1
Jumlah Total		13	12

b. Skala *Employee Engagement*

Aitem skala *Employee Engagement* memiliki 25 pernyataan. Hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan pada skala *Employee Engagement* pada putaran pertama terdapat 13 aitem yang gugur, yaitu pada aitem nomor 4, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 15, 17, 18, 21, 23, 25 dan pada putaran kedua tidak terdapat aitem gugur, sehingga terdapat 12 aitem yang valid. Rincian aitem tersebut dapat diperiksa pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Aitem Valid dan Gugur Skala *Employee Engagement*

Aspek	Indikator	Nomor Item	
		Valid	Gugur
<i>Cognitive Engagement</i>	Serius dalam mengerjakan setiap pekerjaan	1	4, 21
	Menikmati pekerjaan hingga lupa waktu	2	8
	Merasa ada yang kurang ketika tidak masuk kerja	3, 22	5

	Merasa bahagia ketika bekerja secara intens	24	6, 12
	Merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan	7, 16	25
<i>Emotional Engagement</i>	Merasa antusias dengan pekerjaannya	9, 20	
	Merasa pekerjaannya menantang		10, 23
	Merasa bangga dengan pekerjaannya		11
	Merasa pekerjaannya menginspirasi	13	
	Merasa pekerjaan yang dilakukan bermakna	14	
<i>Phsycal Engagement</i>	Memiliki energi yang tinggi dalam bekerja		15
	Tidak mudah menyerah dalam bekerja		17
	Bersedia mengerahkan semua energi untuk menyelesaikan pekerjaannya		18
	Merasa bersemangat dalam bekerja	19	
Jumlah Total		12	13

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan indeks yang digunakan untuk menunjukkan relatif konsistensinya sebuah alat ukur. Alat ukur yang reliabel bila digunakan untuk mengukur obyek yang sama berulang kali akan menghasilkan data yang relatif sama (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* yang dicoba sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Peneliti menggunakan bantuan IBM SPSS Statistik 20 untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* mendekati 1. Berikut adalah reliabilitas aitem pada masing-masing variabel penelitian :

a. *Workplace Well-Being*

Tabel 4.4

Hasil Uji Realibilitas Skala *Workplace Well-being*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	13

Hasil uji reliabilitas di atas diperoleh nilai *cronbach alpha* 0.853 dengan jumlah 13 item valid. Nilai tersebut mendekati angka 1 maka dapat disimpulkan

bahwa hasilnya reliabel atau memenuhi persyaratan konsistensi pada tiap jawaban sebuah pernyataan.

b. *Employee Engagement*

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Skala *Employee Engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	12

Hasil uji reliabilitas di atas diperoleh nilai *cronbach alpha* 0.796 dengan jumlah 12 item valid. Nilai tersebut mendekati angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya reliabel atau memenuhi persyaratan konsistensi pada tiap jawaban sebuah pernyataan.

C. Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk melihat normal tidaknya sebaran data variabel penelitian dalam populasi. Uji normalitas pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov*. Pada uji *kolmogorov-smirnov* normalitas data dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai *kolmogorov-*

smirnov bagian signifikansi pada hasil statistik dengan nilai signifikansi > 5% (0,05). Hasil signifikansi pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

a. *Workplace Well-being*

Signifikansi *kolmogorov-smirnov* dari IBM SPSS versi 20, didapatkan hasil bahwa variabel *Workplace Well-being* memiliki nilai signifikansi 0,071 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran data pada variabel *Workplace Well-being* dalam penelitian ini normal.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas Data *Workplace Well-being*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	37.8049
	Std. Deviation	5.32550
Most Extreme Differences	Absolute	.202
	Positive	.128
	Negative	-.202
Kolmogorov-Smirnov Z		1.291
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071

a. Test distribution is Normal.

b. *Employee Engagement*

Signifikansi olmogorov-smirnov dari IBM SPSS versi 20, didapatkan hasil bahwa variabel memiliki nilai signifikansi $0,276 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran data variabel pengambilan keputusan pembelian dalam penelitian ini normal.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Data *Employee Engagement*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	33.1951
	Std. Deviation	4.92046
Most Extreme Differences	Absolute	.155
	Positive	.116
	Negative	-.155
Kolmogorov-Smirnov Z		.995
Asymp. Sig. (2-tailed)		.276

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Linearitas Hubungan antara *Workplace Well-Being* dengan *Employee Engagement*

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas dalam penelitian

ini menggunakan test for linearity dengan taraf signifikansi 0.05, dimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistik versi 20. Jika signifikansi lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data penelitian benar.

Hasil uji linearitas pada masing-masing variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Linearitas Hubungan antara *Workplace Well-Being* dengan *Employee Engagement*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	630.022	13	48.463	3.867	.001
		Linearity	428.927	1	428.927	34.221	.000
		Deviation from Linearity	201.096	12	16.758	1.337	.255
	Within Groups		338.417	27	12.534		
	Total		968.439	40			

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas diatas, menunjukkan signifikansi pada *deviation from linearity* dengan nilai signifikansi 0.255. Nilai signifikansi 0,255 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel *Workplace Well-being* dengan *Employee Engagement*.

D. Hasil Uji Hipotesis

Analisis uji hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat dengan jelas data interval dilakukan dengan pengujian korelasi produk moment. Analisis diolah dengan bantuan SPSS Statistik 20. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini dapat diketahui dari hasil signifikansi setelah dilakukan pengujian korelasi produk momen.

Tabel 4.9
Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

Correlations

		Y	X
Y	Pearson Correlation	1	.666**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	41	41
X	Pearson Correlation	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari table 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *Pearson Corelation* $r_{xy} = 0.666$ dengan nilai $p = 0.000$. Satu variabel dianggap memiliki hubungan yang signifikan jika nilai signifikan $<$ dari 0.05. Hasil analisis menunjukkan signifikansi $0.000 <$

0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *Workplace Well-being* dengan *Employee Engagement*.

E. Hasil Kategorisasi Jenjang

Kategorisasi dilakukan berdasarkan data yang telah diperoleh. Kategorisasi bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum yang diurutkan dari rendah ke tinggi dan seterusnya berdasarkan atribut yang diukur. Jenjang kategorisasi tidak boleh lebih dari lima jenjang dan tidak boleh kurang dari tiga jenjang (Azwar, 2015).

Penelitian ini menggunakan lima kategorisasi. Menurut (Azwar, 2015), lima kategorisasi yang dapat digunakan adalah:

$X \leq (\text{Mean}-1,5\text{SD})$: Kategori Sangat Rendah
$(\text{Mean}-1,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}-0,5\text{SD})$: Kategori Rendah
$(\text{Mean}-0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}+0,5\text{SD})$: Kategori Sedang
$(\text{Mean}+0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}+1,5\text{SD})$: Kategori Tinggi
$X \geq (\text{Mean}+1,5\text{SD})$: Kategori Sangat Tinggi

a. Workplace Well-being

Jumlah item valid pada variabel *workplace well-being* adalah 13 item, dengan nilai skala 1,2,3,4. Didapatkan skor minimum adalah 13 dan skor maksimum adalah 52. Luas jarak sebaran pada variabel *workplace well-being* adalah 39. Hasil yang diperoleh dari standar deviasi adalah 7,8, sedangkan nilai mean pada variabel *workplace well-being* adalah 32,5.

Tabel 4.10
Kategorisasi Data *Workplace Well-being*

Pedoman	Skor	Kategori	N	Prosentase
$X \leq (\text{Mean}-1,5\text{SD})$	$X \leq 20,8$	Sangat Rendah	2	4,86%
$(\text{Mean}-1,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}-0,5\text{SD})$	$20,8 \leq X \leq 28,6$	Rendah	4	9,72%
$(\text{Mean}-0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}+0,5\text{SD})$	$28,6 \leq X \leq 36,4$	Sedang	25	60,75%
$(\text{Mean}+0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}+1,5\text{SD})$	$36,4 \leq X \leq 44,2$	Tinggi	10	24,3%
$X \geq (\text{Mean}+1,5\text{SD})$	$X \geq 44,2$	Sangat Tinggi	0	

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa ada 2 subyek di kategori *workplace well-being* sangat rendah, 4 subyek dikategori *workplace well-being* rendah, 25 subyek dikategori *workplace well-being* sedang, 10 subyek dikategori tinggi dan tidak ada subyek dikategori *workplace well-being* sangat tinggi.

b. *Employee Engagement*

Jumlah item valid pada variabel *employee engagement* adalah 12 item, dengan nilai skala 1,2,3,4. Didapatkan skor minimum adalah 12 dan skor maksimum adalah 48. Luas jarak sebaran pada variabel *employee engagement* adalah 36. Hasil yang diperoleh dari standar deviasi adalah 7,2, sedangkan nilai mean pada variabel *employee engagement* adalah 30.

Tabel 4.11
Kategorisasi Data *Employee Engagement*

Pedoman	Skor	Kategori	N	Prosentase
$X \leq (\text{Mean}-1,5\text{SD})$	$\leq 19,2$	Sangat Rendah	0	
$(\text{Mean}-1,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}-0,5\text{SD})$	$19,2 \leq X \leq 26,4$	Rendah	3	7,29%
$(\text{Mean}-0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}+0,5\text{SD})$	$26,4 \leq X \leq 33,6$	Sedang	1	2,43%
$(\text{Mean}+0,5\text{SD}) \leq X \leq (\text{Mean}+1,5\text{SD})$	$33,6 \leq X \leq 40,8$	Tinggi	25	60,75%
$X \geq (\text{Mean}+1,5\text{SD})$	$X \geq 40,8$	Sangat Tinggi	12	29,16%

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa tidak ada subyek di kategori employee engagement sangat rendah, 3 subyek dikategori employee engagement rendah, 1 subyek dikategori sedang, 25 subyek dikategori tinggi dan 12 subyek dikategori employee engagement sangat tinggi

F. Pembahasan

Hasil analisis data *product moment* diperoleh hasil koefisien korelasi $r_{xy} = 0.666$ dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *Workplace Well-being* dengan *Employee Engagement*. Perihal dengan data tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Elisa Kurniadewi dengan judul "*Psychology Capital dan Workplace Well-being sebagai Prediktor bagi Employee Engagement*" didapatkan bahwa terdapat pengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung apa yang disampaikan Ferguson (2007) yang menyatakan bahwa salah satu yang menjadi kunci untuk membentuk sebuah organisasi dengan performa

yang terus meningkat adalah keterikatan kerja karyawan. Harter, Schmidt dan Keyes (2002) menyatakan bahwa perusahaan kecocokan antara individu dengan lingkungan pekerjaan memiliki kontribusi dalam membentuk keterikatan kerja karyawan.

Keterikatan kerja merupakan keadaan dimana individu memfasilitasi diri secara kognitif, emosional dan fisik dalam peran kerjanya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan melakukan banyak usaha dalam pekerjaan, karena individu tersebut mengidentifikasi dirinya pada peran kerjanya. Menurut Kahn (1990) keterikatan kerja terjadi ketika individu memiliki kesadaran psikologis (*psychological presence*) akan kehadiran dirinya di tempat kerjanya. *Psychological presence* merupakan kondisi kerja ketika individu merasakan dan menjadi perhatian, menyatu dan fokus terhadap tanggung jawabnya. Keterikatan kerja karyawan menurut Kahn (1990) diperoleh karena (1) didaptkannya keberartian atau kebermaknaan secara psikologis (*psychological meaningfulness*), (2) adanya rasa aman secara psikologis (*psychological safety*), serta (3) keberadaan atau kesediaan dirinya (*psychological availability*).

Page (2005) berpendapat *workplace well-being* merupakan perasaan *well-being* (sehat sejahtera) yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka, yang berhubungan dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan kepuasan terhadap nilai-nilai intrinsik dan ekstrinsik dari suatu pekerjaan (*work values*).

Menurut Danna dan Griffin (1999), *workplace well-being* meliputi *health*, yaitu mencakup gejala fisiologis dan psikologis yang berkaitan dengan konteks

medis. Selanjutnya *workplace well-being*, yaitu mencakup pengukuran terhadap kesejahteraan berdasarkan pengalaman hidup dan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan.

Penulis berpendapat, *workplace well-being* yang signifikan terjadi karena karyawan merasakan memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan, perasaan berprestasi dalam pekerjaannya, kemandirian dalam bekerja, dapat menggunakan pengetahuan dan kemampuan dalam bekerja, perasaan berprestasi dengan apa yang dikerjakan. Dengan demikian hal yang tampak kemudian adalah adanya suasana batin yang nyaman dan tumbuhnya makna tentang bekerja dengan ketulusan hati. Sebagaimana diungkapkan Lyubormirsky (dalam Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010) bahwa karyawan yang memiliki well being cenderung terlihat lebih bahagia, memiliki keadaan fisik, mental serta perilaku yang lebih sehat.

George (dalam Russel 2008) menegaskan bahwa tingkat *well being* yang tinggi akan membuat karyawan memiliki keterikatan kerja. Tercapainya kesejahteraan akan mempengaruhi seluruh kegiatan karyawan secara positif. Sebagaimana diungkapkan Boyd (dalam Danna & Griffin, 1999) bahwa kesehatan dan kesejahteraan memiliki peran penting dalam pekerjaan. *Workplace well-being* pada dimensi ekstrinsik juga dianggap sebagai faktor yang dapat memudar atau tidaknyatingkat keterikatan kerja karyawan. Rendahnya kesejahteraan akan mengakibatkan tingkat produktifitas yang rendah, kualitas yang rendah dalam mengambil keputusan serta penurunan kontribusi dalam organisasi.

Pengelolaan sumber daya yang optimal dapat berkontribusi secara efektif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan, maka karyawan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan tersebut (Saks, 2006). Riset dari beberapa peneliti yang telah dilakukan mengatakan adanya hubungan positif dari *employee engagement* dengan organisasinya yang dapat mengarah pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik (Choo et al, 2013).

Menurut Schaufeli dan Salanova (2007), untuk dapat menjadi lebih maju, berkembang dan bertahan di dalam lingkungan bisnis yang mudah berubah, organisasi membutuhkan SDM yang sehat dan termotivasi. Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa ketersediaan sumber daya lain dalam pekerjaan seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, umpan balik performa kerja, variasi tugas, kemandirian dalam bekerja, kesempatan belajar, serta fasilitas pelatihan akan mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan. Faktor ini menunjukkan bahwa kenyamanan dan kesejahteraan yang didapatkan seseorang dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya akan memiliki dampak terhadap keterikatannya dengan pekerjaan. Sehingga tingkat *well-being* individu yang tinggi akan membuat karyawan lebih memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, memperoleh pendapatan yang lebih baik, memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja, serta membuat karyawan mempunyai rasa memiliki pada organisasi (George & Brief, 1992 dalam Russel, 2008).