

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian *sales advisor*. Jumlah keseluruhan *sales advisor* yang ada di perusahaan tempat penelitian sebanyak 120 orang. Kriteria sampel yang ditetapkan dalam penelitian adalah *sales advisor* yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Sampel yang didapat dalam penelitian ini sebanyak 60 orang.

4.1.1 Gambaran Demografi Subjek Penelitian

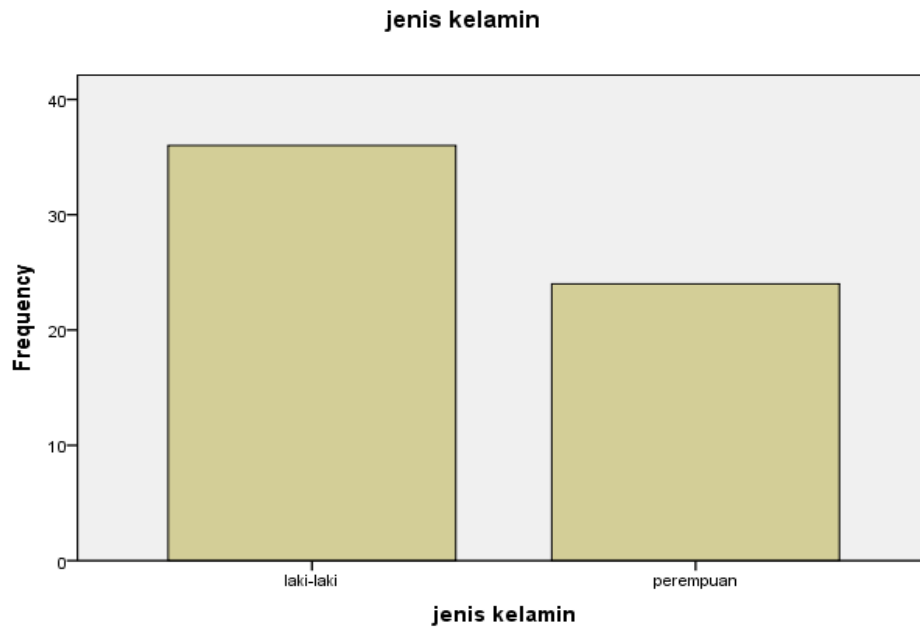
Pada bagian ini akan dibahas tentang gambaran subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Data ini berguna untuk melihat keragaman karakteristik dari subjek penelitian.

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Subjek Penelitian

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	36	60%
2	Perempuan	24	40%
	Jumlah	60	100%

Berdasarkan pada tabel jenis kelamin subjek penelitian di atas, maka diketahui responden berjenis kelamin laki-laki menduduki persentase tertinggi yaitu 60% dengan jumlah 36 orang. Selanjutnya, responden berjenis kelamin perempuan sebesar 40% dengan jumlah 24 orang.



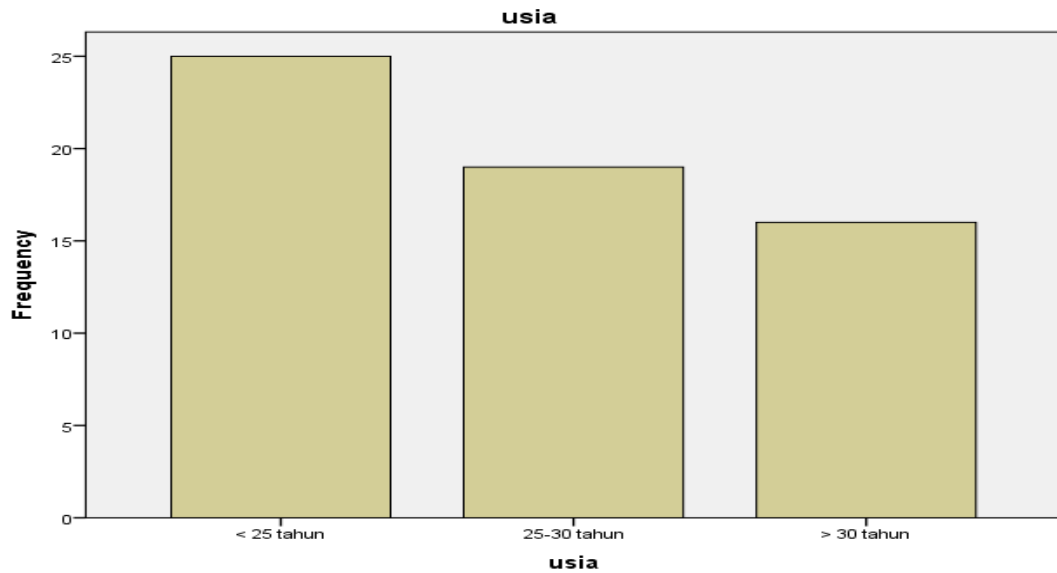
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Subjek Penelitian

4.1.1.2 Rentang Usia

Tabel 4.2 Rentang Usia Subjek Penelitian

No.	Rentang Usia	Jumlah	Persentase
1	< 25 tahun	25	41.7%
2	25-30 tahun	19	31.7%
3	> 30 tahun	16	26.7 %
	Jumlah	60	100%

Berdasarkan pada tabel rentang usia subjek penelitian di atas, maka diketahui responden dengan rentang usia di bawah 25 tahun menduduki persentase tertinggi sebesar 41,7% sebanyak 25 orang. Selanjutnya responden dengan rentang usia 25-30 tahun sebanyak 19 orang dan responden dengan usia di atas 30 tahun sebanyak 16 orang.



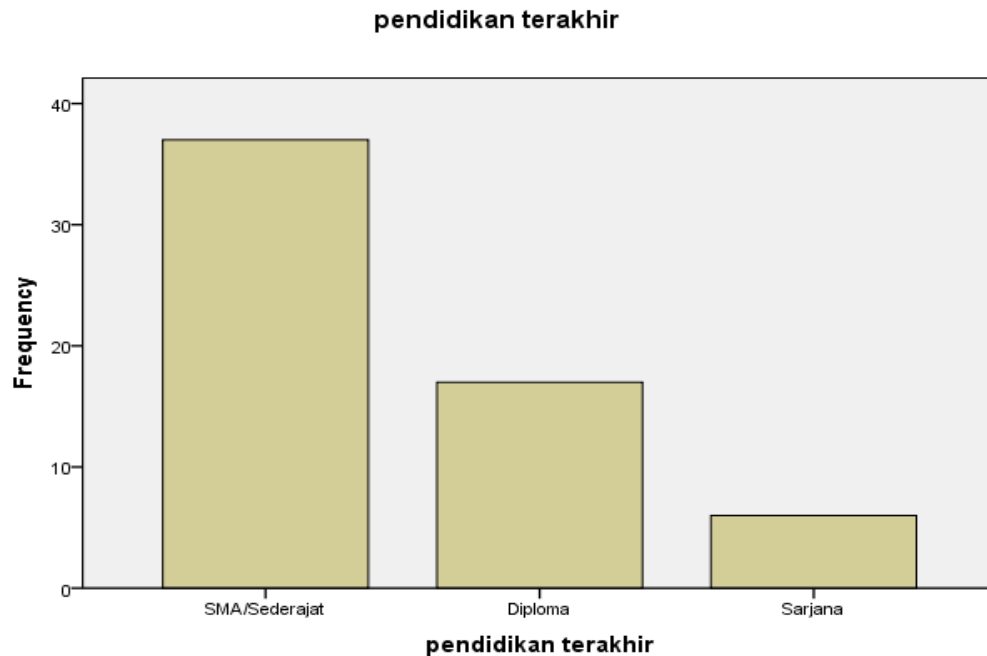
Gambar 4.2 Diagram Rentang Usia Subjek Penelitian

4.1.1.3 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/Sederajat	37	61.7%
2	Diploma	17	28.3%
3	Sarjana	6	10%
	Jumlah	60	100%

Berdasarkan pada tabel pendidikan terakhir subjek penelitian di atas, maka diketahui responden dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat menduduki persentase tertinggi 61.7% sebanyak 37 orang. Selanjutnya adalah diploma sebanyak 17 orang dan sarjana 6 orang.



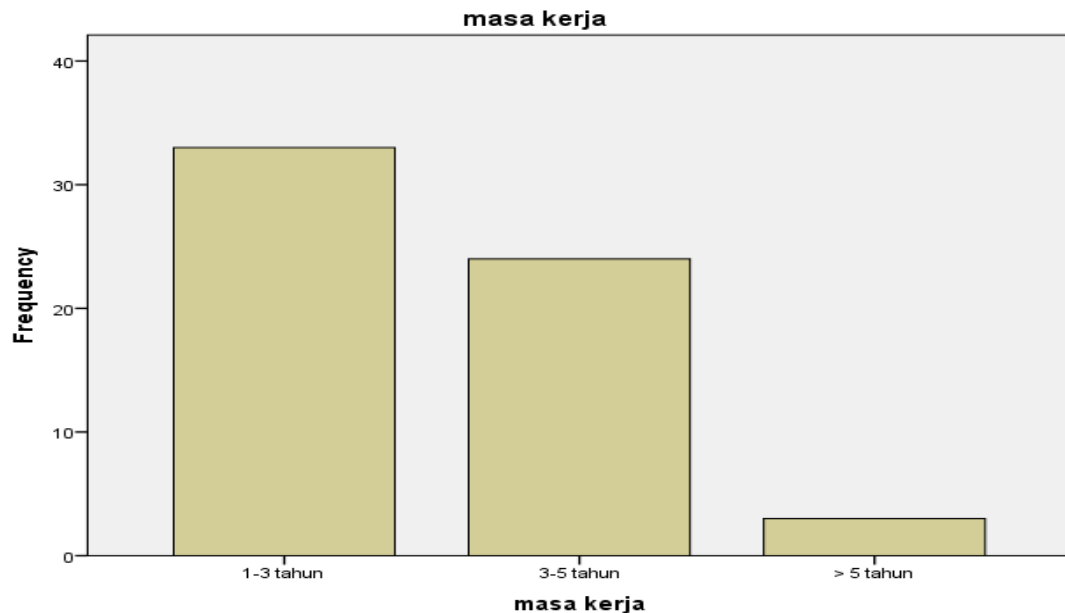
Gambar 4.3 Diagram Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian

4.1.1.4 Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja Subjek Penelitian

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	1-3 tahun	33	55%
2	3-5 tahun	24	40%
3	> 5 tahun	3	5%
	Jumlah	60	100%

Berdasarkan pada tabel masa kerja subjek penelitian di atas, maka diketahui responden dengan masa kerja 1-3 tahun menduduki persentase tertinggi 55% sebanyak 33 orang. Selanjutnya adalah masa kerja 3-5 tahun sebanyak 24 orang dan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 3 orang.



Gambar 4.4 Diagram Masa Kerja Subjek Penelitian

4.2 Prosedur Penelitian

4.2.1 Persiapan Penelitian

Pada tahap persiapan penelitian, peneliti melihat fenomena yang ada dalam dunia Psikologi Industri dan Organisasi yang berhubungan dengan *job demands* dan *workplace well-being*. Setelah itu, peneliti bersama dosen pembimbing menentukan dan mempertimbangkan subjek yang tepat untuk dijadikan subjek penelitian. Selanjutnya, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di perusahaan asuransi dengan subjek yaitu karyawan yang bekerja bagian penjualan dikarenakan adanya target yang harus dicapai dalam pekerjaannya. Kemudian peneliti membentuk kerangka teori dan mencari teori-teori yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian dalam pembuatan kuesioner, dengan acuan literatur yang telah dikumpulkan, yaitu mengenai *job demands* dan *workplace well-being*. Selanjutnya peneliti menyusun *blueprint* dan membuat instrumen dari masing-masing variabel. Setelah instrumen selesai, peneliti mengajukan *expert judgment* ke beberapa

dosen yang ahli dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan ahli dalam bidang alat ukur. Kemudian peneliti melakukan uji keterbacaan kepada 3 orang. Selanjutnya peneliti bersama dosen pembimbing mempertimbangkan perusahaan yang akan disepakati untuk melakukan uji coba kuesioner. Peneliti juga mempersiapkan *reward* untuk para responden sebagai tanda terima kasih peneliti karena telah bersedia mengisi kuesioner.

Peneliti kemudian melakukan pengujian alat ukur dengan cara melakukan uji coba instrumen. Hasil uji coba tersebut digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari alat ukur *job demands* dan *workplace well-being*. Uji coba instrumen dilakukan kepada 30 orang subjek, yang merupakan karyawan bagian *sales* dari beberapa perusahaan asuransi di Jakarta. Pelaksanaan uji coba dilakukan selama 14 hari. Instrumen penelitian yang digunakan untuk uji coba terdiri dari 61 item skala *workplace well-being* dan 25 item skala *job demands*. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan. Setelah semua kuesioner terisi, hasil dari uji coba kemudian dilakukan pengujian validitas menggunakan program SPSS versi 16.0.

Pada uji coba instrumen dihasilkan item-item yang memenuhi validitas dimana skala *job demands* terdiri dari 15 item dan skala *workplace well-being* terdiri dari 34 item. Kemudian, item-item tersebut selanjutnya dijadikan instrumen penelitian pada 60 responden karyawan bagian *sales advisor*.

4.2.2 Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan selama 14 hari, yaitu pada tanggal 1 Juni sampai dengan 12 Juni 2015. Responden yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian berjumlah 60 karyawan bagian *sales advisor*. Dalam proses pengambilan data, peneliti dibantu oleh pihak Area Sales Manager dalam memberikan kuesioner kepada responden. Selanjutnya responden diberikan waktu untuk mengisi kuesioner. Setelah seluruh data terkumpul, kemudian dilakukan tabulasi data untuk keperluan analisis data penelitian.

4.3 Hasil Analisis Data Penelitian

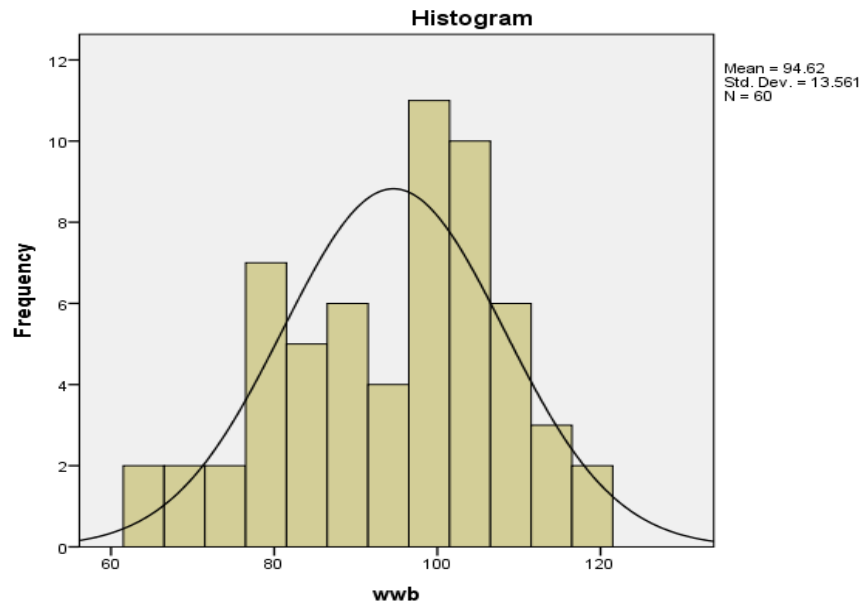
4.3.1 Variabel *Workplace Well-Being*

Data variabel *workplace well-being* di peroleh dari hasil pengisian instrumen penelitian dalam skala *likert* dengan jumlah 34 butir pernyataan dan diisi oleh 60 responden. Berikut adalah data deskripsi *workplace well-being* :

Tabel 4.5 Data Deskripsi *Workplace Well-Being*

Data Deskripsi	<i>Workplace Well-Being</i>
N	60
Mean	94,62
Median	97,50
Standar Deviasi	13,561
Minimum	64
Maximum	119

Dari data responden sebanyak 60 orang, diperoleh rata-rata (mean) sebesar 94,62; skor terendah adalah 64 dan skor tertinggi adalah 119; skor terbanyak yang diperoleh adalah 99, dan standar deviasi yang diperoleh adalah 13,561. Berikut kurva variabel *workplace well-being* akan ditunjukkan pada gambar :



Gambar 4.5 Histogram Variabel *Workplace Well-Being*

Distribusi frekuensi data variabel *workplace-well-being* terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi *Workplace Well-Being*

Frekuensi	Jumlah	Presentase
64-70	2	3,33%
71-77	6	10%
78-84	6	10%
85-91	10	16,67%
92-98	8	13,33%
99-105	15	25%
106-112	9	15%
113-119	4	6,67%
Jumlah	60	100%

4.3.1.1 Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor variabel *workplace well-being* dilakukan menggunakan mean teoritik sebagai kriteria acuan. Berikut ini adalah penjelasan mengenai pembagian kategori skor variabel *workplace well-being*:

Tabel 4.7 Kategorisasi Skor *Workplace Well-Being*

Kelompok Skor	Rentang Skor	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 85$	46	76,7%
Rendah	$X < 85$	14	23,3%
Total		60	100%

Berdasarkan kategorisasi skor dengan menggunakan mean teoritik sebagai kriteria acuan, diketahui bahwa variabel *workplace well-being* memiliki kategorisasi skor tinggi sebesar 76,7% sebanyak 46 responden, skor rendah sebesar 23,3% sebanyak 14 responden.

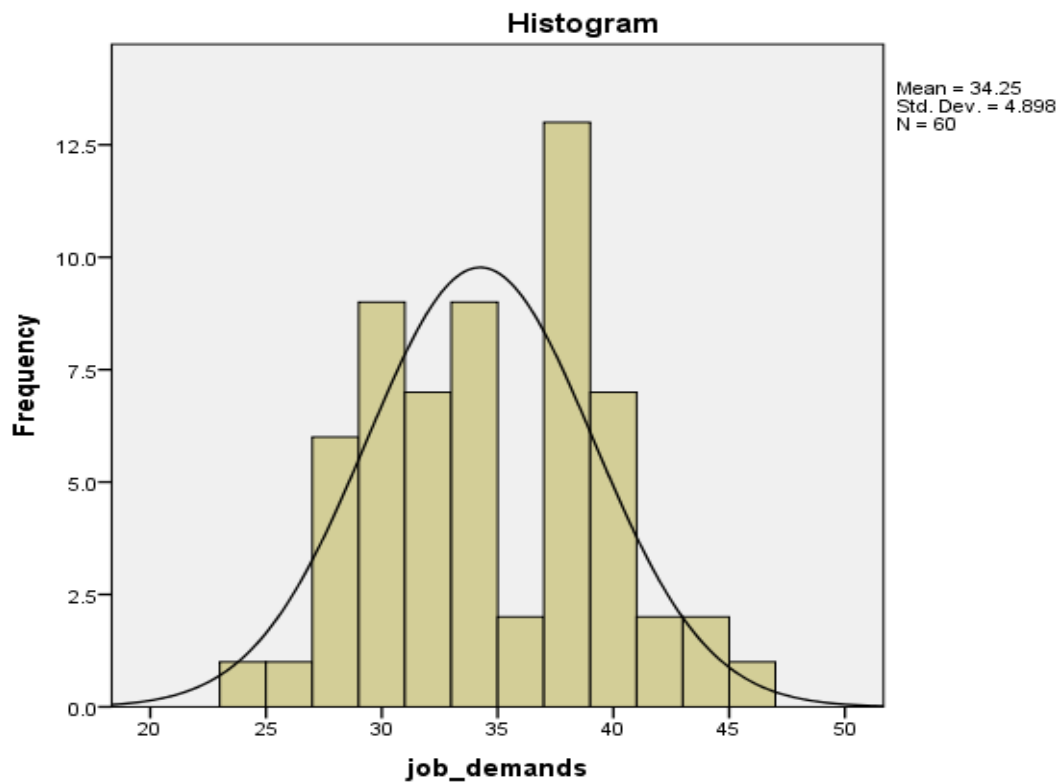
4.3.2 Variabel *Job Demands*

Data variabel *job demands* di peroleh dari hasil pengisian instrumen penelitian dalam skala *likert* dengan jumlah 15 butir pernyataan yang diisi oleh 60 responden. Berikut adalah data deskripsi *job demands* :

Tabel 4.8 Data Deskripsi *Job Demands*

Data Deskripsi	<i>Job Demands</i>
N	60
Mean	34,25
Median	33,50
Standar Deviasi	4,898
Minimum	24
Maximum	45

Dari data responden sebanyak 60 orang, diperoleh rata-rata (mean) sebesar 34,25, skor terendah adalah 24, skor tertinggi adalah 45, dan standar deviasi yang diperoleh adalah 4,898. Berikut kurva variabel *job demands* akan ditunjukkan pada gambar :



Gambar 4.6 Histogram Variabel *Job Demands*

Distribusi frekuensi data variabel *job demands* terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi *Job Demands*

Frekuensi	Jumlah	Presentase
24-28	8	13,34%
29-33	23	38,33%
34-38	17	28,33%
39-43	11	18,33%
44-48	1	1,67%
Jumlah	60	100%

4.3.2.1 Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor variabel *job demands* dilakukan menggunakan mean teoritik sebagai kriteria acuan. Berikut ini adalah penjelasan mengenai pembagian kategori skor variabel *job demands* :

Tabel 4.10 Kategorisasi Skor *Job Demands*

Kelompok Skor	Rentang Skor	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 37,5$	21	35,5%
Rendah	$X < 37,5$	39	65%
Total		60	100%

Berdasarkan kategorisasi skor dengan menggunakan mean teoritik sebagai kriteria acuan, diketahui bahwa variabel *job demands* memiliki kategorisasi skor tinggi sebesar 35,5% sebanyak 21 orang dan skor rendah sebesar 65% sebanyak 39 orang.

4.4 Pengujian Persyaratan Analisis

4.4.1 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Menganalisis normalitas penyebaran data dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* pada program SPSS versi 16.0 (Rangkuti, 2012). Penelitian ini menggunakan 60 responden. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya data adalah jika nilai sig (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha=0,05$) maka data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Variabel	Uji Kolmogorov-Smirnov		Interpretasi
	p-value	α (0,05)	
<i>Workplace Well-Being</i>	0,068	0,05	Normal
<i>Job Demands</i>	0,054	0,05	Normal

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas *workplace well-being*, nilai $p=0,068$ lebih besar daripada nilai $\alpha=0,05$, maka data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas *job demands*, nilai $p=0,054$ lebih besar daripada nilai $\alpha=0,05$, maka data berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah variabel *job demands* dan *workplace well-being* tergolong linear atau tidak. Asumsi linieritas terutama harus terpenuhi jika analisis data untuk pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier (Rangkuti, 2012). Penelitian ini menggunakan 60 responden. Uji linieritas dilakukan menggunakan program SPSS versi 16.0. Kaidah dalam uji linieritas adalah jika nilai sig (p-value) lebih kecil daripada

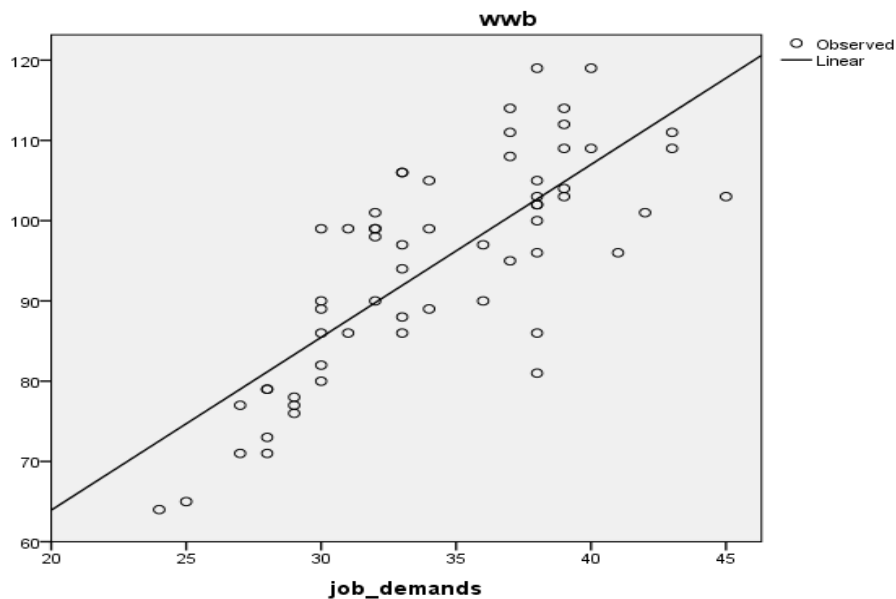
nilai taraf signifikansi ($\alpha=0,05$) maka kedua variabel bersifat linear satu sama lain.

Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji Linieritas

Variabel	Uji Linieritas		Interpretasi
	p-value	$\alpha (0,05)$	
<i>Job Demands</i> terhadap <i>Workplace Well-Being</i>	0,000	0,05	Linier

Berdasarkan hasil analisis uji linieritas, menunjukkan bahwa nilai $p=0,000$ lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha=0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job demands* dan *workplace well-being* bersifat linear satu sama lain.

Linieritas kedua variabel tersebut juga dapat dilihat pada grafik *Scatter Plot* yang membentuk garis diagonal, yaitu memotong sumbu X dan Y yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.7 Scatter Plot Linieritas

4.5 Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini adalah :

Ho : Tidak terdapat pengaruh *job demands* terhadap *workplace well-being* pada *sales advisor*

Ha : Terdapat pengaruh *job demands* terhadap *workplace well-being* pada *sales advisor*

Untuk melihat pengaruh kedua variabel tersebut dilakukan perhitungan menggunakan program SPSS versi 16.0 dengan hasil sebagai berikut :

- a) Koefisien korelasi *product moment* antara variabel *job demands* dan *workplace well-being* sebesar 0,778 dengan nilai $p=0,000$. Nilai p tersebut lebih kecil daripada nilai taraf signifikansi ($\alpha=0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara *job demands* dan *workplace well-being*. Data yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Korelasi *Product Moment*

Variabel	Uji Korelasi		Koef. Korelasi	Interpretasi
	p	α (0,05)		
<i>Job demands</i> dengan <i>workplace well-being</i>	0,000	0,05	0,778	Terdapat hubungan yang signifikan

- b) Konstanta variabel *job demands* sebesar 20,859 sedangkan koefisien regresi variabel *workplace well-being* sebesar 2,154. Data diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Koefisien Persamaan Regesi

Variabel	Konstanta	Koef. Regresi
<i>Job demands</i> dengan <i>workplace well-being</i>	20,859	2,154

Berdasarkan data di atas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 20,859 + 2,154 X$$

$$\textit{workplace well-being} = 20,859 + 2,154 \textit{ job demands}$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah jika *job demands* (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka *workplace well-being* (Y) juga mengalami peningkatan sebesar 2,154. Selain itu, dari hasil persamaan regresi dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh *job demands* terhadap *workplace well-being* yang bersifat positif. Kesimpulannya, terdapat pengaruh positif *job demands* terhadap *workplace well-being* pada *sales advisor*.

- c) Besar pengaruh (*R Square*) variabel *job demands* terhadap *workplace well-being* adalah 0,605 (60,5%) yang artinya bahwa *job demands* mempengaruhi *workplace well-being* sebanyak 60,5% dan sisanya 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar *job demands*. Data yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15 Model Summary

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,778	0,605	0,598

- d) Nilai F regresi yang diperoleh dari hasil perhitungan uji regresi linear sederhana adalah sebesar 88,801 dengan nilai F tabel (df 1; 58) adalah 4,02. Maka F hitung tersebut lebih besar daripada F tabel. Selain itu, dari hasil perhitungan juga dapat diperoleh nilai p sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai nilai p tersebut lebih kecil daripada nilai taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Data yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi

Variabel	F hitung	F tabel (df 1;58)	P (sig)	Interpretasi
<i>Job demands</i> dengan <i>workplace</i> <i>well-being</i>	88,801	4,02	0,000	Terdapat pengaruh yang signifikan

Berdasarkan perhitungan statistik dari hasil analisis regresi linear didapatkan nilai F hitung (88,801) > F tabel (4,02) dan nilai p (0,000) < α (0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *workplace well-being* pada *sales advisor*.

4.6 Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier satu prediktor menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan *job demands* terhadap *workplace well-beingsales advisor* di PT Asuransi Umum Mega. Namun, dalam penelitian ini, *job demands* mempengaruhi *workplace well-being* pada *sales advisor* sebesar 60,5% sedangkan 39,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar *job demands* yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh yang dihasilkan *job demands* terhadap *workplace well-being* bersifat positif atau searah. Hal ini berarti para *sales advisor* meyakini bahwa *job demands* yang mereka rasakan berpengaruh positif dalam pekerjaan.

Tuntutan pekerjaan dari perusahaan yang *sales advisor* rasakan antara lain berupa target penjualan per bulan dan per tahun, perusahaan menuntut untuk memiliki *skill* dalam hal komunikasi verbal yang persuasif dan jam kerja setiap hari termasuk hari Sabtu dan Minggu. Perusahaan memberikan *reward* kepada *sales advisor* jika mereka mencapai dan melebihi target yang ditetapkan perusahaan. *Reward* yang diberikan berupa bonus yang akan diterima setiap bulannya. Selain itu, perusahaan memberikan peluang promosi jika para *sales advisor* selalu mencapai target dalam satu tahun. Hal ini didukung dari hasil *pre elementary study* kepada beberapa *sales advisor* yang dilakukan peneliti. Berdasarkan hasil *pre elementary study* diketahui bahwa mereka merasakan *job demands* sebagai suatu motivasi ekstrinsik dalam mencapai target penjualan. Dikarenakan mereka ingin mendapatkan bonus atau gaji tambahan setiap bulan dan peluang promosi jika berhasil mencapai target dalam setahun. Dengan demikian tuntutan yang diberikan perusahaan kepada para *sales advisor* akan berdampak pada peningkatan terhadap *workplace well-being* mereka. Hal ini sesuai menurut Page (2005) yang mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik yang mempengaruhi *workplace well-being* lebih disebabkan oleh keinginan untuk mendapatkan hal yang berhubungan dengan faktor eksternal, seperti gaji.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *workplace well-being*, dari jumlah 60 karyawan bagian *sales advisor*, menunjukkan bahwa 46 orang yang merasakan *workplace well-being* tinggi. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan *reward* bagi *sales advisor* yang mencapai target penjualan setiap bulan dan tahunnya. Bagi *sales advisor* yang mencapai target penjualan setiap bulan akan mendapatkan bonus tambahan dari perusahaan, sedangkan bila mencapai target penjualan dalam setahun akan mendapatkan peluang promosi dari perusahaan. *Workplace well-being* tinggi yang dirasakan *sales advisor* karena mendapatkan gaji dan peluang promosi dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan dimensi ekstrinsik dari Page (2005) yang mengatakan *workplace well-being* dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik diantaranya penggunaan waktu sebaik-baiknya, kondisi kerja, supervisi, peluang promosi, pengakuan terhadap kinerja yang baik, penghargaan sebagai individu di tempat kerja, upah, dan keamanan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *job demands*, dari jumlah 60 *sales advisor*, menunjukkan bahwa 21 orang yang merasakan *job demands* tinggi. Meskipun target penjualan dan tugas-tugas yang harus dikerjakan *sales advisor* dirasakan tinggi, hal ini tidak membuat mereka mundur untuk menyelesaikannya. Namun sebaliknya, mereka tetap menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai target penjualan. Hal ini sesuai dengan teori dari Karasek dan Theorell (1990) yang mengatakan bahwa tekanan-tekanan yang dirasakan seseorang dalam pekerjaannya akan menciptakan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Sales advisor* tetap menyelesaikan pekerjaannya meskipun mereka berpikir bahwa beban kerja yang mereka miliki dirasa cukup tinggi.

4.7 Keterbatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan hasil pembahasan yang telah dijelaskan, penelitian ini masih perlu diadakan penelitian lebih lanjut karena terdapat beberapa keterbatasan dan kekurangan yang ditemui selama pelaksanaan penelitian ini, antara lain :

- a. Keterbatasan dalam memperoleh referensi dan hasil penelitian mengenai variabel yang diteliti.
- b. Jumlah sampel penelitian yang terbatas karena *sales advisor* bekerja di luar kantor, sehingga mempengaruhi proses perhitungan dan analisis data untuk menyimpulkan penelitian.
- c. Keterbatasan teori utama dan penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas tentang *workplace well-being* dan *job demands*.