

## BAB IV HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

### 4.1. Gambaran Umum Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini merupakan pekerja yang lahir pada tahun 1980 sampai dengan tahun 2000, atau dengan kata lain generasi milenial. Peneliti memperoleh data dengan menyebarkan kuesioner online yang menggunakan *google form* melalui media sosial seperti, *Whatsapp*, *Instagram*, *Twitter*, dan *Line*. Kuesioner disebar mulai sejak bulan Februari 2023 hingga bulan Mei 2023. Jumlah responden yang diperoleh dan digunakan dalam penelitian ini yaitu 357 responden sesuai kriteria. Berdasarkan data yang sudah diperoleh, terdapat karakteristik demografis responden penelitian yang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lamanya bekerja yang dijelaskan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1. Gambaran responden penelitian (N=357)

Karakteristik	Frekuensi ( <i>n</i> )	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	164	45,9
Perempuan	193	54,1
Lamanya bekerja		
< 1 tahun	55	15,4
1-3 tahun	221	61,9
>3 tahun	81	22,6

Pada tabel 4.1 menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar didominasi oleh responden perempuan yaitu berjumlah 193 (54,1%), kemudian terdapat durasi atau seberapa lama responden bekerja, dimana mayoritas responden bekerja selama 1-3 tahun yaitu sebanyak 221 (61,9%).

### 4.2. Hasil Penelitian

#### 4.2.1. Gambaran Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.2 menunjukkan hasil *mean* teoritik, *mean* empirik, dan standar deviasi pada variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.2. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	<i>Mean</i> Teoritik	<i>Mean</i> Empirik	Standar Deviasi
Kepuasan Kerja	90	119,9	19,4
Faktor <i>Motivator</i>	42	55,7	8,9
Faktor <i>Hygine</i>	48	64,2	10,5

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil *mean* empirik variabel kepuasan kerja lebih besar ( $M=119,9$ ), dibandingkan pada *mean* teoritik variabel kepuasan kerja ( $M=90$ ). Hasil perhitungan tersebut dapat diartikan bahwa pekerja generasi milenial cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, peneliti juga memperoleh nilai *mean* empirik dan *mean* teoritik pada setiap dimensi kepuasan kerja. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai *mean* empirik pada setiap dimensi kepuasan kerja lebih besar dibandingkan nilai *mean* teoritik. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki kepuasan kerja yang baik.

#### 4.2.2. Gambaran Variabel *Gratitude*

Tabel 4.3 menunjukkan hasil *mean* teoritik, *mean* empirik, dan standar deviasi pada variabel *gratitude*.

Tabel 4.3. Hasil Statistik Deskriptif *Gratitude*

	<i>Mean</i> Teoritik	<i>Mean</i> Empirik	Standar Deviasi
<i>Gratitude</i>	18	24,8	3,5
<i>Intensity</i>	3	4,1	0,8
<i>Density</i>	9	12,6	1,7
<i>Span</i>	3	4,0	0,8
<i>Frequency</i>	3	4,1	0,8

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan oleh peneliti, diperoleh hasil *mean* empirik variabel *gratitude* lebih besar ( $M=24,8$ ), dibandingkan pada *mean* teoritik variabel *gratitude* ( $M=18$ ). Hasil perhitungan tersebut dapat diartikan bahwa pekerja generasi milenial cenderung memiliki tingkat *gratitude*

yang tinggi. Hasil perhitungan dalam penelitian ini juga memperoleh nilai *mean* empirik dan *mean* teoritik pada setiap dimensi gratitude. Pada dimensi *density*, memperoleh nilai *mean* empirik ( $M=12,6$ ;  $SD=1,7$ ) lebih besar dibandingkan mean teoritik ( $M=9$ ;  $SD=0,8$ ). Pada dimensi *intensity*, memperoleh nilai *mean* empirik dan *mean* teoritik yang tidak jauh berbeda dengan hasil *mean* empirik dan *mean* teoritik dimensi *span*, dan dimensi *frequency*. Hasil tersebut menunjukkan *mean* empirik yang lebih besar dibandingkan *mean* teoritik. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini memiliki *gratitude* yang baik.

### 4.3. Uji Asumsi

#### 4.3.1. Uji Normalitas

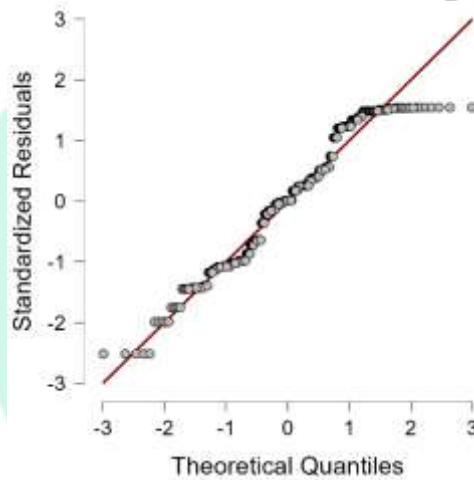
Uji asumsi yang pertama dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan *Shapiro-Wilk* yang terdapat pada software JASP versi 0.16.4.0. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4.4. Hasil pengujian normalitas memperoleh skor pada variabel kepuasan kerja sebesar ( $W=0,958$ ;  $p<0,01$ ). Pengujian tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini tidak berdistribusi secara normal, sedangkan uji normalitas dapat dikatakan berdistribusi secara normal apabila memperoleh skor  $p>0,05$  (Goss-Sampson, 2022). Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak memenuhi asumsi uji normalitas.

Tabel 4.4. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk	p-Value of Shapiro Wilk
Kepuasan Kerja	0,958	<0,01

#### 4.3.2. Uji Linearitas

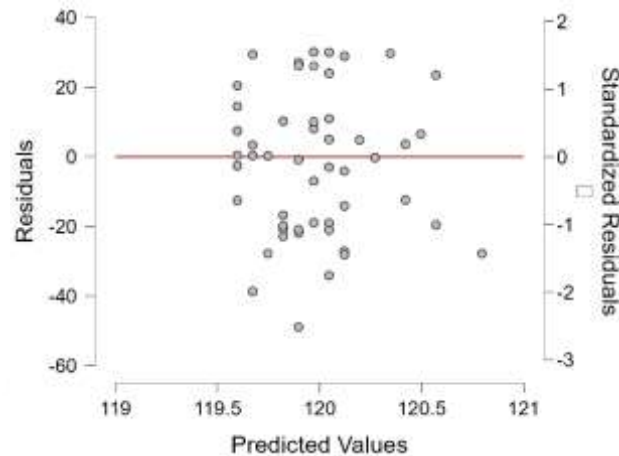
Uji asumsi selanjutnya yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu uji linearitas. Pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik data pada kedua variabel penelitian cenderung tidak sejajar dengan garis lurus diagonal. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan yang linear. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja dan gratitude tidak memenuhi syarat dalam uji regresi linear.



Gambar 4.1. Uji Linearitas

#### 4.3.3. Uji *Homoscedasticity*

Uji asumsi berikutnya yang diperlukan dalam penelitian ini adalah uji *homoscedasticity*. Hasil uji *homoscedasticity* dapat dilihat pada gambar 4.2. Hasil uji *homoscedasticity* yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat di antara garis horizontal menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa asumsi uji *homoscedasticity* telah terpenuhi.



Gambar 4.2. Uji *Homoscedasticity*

#### 4.3.4. Uji Independen Error

Uji asumsi selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji independen eror. Pengujian independen eror dilakukan dengan menggunakan *Durbin-Watson test*. Hasil perhitungan uji independen eror memperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,092. Hasil perhitungan uji independen eror dapat dilihat pada tabel 4.5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa eror yang terjadi dalam memprediksi skor gratitude dengan skor kepuasan kerja tidak saling berhubungan. Hal ini dikarenakan hasil perhitungan tersebut mendapat nilai diantara 1 hingga 3 yang menunjukkan tidak adanya hubungan eror yang terjadi, sehingga dapat dikatakan uji asumsi independen eror telah terpenuhi.

Tabel 4.5. Hasil Uji Independensi Error Durbin-Watson

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE	Durbin-Watson		
					Autocorrelation	Statistic	p
H <sub>1</sub>	0,014	0,000	-0,003	19.466	0.450	1.092	< .001

#### 4.4. Uji Regresi Logistik

Tahapan selanjutnya adalah uji regresi logistik. Ada syarat asumsi yang harus dipenuhi yaitu uji linearitas dan uji independen eror. Menurut Field (2018) mengungkapkan bahwa dalam uji regresi logistik, uji linearitas tidak terpenuhi dan uji independen eror harus terpenuhi. Pada perhitungan yang peneliti lakukan sebelumnya, peneliti mendapatkan bahwa uji linearitas tidak terpenuhi, sedangkan

uji independen eror-nya terpenuhi. Berarti kedua asumsi untuk menguji regresi logistik sudah terpenuhi. Kemudian, menurut Field (2018) mengatakan bahwa uji regresi logistik merupakan uji regresi non linear yang variabel dependent berupa data kategorikal. Sebelum melakukan pengujian, peneliti akan membagi skor total variabel kepuasan kerja menjadi dua kategori yaitu tinggi dan rendah berdasarkan skor pada mean teoritik. Peneliti mendapatkan variabel kepuasan kerja kategori tinggi (>90) dikodekan sebagai (1), sedangkan kepuasan kerja kategori rendah (<90) dikodekan sebagai (0).

Tabel 4.6. Hasil Uji Regresi Logistik

Model	$\chi^2$	Odds Ratio	Sensitivity	Nagelkerke R <sup>2</sup>	df	p
H1	178,789	1,973	0,859	0,528	340	<0,001

Uji regresi logistik dilakukan untuk melihat pengaruh *gratitude* terhadap kepuasan kerja pada pekerja milenial. Hasil uji regresi logistik menunjukkan bahwa *gratitude* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,  $X^2(340)=178,789$ ,  $p<0,001$ ,  $R^2=0,528$  dan keakuratan dalam memprediksi data sebesar 85,9%. Artinya bahwa besar pengaruh *gratitude* terhadap kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Menurut Gravetter dan Forzano (2019), mengungkapkan bahwa koefisien  $R^2$  di atas 0,25 (25%) berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil tersebut maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, karena semakin tinggi *gratitude* pada pekerja milenial, maka dapat menyebabkan kenaikan pada kepuasan kerja.

Nilai *odds ratio* pada uji regresi logistik menunjukkan hubungan positif atau negatif antar variabel. Apabila koefisien *odds ratio* lebih kecil dari satu (<1) maka menunjukkan hubungan negatif, sedangkan lebih besar dari satu (>1) menunjukkan hubungan positif (Goss Simpson, 2022). Tabel 4.6 mendapati nilai *odds ratio*=1,973, hal ini menunjukkan bahwa *gratitude* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Goss Simpson (2022) menjelaskan bahwa nilai *odds ratio* digunakan untuk melihat skor tambahan yang dapat menggambarkan besar ukuran dari variabel yang diteliti. Nilai *odds ratio* pada penelitian ini sebesar 1,973 yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 skor *gratitude* pada subjek yang memungkinkan 1,973 kali untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut

menunjukkan bertambahnya *gratitude* pada pekerja generasi milenial menyebabkan bertambahnya kepuasan kerja.

