

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

ABC Grup merupakan perusahaan outsourcing berpengalaman dan profesional yang berdiri sejak tahun 2002, dengan memberikan berbagai pelayanan seperti layanan keamanan, kebersihan, kebutuhan karyawan dan pengendali hama. Tempat *Head Office* di Kota Surabaya, Jawa Timur dan memiliki cabang di Kota Jakarta, Semarang, Bali dan Makassar. Pertumbuhan jumlah pelanggan dari 122 pelanggan pada tahun 2016 menjadi 582 pelanggan pada tahun 2023. Pertumbuhan jumlah karyawan dari 1.305 karyawan pada tahun 2016 menjadi 15.068 karyawan pada tahun 2023. Prestasi yang didapatkan:

1. ISO 9001:2008.
2. ISO 9001:2015 pada dua PT yang ada di ABC Grup.
3. *Gold Certification SMK3*.
4. *The Most Trusted Outsourcing Company Of The Year*.
5. Platinum Award YPPI News.

Struktur Organisasi pada ABC Grup terdiri dari:

1. Komisaris, bertugas memberikan arahan, pengawasan, dan nasihat kepada direksi untuk memastikan jalannya perusahaan sesuai dengan visi, misi, serta peraturan yang berlaku.
2. Direktur Utama, pimpinan tertinggi dalam struktur manajemen perusahaan yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis, pengelolaan operasional, serta pencapaian visi dan tujuan perusahaan.
3. Direktur Keuangan, bertanggung jawab mengelola aspek keuangan perusahaan untuk mendukung kesehatan finansial dan strategi bisnis perusahaan.
4. Direktur *Sales*, bertanggung jawab untuk merancang, mengarahkan, dan mengawasi strategi penjualan perusahaan.
5. *General Manager Human Capital*, bertanggung jawab untuk mengelola strategi sumber daya manusia secara menyeluruh dalam perusahaan.
6. *General Manager Operasional*, bertanggung jawab mengelola dan mengawasi

seluruh aktivitas operasional perusahaan, memastikan efisiensi, produktivitas, dan pencapaian target perusahaan.

7. *Brach Manager*, terdapat empat BM pada perusahaan yang terdiri dari *BM East, BM Central 1, BM Central 2, BM West 1, BM West 2, BM Makassar*. Bertanggung jawab atas pengelolaan operasional, penjualan, dan kinerja cabang perusahaan.
8. Manajer, terdapat pada semua divisi, bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan dan mengawasi aktivitas tim.
9. Asisten Manajer, mendukung manajer dalam mengelola dan mengawasi kegiatan operasional tim.
10. *Supervisor*, bertanggung jawab untuk mengawasi dan memimpin tim.
11. Staff, bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas operasional.

#### 4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Pada penelitian ini dirancang dengan pengumpulan data angket atau kuisioner pada responden. Responden dalam studi ini menggunakan *simple random sampling*. Jumlah populasi 111 karyawan ABC Grup, dengan menggunakan sampel *slovin* menjadi 53 karyawan yang dijadikan sampel penelitian. Karakteristik responden terbagi sebagai berikut:

##### 1. Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan wanita. Setelah kuesioner disebarkan kepada 53 responden. Kategori ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai komposisi demografis responden berdasarkan jenis kelamin, adapun sampel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase % |
|---------------|-----------|--------------|
| Laki-laki     | 37        | 69.81%       |
| Perempuan     | 16        | 30,19%       |
| Total         | 53        | 100%         |

Dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut bahwa berdasarkan jenis kelamin maka

responden didominasi oleh laki-laki 37 orang atau 69,81% sedangkan wanita 16 orang atau 30,19%. Hal ini menunjukkan bahwa populasi sampel didominasi oleh karyawan laki-laki.

## 2. Usia

Adapun rentang usia responden dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori, seperti yang terlihat pada Tabel 4.2. Kategorisasi ini dilakukan untuk memberikan gambaran lebih rinci mengenai distribusi usia para responden, yang berpotensi memengaruhi perspektif dan pengalaman mereka.

Tabel 4.2 Rentang Usia Responden

| Usia        | Frekuensi | Presentase % |
|-------------|-----------|--------------|
| <25 tahun   | 19        | 35,85%       |
| 26-30 tahun | 8         | 15,09%       |
| >30 tahun   | 13        | 24,53%       |
| Total       | 53        | 100%         |

Dari total 53 responden, sebagian besar berada dalam rentang usia kurang dari 25 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau 38,85%. Kelompok usia berikutnya adalah 26 sampai 30 tahun dengan jumlah 8 orang atau 15,09%. Sementara itu, responden dengan usia lebih dari 30 tahun berjumlah 13 orang atau 24,53%. Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok usia muda.

## 3. Lama Bekerja

Lama bekerja para responden dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kategori, sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 4.3. Kategorisasi ini bertujuan untuk memahami distribusi responden berdasarkan durasi pengalaman kerja mereka pada organisasi.

Tabel 4.3 Rentang Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Presentase % |
|--------------|-----------|--------------|
| <2 tahun     | 29        | 54,72%       |
| 2-5 tahun    | 11        | 20,75%       |
| >5 tahun     | 13        | 24,53%       |

| Lama Bekerja | Frekuensi | Presentase % |
|--------------|-----------|--------------|
| Total        | 53        | 100%         |

Dari total 53 responden, mayoritas berada dalam kategori lama bekerja kurang 2 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau 54%. Selanjutnya, responden dengan lama bekerja 2 sampai 5 tahun berjumlah 11 orang atau 20,75%. Sementara itu, sebanyak 13 orang atau 24,53% telah bekerja lebih dari 5 tahun. Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada fase awal pengalaman kerja, yang dapat memberikan pandangan unik terkait dinamika di tempat kerja dibandingkan dengan responden yang memiliki masa kerja lebih lama.

#### 4. Ditribusi Jawaban Responden

Setelah menyebarkan kuisioner dan menyimpulkan data, langkah selantunya adalah menyiapkan data dalam bentuk tabel rinci untuk menjelaskan hasil jawaban responden. Hasil responden pada tingkat mean atau rata-ratanya akan dibandingkan dengan kategori jawaban responden pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Tingkat Kategori Jawaban Responden

| Nilai Mean       | Kategori            |      |
|------------------|---------------------|------|
|                  | Tingkatan           | Kode |
| 1,00 hingga 1,80 | Sangat Tidak Setuju | STS  |
| 1,81 hingga 2,60 | Tidak Setuju        | TS   |
| 2,61 hingga 3,40 | Cukup Setuju        | CS   |
| 3,41 hingga 4,20 | Setuju              | S    |
| 4,21 hingga 5,00 | Sangat Setuju       | SS   |

Pada tabel diatas, nilai mean 1,00 hingga 1,80 tergolong sangat tidak setuju. Nilai mean 1,81 hingga 2,60 tergolong tidak setuju. Nilai mean 2,61 hingga 3,40 tergolong cukup setuju. Nilai mean 3,41 hingga 4,20 tergolong setuju. Nilai mean 4,21 hingga 5,00.

##### a. Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1)

Kepemimpinan Transaksional (X1) merupakan salah satu variabel bebas pada penelitian ini yang terdiri empat pernyataan dengan hasil deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1)

| Item                                                                                           | Pernyataaan                                                                                   | Mean         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| KEP 1                                                                                          | Pemimpin menghargai kontribusi kerja saya.                                                    | 4,151        |
| KEP 2                                                                                          | Pemimpin aktif melakukan penilaian dan evaluasi pekerjaan.                                    | 3,925        |
| KEP 3                                                                                          | Pemimpin tidak campur tangan kecuali jika terjadi sesuatu yang tidak berjalan sesuai rencana. | 3,830        |
| KEP 4                                                                                          | Pimpinan memberikan kebebasan untuk saya mengambil keputusan dalam pekerjaan.                 | 3,755        |
| <b>Nilai mean / rata-rata secara keseluruhan pada variabel Kepemimpinan Transaksional (X1)</b> |                                                                                               | <b>3,830</b> |

Berdasarkan tabel diatas, pernyataan “Pimpinan menghargai kontribusi kerja saya” memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,151. Nilai keseluruhan mean yaitu 3,830 yang berarti responden menyatakan “Setuju” pada pernyataan kepemimpinan transaksional.

#### **b. Deskriptif Variabel Kompensasi (X2)**

Kompensasi (X2) merupakan salah satu variabel bebas pada penelitian ini yang terdiri dari empat pernyataan dengan hasil deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)

| Item                                                                           | Pernyataaan                                                     | Mean         |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------|
| KOM 1                                                                          | Gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan                     | 3,547        |
| KOM 2                                                                          | Saya merasa cukup dengan insentif yang diberikan perusahaan     | 3,208        |
| KOM 3                                                                          | Saya merasa cukup dengan tunjangan yang diberikan perusahaan    | 3,208        |
| KOM 4                                                                          | Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung pekerjaan. | 3,925        |
| <b>Nilai mean / rata-rata secara keseluruhan pada variabel Kompensasi (X2)</b> |                                                                 | <b>3,472</b> |

Berdasarkan tabel diatas, pernyataan “Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung pekerjaan.” memiliki nilai mean tertinggi yaitu 3,925. Nilai keseluruhan mean yaitu 3,472 yang berarti responden menyatakan “Setuju” pada pernyataan kompensasi.

#### **c. Deskriptif Variabel Dukungan Rekan Kerja (Z)**

Dukungan Rekan Kerja (Z) merupakan variabel intervening pada penelitian ini

yang terdiri dari empat pernyataan dengan hasil deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Dukungan Rekan Kerja (Z)

| Item                                                                                    | Pernyataaan                                     | Mean         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------|
| DRK 1                                                                                   | Kompetisi di tempat kerja berjalan secara sehat | 3,849        |
| DRK 2                                                                                   | Rekan kerja menghormati satu sama lain.         | 4,358        |
| DRK 3                                                                                   | Rekan kerja bersedia untuk bekerja sama.        | 4,245        |
| DRK 4                                                                                   | Tempat kerja memiliki suasana kekeluargaan.     | 4,264        |
| <b>Nilai mean / rata-rata secara keseluruhan pada variabel Dukungan Rekan Kerja (Z)</b> |                                                 | <b>4,179</b> |

Berdasarkan tabel diatas, pernyataan “Rekan kerja menghormati satu sama lain.” memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,358. Nilai keseluruhan mean yaitu 4,179 yang berarti responden menyatakan “Setuju” pada pernyataan dukungan rekan kerja.

#### d. Deskriptif Variabel *Workplace Well-Being* (Y)

*Workplace Well-Being* (Z) merupakan variabel dependen penelitian ini yang terdiri dari empat pernyataan dengan hasil deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.8 Jawaban Responden Variabel *Workplace Well-Bieng* (Y)

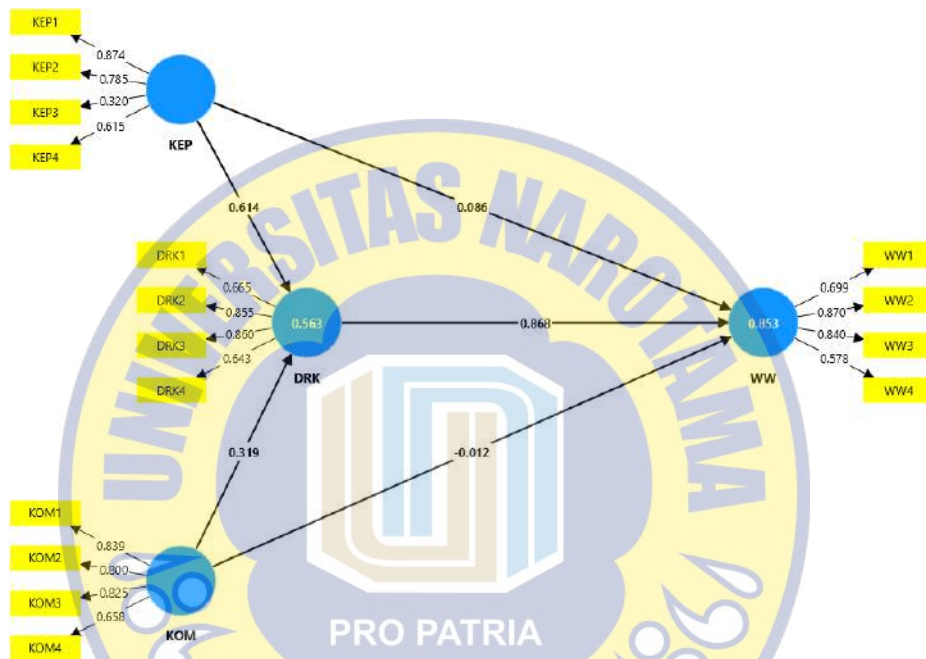
| Item                                                                                           | Pernyataaan                                                                          | Mean         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| WW 1                                                                                           | Saya puas dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.                                 | 3,887        |
| WW 2                                                                                           | Perusahaan menghargai kontribusi kerja saya.                                         | 4,245        |
| WW 3                                                                                           | Perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan saya sebagai karyawan. | 4,132        |
| WW 4                                                                                           | Saya dapat menjaga batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.        | 4,132        |
| <b>Nilai mean / rata-rata secara keseluruhan pada variabel <i>Workplace Well-Being</i> (Y)</b> |                                                                                      | <b>4,099</b> |

Berdasarkan tabel diatas, pernyataan “Perusahaan menghargai kontribusi kerja saya.” memiliki nilai mean tertinggi yaitu 4,245. Nilai keseluruhan mean yaitu 4,099 yang berarti responden menyatakan “Setuju” pada pernyataan *workplace well-being*.

## 4.3 Hasil Analisis Data

### 4.3.1 Pengujian *Outer Model*

Teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan, karena *Partial Least Squares (PLS)* tidak mengasumsikan distribusi tertentu dalam estimasi parameter (Chin, 1998). Berikut model awal struktural yang disajikan dalam bentuk gambar:



Gambar 4.1 Sebelum Uji *Outer Model*

Model pengukuran (*outer model*) dievaluasi dengan *discriminant validity*, *convergent validity* dan *reability* dari indikatornya. Dari Gambar Sebelum Uji Outer Model, bisa diidentifikasi bahwasanya masih terdapat nilai *loadinf factor* yang belum memenuhi syarat valid.

#### 1. *Outer Loading*

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan reflektif indikator ditentukan berdasarkan korelasi antara item score/component score yang diestimasi dengan software PLS. Indikatornya dianggap valid jika memiliki nilai *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0,5 atau menunjukan seluruh *outer loading* dari setiap variabel harus >0,5 (Abdullah, 2015). Hasil uji validitas konvergen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Nilai *Outer Loading* Sebelum Uji

| Indikator | DRK   | KEP   | KOM   | WW    |
|-----------|-------|-------|-------|-------|
| DRK1      | 0,665 |       |       |       |
| DRK2      | 0,855 |       |       |       |
| DRK3      | 0,860 |       |       |       |
| DRK4      | 0,643 |       |       |       |
| KEP1      |       | 0,874 |       |       |
| KEP2      |       | 0,785 |       |       |
| KEP3      |       | 0,320 |       |       |
| KEP4      |       | 0,615 |       |       |
| KOM1      |       |       | 0,839 |       |
| KOM2      |       |       | 0,800 |       |
| KOM3      |       |       | 0,825 |       |
| KOM4      |       |       | 0,658 |       |
| WW1       |       |       |       | 0,699 |
| WW2       |       |       |       | 0,870 |
| WW3       |       |       |       | 0,840 |
| WW4       |       |       |       | 0,578 |

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel di atas, diketahui masih terdapat indikator variabel yang memiliki nilai loading factor dibawah 0,5. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dikeluarkan dari model penelitian. Sedangkan indikator yang memiliki nilai loading factor diatas 0,5 layak digunakan untuk pengujian selanjutnya. Hasil uji validitas konvergen setelah dihapus indikator-indikator yang tidak valid adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Nilai *Outer Loading* Setelah Uji

| Indikator | DRK   | KEP   | KOM   | WW |
|-----------|-------|-------|-------|----|
| DRK1      | 0,663 |       |       |    |
| DRK2      | 0,855 |       |       |    |
| DRK3      | 0,860 |       |       |    |
| DRK4      | 0,645 |       |       |    |
| KEP1      |       | 0,889 |       |    |
| KEP2      |       | 0,806 |       |    |
| KEP4      |       | 0,584 |       |    |
| KOM1      |       |       | 0,839 |    |

| Indikator | DRK | KEP | KOM   | WW    |
|-----------|-----|-----|-------|-------|
| KOM2      |     |     | 0,801 |       |
| KOM3      |     |     | 0,825 |       |
| KOM4      |     |     | 0,657 |       |
| WW1       |     |     |       | 0,698 |
| WW2       |     |     |       | 0,870 |
| WW3       |     |     |       | 0,840 |
| WW4       |     |     |       | 0,579 |

Tabel diatas sudah memperlihatkan nilai loading factor setiap pada variabel adalah lebih besar dari pada nilai cross loading. Convergent validity juga dapat dilihat dari nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Kriteria nilai AVE yang baik adalah diatas 0,5. Adapaun nilai AVE dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.11 Tabel Nilai AVE

| Variabel                        | Average variance extracted (AVE) |
|---------------------------------|----------------------------------|
| Dukungan Rekan Kerja (Z)        | 0,866                            |
| Kepemimpinan Transaksional (X1) | 0,787                            |
| Kompensasi (X2)                 | 0,622                            |
| <i>Workplace Well-Being</i> (Y) | 0,846                            |

Berdasarkan Tabel Nilai Outer Loading Setelah Uji dan pada Tabel Nilai AVE maka sudah memenuhi uji konvergen dengan masing-masing item ditandai dengan nilai loading factor lebih dari 0,5 dan Nilai Average variance extracted (AVE) lebih 0,5 dengan nilai tersebut dinyatakan valid.

## 2. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan (*Discriminant Validity*) terjadi jika dua instrumen berbeda dalam mengukur dua buah konstruk yang diprediksikan tidak berkorelasi menghasilkan skor-skor yang memang tidak berkorelasi. Secara keseluruhan hasil pengujian validitas diskriminan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Nilai Sebelum Uji Diskriminan

| Indikator | DRK          | KEP          | KOM          | WW           |
|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| DRK1      | <b>0,663</b> | 0,486        | 0,187        | 0,630        |
| DRK2      | <b>0,855</b> | 0,609        | 0,280        | 0,760        |
| DRK3      | <b>0,860</b> | 0,578        | 0,322        | 0,791        |
| DRK4      | <b>0,645</b> | 0,401        | 0,603        | 0,609        |
| KEP1      | 0,620        | <b>0,889</b> | 0,227        | 0,638        |
| KEP2      | 0,582        | <b>0,806</b> | 0,253        | 0,502        |
| KEP4      | 0,341        | <b>0,584</b> | 0,004        | 0,395        |
| KOM1      | 0,420        | 0,197        | <b>0,839</b> | 0,364        |
| KOM2      | 0,235        | 0,057        | <b>0,801</b> | 0,247        |
| KOM3      | 0,251        | 0,106        | <b>0,825</b> | 0,196        |
| KOM4      | 0,408        | 0,281        | <b>0,657</b> | 0,356        |
| WW1       | 0,671        | 0,552        | 0,228        | <b>0,698</b> |
| WW2       | 0,809        | 0,639        | 0,279        | <b>0,870</b> |
| WW3       | 0,732        | 0,435        | 0,345        | <b>0,840</b> |
| WW4       | 0,543        | 0,392        | 0,383        | <b>0,579</b> |

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel di atas, diketahui terdapat item yang tidak valid secara diskriminan berdasarkan nilai cross loadings. Hasil uji diskriminan setelah dihapus indikator-indikator yang tidak valid adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Nilai Setelah Uji Diskriminan

| Indikator | DRK          | KEP          | KOM          | WW           |
|-----------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| DRK2      | <b>0,931</b> | 0,615        | 0,275        | 0,808        |
| DRK3      | <b>0,930</b> | 0,586        | 0,314        | 0,812        |
| KEP1      | 0,574        | <b>0,896</b> | 0,220        | 0,556        |
| KEP2      | 0,572        | <b>0,878</b> | 0,250        | 0,473        |
| KOM1      | 0,297        | 0,203        | <b>0,841</b> | 0,306        |
| KOM2      | 0,163        | 0,108        | <b>0,820</b> | 0,245        |
| KOM3      | 0,178        | 0,204        | <b>0,842</b> | 0,201        |
| KOM4      | 0,298        | 0,280        | <b>0,632</b> | 0,259        |
| WW2       | 0,847        | 0,638        | 0,275        | <b>0,930</b> |
| WW3       | 0,750        | 0,419        | 0,343        | <b>0,910</b> |

Nilai cross loading pada tabel diatas sudah memenuhi uji diskriminan dengan masing-masing item ditandai dengan angka tebal (bold). Item dinyatakan valid jika nilai korelasi item paling tinggi terhadap variabelnya dibandingkan korelasi item tersebut dengan variabel lain.

### 3. *Composite Reliability*

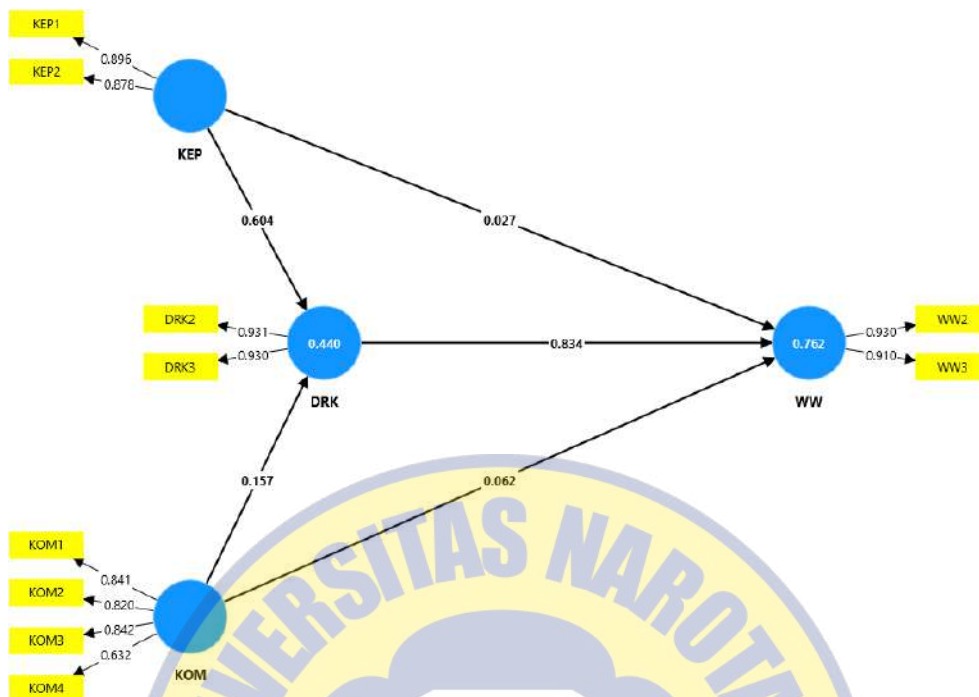
Sejauh mana reliabilitas yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan menggunakan output yang dihasilkan oleh PLS dari tabel *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Berikut yang merupakan hasil olah data penelitian ini untuk nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.14 Nilai Uji Reabilitas

| Variabel                        | <i>Cronbach's alpha</i> | <i>Composite reliability (rho a)</i> | <i>Composite reliability (rho c)</i> |
|---------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Dukunngan Rekan Kerja (Z)       | 0,845                   | 0,845                                | 0,928                                |
| Kepemimpinan Transaksional (X1) | 0,730                   | 0,733                                | 0,881                                |
| Kompensasi (X2)                 | 0,795                   | 0,798                                | 0,867                                |
| <i>Workplace Well-Bieng</i> (Y) | 0,819                   | 0,827                                | 0,917                                |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel telah memiliki nilai cronbach alpha dan composiste reliability diatas 0,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan sangat tinggi. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa reliabilitas instrumen telah terpenuhi.

Gambar model dan Tabel nilai hubungan setelah dilakukan pengujian outer model adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Setelah Uji *Outer Model*

Gambar diatas merupakan hasil setelah Uji Outer Model yang menunjukkan sudah tidak adanya nilai yang tidak valid, serta mendapatkan nilai hubungan sebagai berikut:

Tabel 4.15 Nilai *Coefficient*

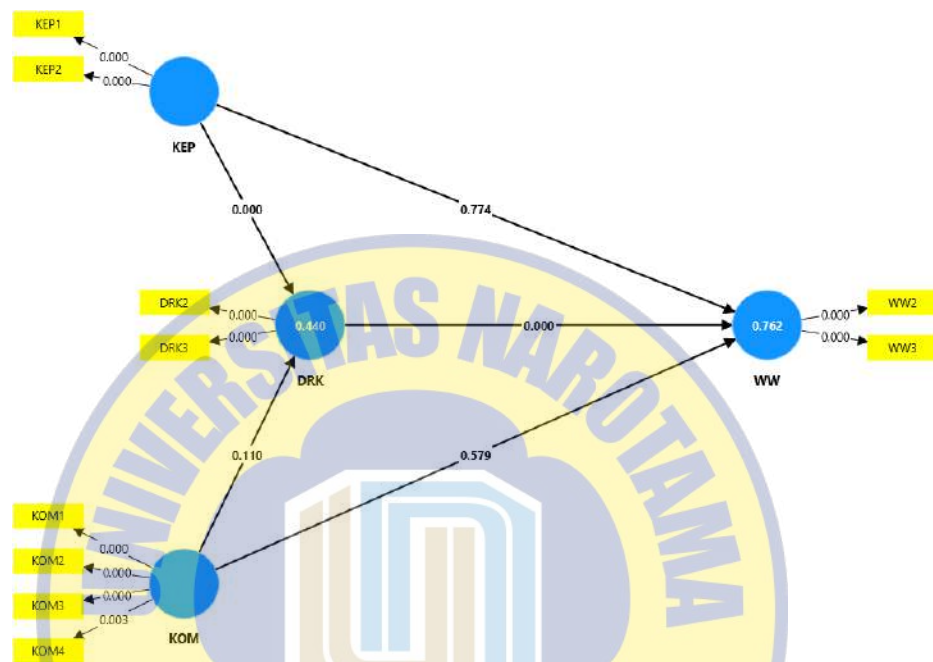
| Variabel                                                           | Nilai<br><i>Coefficient</i> |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Kepemimpinan Transaksional (X1) -> <i>Workplace Well-Being</i> (Y) | 0,027                       |
| Kompensasi (X2) -> <i>Workplace Well-Being</i> (Y)                 | 0,062                       |
| Kepemimpinan Transaksional (X1) -> Dukungan Rekan Kerja (Z)        | 0,604                       |
| Kompensasi (X2) -> Dukungan Rekan Kerja (Z)                        | 0,157                       |
| Dukungan Rekan Kerja (Z) -> <i>Workplace Well-Being</i> (Y)        | 0,834                       |

Uji outer model yang terdiri dari validitas diskriminan, validitas konvergen dan uji reliabilitas telah terpenuhi semua, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah layak digunakan untuk pengujian penelitian selanjutnya.

#### 4.3.2 Pengujian *Inner Model*

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk mengetahui

hubungan antara konstruk. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, uji hipotesis yang terdapat pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Uji Inner model dapat pada gambar Bootstaping berikut:



Gambar 4.3 *Bootsrapping*

Gambar diatas merupakan hasil setelah Uji Inner Model yang menunjukkan hasil korelasi untuk diuji menggunakan R square, Path Coefficient dan Indirect Effect.

### 1. Nilai *R square*

Penilaian model dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel dependen yang interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dan apakah mempunyai pengaruh substantif.

Tabel 4.16 Nilai *R Square*

| Variabel                        | <i>R-square</i> |
|---------------------------------|-----------------|
| Dukungan Rekan Kerja (Z)        | 0,440           |
| <i>Workplace Well-Being</i> (Y) | 0,762           |

Dari tabel diatas, nilai *R-Square* untuk variabel Dukungan Rekan Kerja (Z)

0,440 menurut sedangkan variabel *Workplace Well-Being* (Y) sebesar 0,762. Hasil memperlihatkan variabel Dukungan Rekan Kerja (Z) dapat dipengaruhi variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 44% dan sisannya 54% dipengaruhi faktor lain. Sedangkan variabel *Workplace Well-Being* (Y) dapat dipengaruhi variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 76% dan sisannya 24% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Nilai *Path Coefficient* (Pengaruh Langsung)

Penilaian terhadap pengaruh langsung dapat dilihat hubungan antar konstruk laten dengan memperhatikan hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat besarnya nilai p-value. Apabila nilai p-value < 0,05, maka hipotesis akan diterima.

Tabel 4.17 Nilai *Path Coefficient*

| Variabel                                                        | <i>Path Coefficient</i> | P values | Keterangan       |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------|----------|------------------|
| Kemempinan Transaksional (X1)-> <i>Workplace Well-Being</i> (Y) | 0,027                   | 0,774    | Tidak Signifikan |
| Kompensasi (X2) -> <i>Workplace Well-Being</i> (Y)              | 0,062                   | 0,579    | Tidak Signifikan |
| Kemempinan Transaksional (X1) -> Dukungan Rekan Kerja (Z)       | 0,604                   | 0,000    | Signifikan       |
| Kompensasi (X2) -> Dukungan Rekan Kerja (Z)                     | 0,157                   | 0,110    | Tidak Signifikan |
| Dukungan Rekan Kerja (Z)-> <i>Workplace Well-Being</i> (Y)      | 0,834                   | 0,000    | Signifikan       |

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat tiga persamaan yang tidak terbukti berpengaruh signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai p-value >0,05. Sedangkan untuk dua persamaan yang lain terbukti berpengaruh signifikan, yaitu ditunjukkan dengan nilai p-value <0,05.

#### b. Nilai *Indirect Effect*

Penelitian ini selain bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung juga untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (intervening). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan *Indirect Effect*. Dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z).

Tabel 4.18 Nilai *Indirect Effect*

| Variabel                                                                                     | <i>Indirect Effect</i> | P values | Keterangan       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------|------------------|
| Kemempinan Transaksional (X1) -> Dukungan Rekan Kerja (Z) -> <i>Workplace Well-Being</i> (Y) | 0,504                  | 0,000    | Signifikan       |
| Kompensasi (X2) -> Dukungan Rekan Kerja (Z) -> <i>Workplace Well-Being</i> (Y)               | 0,131                  | 0,130    | Tidak Signifikan |

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa Dukungan Rekan Kerja terbukti mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Workplace Well-Being, dan tidak dapat memediasi Kompensasi terhadap Workplace Well-Being. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai p-value yang dihasilkan dari hasil analisis  $<0,05$ .

#### 4.4 Pembahasan

##### 1. H1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap *Workplace Well-Being* (Y)

Berdasarkan hasil analisa pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa H1 ditolak, karena variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Workplace Well-Being (Y), dengan nilai P value lebih dari 0,05 yaitu 0.774. Dengan demikian dapat dipersepsikan bahwa kepemimpinan transaksional yang diterapkan, tidak menciptakan adanya kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Abun dkk (2020), yang berjudul *Leadership Styles of Deans/heads and Employees Workplace well-being of Divine Word Colleges in Ilocos Region, Philippines*. Hasil penelitian

tersrebut bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional menunjukkan korelasi negatif dengan kesejahteraan ( $r = -0.35$ ,  $p < 0.05$ ).

## **2. H2 Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap *Workplace Well-Being* (Y)**

Berdasarkan hasil analisa pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 ditolak, karena variabel Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Workplace Well-Being (Y), dengan nilai P value lebih dari 0,05 yaitu 0.579. Dengan demikian dapat dipersepsikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan, tidak menciptakan adanya kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Wurini (2019), yang berjudul ‘Workplace Well-Being pada Pegawai Negeri Sipil Setelah Reformasi Birokrasi (Studi Kasus: Pemerintah Kota Yogyakarta)’. Kompensasi berpengaruh rendah terhadap kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Hasil penelitian berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Adzandri dkk (2023), yang berjudul Mengeksplorasi Kesejahteraan Karyawan Hotel Dampak Positif. Hasil penelitian ini juga menunjukkan ( $\beta = 0,728$ ,  $t = 4,428$ , dan  $p = 0,000$ ), yang melambangkan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kesejahteraan karyawan.

## **3. H3 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Dukungan Rekan Kerja (Z)**

Berdasarkan hasil analisa pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa H4 ditolak, karena variabel Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Dukungan Rekan Kerja (Z), dengan nilai P value lebih dari 0,05 yaitu 0.579. Dengan demikian dapat dipersepsikan bahwa kepemimpinan transaksional yang diterapkan pada perusahaan, mendorong terciptanya dukungan antar karyawan di tempat kerja.

Hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan Ahmad dkk., (2016) dengan judul “*Co-worker Support as Moderator on the Relationship between Compensation and Transactional Leadership in Organizational Commitment*”. Kompensasi (Pvalue 0,000) dan kepemimpinan transaksional (P value 0,000)

berpengaruh signifikan pada dukungan rekan kerja.

#### **4. H4 Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Dukungan Rekan Kerja (Z)**

Berdasarkan hasil analisa pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa H4 ditolak, karena variabel Kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Dukungan Rekan Kerja (Z), dengan nilai P value lebih dari 0,05 yaitu 0.579. Dengan demikian dapat dipersepsikan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan, tidak mendorong terciptanya dukungan antar karyawan di tempat kerja.

Hasil penelitian tidak sesuai dengan yang dilakukan Ahmad dkk., (2016) dengan judul “*Co-worker Support as Moderator on the Relationship between Compensation and Transactional Leadership in Organizational Commitment*”. Kompensasi (Pvalue 0,000) dan kepemimpinan transaksional (P value 0,000) berpengaruh signifikan pada dukungan rekan kerja.

#### **5. H5 Pengaruh Dukungan Rekan Kerja (Z) terhadap *Workplace Well-Being* (Y)**

Berdasarkan hasil analisa pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa H5 dapat diterima, karena variabel Dukungan Rekan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap *Workplace Well-Being* (Z), dengan nilai P value kurang dari 0,05 yaitu 0.000. Dengan demikian dapat dipersepsikan bahwa dukungan rekan kerja, mendorong terciptanya kesejahteraan karyawan di tempat kerja.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Agustin & Maryam (2022), yang berjudul *Workplace Well-being* pada Karyawan PT X di Sidorjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan merasa senang ketika mendapatkan dukungan dari orang lain (21,18%).

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ying & Mohamad Nor (2023) yang berjudul *Workplace support and Well-being Among working parents*. Penelitian ini menemukan bahwa dukungan tempat kerja merupakan prediktor signifikan untuk kesejahteraan orang tua yang bekerja ( $F(1, 134) = 2,70$ ,  $p < .01$ ). Semua variabel prediktor menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan kesejahteraan, Dukungan organisasi ( $r = .18$ ,  $p < .05$ ). Dukungan supervisi

( $r = .17$ ,  $p < .05$ ). Dukungan rekan kerja ( $r = .17$ ,  $p < .05$ ).

**6. H6 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) melalui Dukungan Rekan Kerja (Z) terhadap Workplace Well-Being (Y)**

Berdasarkan hasil analisa pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa H6 dapat diterima, karena variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) melalui Dukungan Rekan Kerja (Z) terhadap Workplace Well-Being (Y) dengan nilai P value kurang dari 0,05 yaitu 0.000. Dengan demikian dapat dipersepsikan bahwa meskipun kepemimpinan transaksional tidak langsung memengaruhi workplace well-being, dukungan rekan kerja dapat menjadi faktor yang mendorong terciptanya kondisi tersebut.

**7. H7 Pengaruh Kompensasi (X2) melalui Dukungan Rekan Kerja (Z) terhadap Workplace Well-Being (Y)**

Berdasarkan hasil analisa pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa H7 ditolak, karena variabel Kompensasi (X2) melalui Dukungan Rekan Kerja (Z) terhadap Workplace Well-Being (Y) dengan nilai P value lebih dari 0,05 yaitu 0.130. Dengan demikian dapat dipersepsikan bahwa meskipun didorong faktor dukungan dari rekan kerja, kompensasi tetap tidak memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan di tempat kerja