

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian

Partisipan penelitian ini yaitu guru honorer dari usia 21 sampai 59 tahun. Jenis kelamin dan masa bekerja merupakan data demografis yang didapatkan. Peneliti menggunakan *google form* dengan persebaran mulai Maret hingga Mei 2024 melalui media sosial dan kunjungan ke SMA Negeri yang menjadi populasi penelitian. Jumlah subjek yang didapatkan adalah 354 orang.

Tabel 4. 1 Gambaran Umum Subjek Penelitian (N=354)

Variabel	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
● Perempuan	177	50%
● Laki - laki	177	50%
Lama Mengajar		
<1 tahun	85	24%
1-3 tahun	174	49%
>3 tahun	95	27%

Sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 4.1, responden penelitian terdiri dari 177 perempuan (50%) dan 177 laki-laki (50%). Mayoritas responden penelitian telah mengajar selama 1-3 tahun yang berjumlah 174 (49%).

4.2 Hasil

4.2.1 Gambaran Variabel *Gratitude*

Gambaran variabel *gratitude* dapat dilihat dari statistik deskriptif yang terdapat di tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Tabel Hasil Statistik Variabel *Gratitude*

	Mean Teoritik	Mean Empirik	Minimal	Maksimal
<i>Gratitude</i>	18	21,63	8	30

Dapat terlihat pada tabel 4.2 yang memperlihatkan skor *mean* empirik pada variabel *gratitude* (M=21,63) lebih besar dari nilai *mean* teoritik (M=18) yang mengartikan bahwa mayoritas responden cenderung memiliki *gratitude* pada kategori

yang tinggi, sehingga diketahui subjek penelitian memiliki rasa bersyukur.

4.2.2 Gambaran Variabel *Employee Well-Being*

Tabel 4.3 Tabel Gambaran Analisis Variabel *Employee Well-Being*

	<i>Mean</i> Teoritik	<i>Mean</i> Empirik	Minimal	Maksimal
Total <i>Employee well-being</i>	72	81,40	29	126

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat variabel *employee well-being* menampilkan skor *mean* empirik ($M=81,40$) lebih besar dari nilai *mean* teoritik ($M=72$). Maka diketahui bahwa subjek penelitian ini memiliki kategori yang tinggi pada variabel EWB.

4.3 Uji Asumsi

4.3.1 Uji Asumsi Normalitas

Goss-Sampson (2019) menjelaskan bahwa uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah adanya eror dalam residu dan variabel dependen terdistribusi dengan normal jika nilai $p > 0,5$. Hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan nilai *Shapiro-Wilk* pada variabel *employee well-being* tidak terdistribusi dengan normal dilihat dari nilai $S=0,951$, $p < ,001$. Maka dari itu, uji asumsi normalitas tidak terpenuhi. Hasil lengkapnya dapat dilihat di lampiran.

4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan uji regresi logistik karena data pada variabel dependen penelitian ini terdistribusi secara tidak normal, sehingga tidak dapat digunakan untuk uji regresi linear menurut Goss-Sampson (2019).

4.4.1 Uji Regresi Logistik

Pengujian asumsi normalitas menghasilkan variabel *gratitude* dan *employee well-being* yang tidak terdistribusi dengan normal maka diperlukan uji analisis regresi logistik, yaitu metode statistika untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel dengan cara membuat skala dikotomi atau data kategorikal pada data dari sebuah variabel (Goss-Sampson, 2019). Karena data kategorikal bersifat

nominal, maka ada dua kategori yaitu kategori tinggi dan rendah. Nilai *mean* empirik digunakan untuk menentukan kategori. Setiap nilai skor (>72) menunjukkan *employee well-being* yang tinggi, kemudian setiap nilai skor (≤ 72) menunjukkan *employee well-being* rendah. Hasil uji regresi terdapat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Tabel Uji Regresi Logistik *Gratitude* terhadap *Employee Well-Being*

	<i>Odds-Ratio</i>	χ^2	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>Sensitivity</i>	<i>Nagelkerke R²</i>	<i>Specificity</i>
H1	1,304	105,031	352	<0,001	0,934	0,352	0,500

Nilai uji regresi logistik memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada *gratitude* terhadap *employee well-being*, $\chi^2(354)=105,031$, $p<0,001$, $R^2=0,352$ dengan pengaruh sebesar 35,2% dan keakuratan sensitivitas memprediksi data sebesar 93,4%. Nilai *performance metrics specificity* adalah 0,500. Nilai *specificity* digunakan untuk mengukur keakuratan data yang diperoleh sehingga terhindar dari nilai yang bersifat *true negatif* (Goss-Sampson, 2019). Tiga kategori R2 terdiri dari R2 = 0,01 golongan rendah, R2= 0,09 golongan sedang, dan R2= 0,25 golongan tinggi (Gravetter & Forzano, 2019). Hasil menunjukkan bahwa *gratitude* memengaruhi *employee well-being* sebesar 35,2% yang termasuk pada golongan tinggi, kemudian 64,8% merupakan faktor yang lain.

Nilai *odds ratio* yang didapatkan dalam hasil uji regresi logistik digunakan oleh peneliti untuk mengidentifikasi apakah variabel memiliki pengaruh negatif atau positif antar variabel. Pengaruh positif ditunjukkan pada nilai *odds-ratio* yang lebih besar dari 1 sedangkan pengaruh negatif ditunjukkan pada nilai *odds-ratio* <1 (Goss-Sampson, 2019). Goss-Sampson (2019) menyatakan bahwa *odds-ratio* adalah acuan pada penambahan skor yang mendefinisikan besar ukuran suatu variabel. Nilai *odds-ratio* yang didapatkan yaitu 1,304 (lebih dari 1), maka hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya penambahan 1 skor *gratitude* pada subjek akan terdapat kemungkinan sebesar 1,304 kali untuk memiliki *employee well-being* yang tinggi. Artinya semakin tinggi *gratitude* pada guru honorer menyebabkan *employee well-being* yang semakin tinggi.

4.5 Analisis Tambahan

Peneliti melakukan analisis tambahan dengan tujuan untuk melihat perbedaan dari data pada subjek penelitian.

4.5.1 Uji Beda *Employee Well-Being* Berdasarkan Jenis Kelamin

Peneliti melakukan uji beda untuk melihat perbedaan pada *employee well-being* berdasarkan jenis kelamin responden penelitian. Sebelum melakukan uji beda, dilakukan uji asumsi normalitas dan homogenitas.

Tabel 4.5 Tabel Uji Normalitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Uji Normalitas (<i>Shaphiro-Wilk</i>)	W	P
Perempuan	0,946	<0,001
Laki-laki	0,941	<0,001

Nilai yang didapatkan pada uji asumsi normalitas tidak terpenuhi karena jenis kelamin perempuan tidak terdistribusi secara normal ($W = 0,946$, $p = <0,001$) dan laki-laki tidak terdistribusi secara normal ($W = 0,941$, $p = <0,001$). Oleh karena itu, uji beda berdasarkan jenis kelamin dianalisis dengan menggunakan uji U Mann-Whitney yang merupakan *non* parametik.

Tabel 4. 6 Tabel Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis kelamin	Mean	SD	Statistic	df	p
<i>Employee</i>	Perempuan	86,192	20,732	-3,764	352	0,002
<i>Well-Being</i>	Laki-laki	76,610	26,786			

Hasil uji beda menggunakan *U Mann-Whitney* pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *employee well-being* pada perempuan dan laki-laki ($p = 0,002$). Kemudian, jika dilihat dari *mean* empirik antara dua jenis kelamin, perempuan ($M = 86,192$) memiliki *employee well-being* lebih tinggi daripada laki-laki ($M = 76,610$).

4.5.2 Uji Beda *Employee Well-Being* Berdasarkan Lama Bekerja

Peneliti melakukan uji beda *employee well-being* berdasarkan lamanya responden bekerja sebagai guru honorer untuk mengetahui apakah ada perbedaan *employee well-being* pada lamanya bekerja. Uji beda dilakukan menggunakan uji non parametrik *Kruskal-Wallis Test* karena terdapat tiga kelompok yang berbeda pada faktor lamanya bekerja, yaitu <1 tahun, 1-3 tahun, >3 tahun. Tabel 4.7 merupakan hasil dari uji beda menggunakan *Kruskal-Wallis Test*.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lamanya Bekerja

<i>Factor</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Durasi Bekerja	16.981	2	<.001

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *employee well-being* berdasarkan lamanya bekerja pada guru honorer, dilihat dari hasil $p < .001$. Kemudian, dapat diketahui bahwa guru honorer yang bekerja selama >3 tahun memiliki *employee well-being* yang lebih tinggi ($M=89,842$) daripada guru honorer yang bekerja selama 1-3 tahun ($M=78,546$) dan < 1 tahun ($M=77,812$).