



# 6.93%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 12 JUL 2024, 4:33 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL  
0.28%

● CHANGED TEXT  
6.64%

## Report #22003011

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Peran SDM dalam menggapai tujuan perseroan ialah elemen yang perlu menjadi perhatian. Untuk memberikan layanan yang patut dicontoh kepada masyarakat, organisasi harus memiliki kader SDM yang berkaliber tinggi. Manajemen serta pengelolaan SDM yang efektif adalah pilar yang sangat diperlukan untuk kesuksesan perusahaan (Nurjaya et al., 2021). Fungsi SDM memicu pengaruh yang substansial dalam menggerakkan aktivitas perusahaan menuju tercapainya tujuan organisasi.. Oleh sebab itu, sangat krusial bagi perseroan untuk secara tekun fokus dan memprioritaskan perlakuan terhadap karyawannya guna meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan (Farida et al., 2020). Perusahaan harus memiliki kapasitas untuk menyinkronkan operasi sumber daya manusia untuk mengaktualisasikan atau mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan perusahaan, penting bagi pemimpin perusahaan dan karyawan untuk memiliki perspektif dan ide yang selaras. Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan menginginkan hasil kinerja yang optimal dari para pegawainya. Meski demikian, ada aspek lain yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja optimal. Tingkat kesejahteraan kerja di kalangan karyawan berpengaruh substansial terhadap kinerjanya. Ketika karyawan tidak puas dengan apa yang mereka peroleh atau alami dalam suatu perusahaan, hal ini menghambat kemampuan mereka untuk melakukan yang terbaik karena kurangnya motivasi. Kebahagiaan kerja berdampak substansial pada sikap dan

performa pegawai di tempat kerja. Kebahagiaan kerja merupakan evaluasi subjektif terhadap pekerjaan individu, dipengaruhi oleh aspek internal (perasaan pribadi) maupun aspek eksternal (kondisi kerja, hasil, dan sifat pekerjaan) (Sulistiyawati et al., 2022). Kesejahteraan kerja ialah kondisi perasaan subjektif yang mencerminkan tingkat kepuasan individu pada profesinya.

82 Keadaan ini bisa tercermin melalui indikator seperti semangat kerja, prestasi, dan kedisiplinan. Kesejahteraan kerja mengacu pada keadaan emosi dan pandangan individu tentang pengalaman kerjanya (Sudiantini & Saputra, 2022). Kebahagiaan kerja juga dipengaruhi oleh pendapat pekerja mengenai pentingnya pekerjaan mereka. Ketika seseorang mengevaluasi situasi yang ada dan mengalami ketidakpuasan, hal itu dapat memotivasi mereka guna mencari profesi di tempat lain. Kesejahteraan kerja, yang mencakup kenikmatan dari segi gaji, kenaikan, pengawasan, serta kolaborasi sesama mitra, berdampak substansial terhadap kinerja mereka. Namun hal ini sangat dipengaruhi oleh situasi dan budaya kerja perusahaan, yang seharusnya menciptakan lingkungan positif bagi karyawan untuk menyelaraskan diri dengan organisasi. Hal ini akan menyajikan analisis komprehensif tentang perilaku, respons, dan pilihan mereka sesuai dengan lingkungan kerja masing-masing (Asriani, et al., 2020). Kebahagiaan kerja adalah hal penting dan menarik yang telah terbukti membawa manfaat besar bagi individu, tempat kerja, dan masyarakat secara keseluruhan. Kesejahteraan kerja memungkinkan individu untuk meningkatkan rasa kepuasan dan kegembiraan secara keseluruhan dalam hidup mereka. Perusahaan berupaya meningkatkan kebahagiaan kerja dengan berfokus pada perbaikan sikap dan perilaku pegawai, yang pada kesimpulannya cenderung pada kenaikan kemampuan dan produktivitas. Selain itu, masyarakat kemungkinan besar akan memperoleh manfaat dari peningkatan kapasitas layanan dan nilai kemanusiaan yang lebih besar dalam bidang ketenagakerjaan (Azhar et al., 2020). Tidak diragukan lagi, meningkatkan kebahagiaan kerja sangatlah penting karena secara tidak langsung akan meningkatkan kesuksesan perusahaan (Suartana & Dewi, 2020). Karyawan yang merasakan kesejahteraan kerja akan mengembangkan

ketertarikan yang kuat terhadap pekerjaannya dan menumbuhkan pola pikir positif. Sebaliknya, pegawai yang kurang mempunyai kesenangan kerja akan gagal menggapai kenikmatan psikologis alhasil menumbuhkan pandangan pesimistis. Perusahaan secara aktif berupaya meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan. Hal ini bermanfaat untuk menumbuhkan kepuasan karyawan dan meningkatkan retensi karyawan dalam organisasi. Perusahaan mempunyai kemampuan untuk mempertahankan asetnya berupa sumber daya manusia dan mencapai tingkat turnover yang rendah. PT. XYZ ialah suatu badan usaha yang beranjak di aspek perbankan komersial dan berlokasi di wilayah Jakarta Selatan. Untuk mengidentifikasi masalah atau kejadian yang timbul dalam perusahaan. Para peneliti menggunakan kuesioner pra-survei untuk memastikan kondisi yang ada dalam organisasi, serta mengumpulkan data tambahan untuk faktor-faktor terkait. Setelah pra-survei, peneliti memperoleh data selanjutnya: Tabel 1. 1 Kuisisioner pra-survey No Variabel Pernyataan Jawaban Ya Tidak 1 Kepemimpinan Inspiratif Saya memiliki pemimpin yang terbuka dengan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas. 24% 76% 2 Kompetensi Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan teknis pekerjaan. 96% 4% 3 Motivasi Saya memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan. 82% 18% 4 Budaya Perusahaan Karyawan di perusahaan tempat saya bekerja bersikap agresif dan kompetitif dalam bekerja. 86% 14% 5 Komitmen Perusahaan Saya memiliki keinginan untuk bertahan di perusahaan ini. 88% 12% 6 Kesejahteraan kerja Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. 32% 68%

Berdasarkan pra-survei, 76% responden menyatakan bahwa mereka tidak memiliki pemimpin yang terbuka terhadap metode inovatif dalam menyelesaikan tugas. Perihal ini membuktikan kalau style kepemimpinan transformasional yang diaplikasikan pada PT. XYZ tidak lazim di kalangan responden. Hal ini mungkin menimbulkan masalah yang timbul dari gaya kepemimpinan yang tidak sesuai untuk suatu organisasi. Variabel budaya perusahaan yang ditunjukkan dengan pernyataan “Saya bekerja dengan sikap agresif dan kompetitif dalam bekerja” mengungkapkan bahwa secara substansial 86%

responden menunjukkan perilaku agresif dan kompetitif di tempat kerja. Hal ini mungkin merangsang sedikitnya kolaborasi efektif dalam suatu organisasi. Mengenai variabel kesejahteraan kerja, pernyataan “Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya” mengungkapkan bahwa sebanyak 68% responden menyatakan pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal ini berpotensi memberikan tantangan bagi karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena dianggap melampaui kemampuannya. Berdasarkan kuesioner pra survei, fenomena yang terlihat di PT. XYZ adalah kurangnya kesejahteraan kerja karyawan yang substansial, dibuktikan dengan tingkat persentase pernyataan tersebut. Perihal ini diakibatkan oleh elemen-elemen khusus yang menimbulkan rasa ketidakpuasan di kalangan karyawan terhadap tugas sehari-harinya, sehingga menimbulkan sensasi sebagian ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan mengalami ketidakpuasan karena melihat pekerjaannya melebihi bakatnya. Rekan kerja yang menunjukkan sikap agresif dan kompetitif mungkin berkontribusi terhadap budaya bisnis yang melemahkan satu sama lain dan menghambat kerja tim dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang salah dapat menghambat perkembangan karyawan. Hal ini terjadi karena kurangnya keselarasan antara gaya kepemimpinan dan peningkatan perilaku inovatif staf. Akibatnya, karyawan tidak dapat terlibat dalam perilaku inovatif yang tidak terbatas yang memungkinkan mereka melakukan tugas mereka dengan lebih efisien. Keadaan ini tentunya dapat menyebabkan menurunnya kompetensi pegawai sehingga dapat memberikan dampak yang merugikan bagi perusahaan. Jika karyawan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaannya, mereka cenderung aktif mencari pekerjaan di tempat lain, yang dapat menyebabkan menurunnya loyalitas mereka terhadap organisasi. Biasanya, setiap perusahaan menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan, sementara pendekatan spesifiknya berbeda-beda berdasarkan tujuan spesifik organisasi (Prasetyo et al., 2020). Kesejahteraan kerja karyawan pada dasarnya bersifat subjektif karena bergantung pada standar individu yang ditetapkan oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan menghadapi

kesulitan dalam menumbuhkan kebahagiaan kerja di kalangan stafnya. Meningkatkan kesejahteraan kerja di kalangan karyawan akan mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja, yang pada akhirnya menghasilkan lebih banyak insentif ekonomi. Ketika karyawan memandang penghargaan sebagai hal yang pantas dan adil, mereka akan mengalami kepuasan yang lebih tinggi karena mereka yakin bahwa manfaat yang mereka terima sejalan dengan prestasi mereka. Sebaliknya, ketika penghargaan dianggap tidak memadai dibandingkan dengan tingkat pencapaian, ketidakpuasan akan cenderung muncul (Bhastary, 2020). Kesejahteraan kerja bergantung pada persepsi individu. Kepuasan dicapai ketika ada keselarasan yang utuh antara keinginan individu dan persepsinya. Kesejahteraan kerja karyawan dapat dicapai dengan mempertimbangkan banyak unsur yang dapat mempengaruhinya. Unsur-unsur tersebut antara lain Style Kepemimpinan, Budaya Perseroan, Area Kerja, imbalan, Kompetensi, serta Motivasi. 3 Gaya kepemimpinan mengacu pada serangkaian tindakan yang bertujuan memotivasi dan mempengaruhi karyawan guna menggapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu, style kepemimpinan memberikan efek yang besar kepada tingkatan kebahagiaan kerja pegawai. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan, contohnya transformasional. Gaya ini mengacu pada pendekatan atasan dalam menarik perhatian serta keterlibatan bawahan atau kolega melalui perilaku mereka yang menarik dan berpengaruh. Pemanfaatan gaya kepemimpinan yang tepat dalam pendekatan kepemimpinan transformasional berpotensi mengubah perilaku pengikut dan berdampak pada komitmen karyawan, produktivitas, dan kebahagiaan kerja (Suci et al., 2020). Gaya transformasional dapat memberikan efek dan memungkinkan sumber daya manusia mengalami perubahan bermanfaat yang selaras dengan tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan ini akan membentuk sosok teladan bagi karyawan, sehingga meningkatkan motivasi mereka dan memberikan dampak yang substansial pada kebahagiaan kerja pegawai melalui penggunaan praktik leadership yang tepat. Budaya perusahaan adalah upaya lain untuk mendapatkan kebahagiaan kerja karyawan. Budaya perusahaan mengacu pada nilai-nilai serta dogma kolektif yang menjadi

landasan konteks organisasi atau perseroan. Budaya perusahaan mengacu pada keyakinan, aktivitas, dan sistem kolektif yang memberikan panduan perilaku dan membentuk identitas serta sifat suatu organisasi (Wastuti & Widiastuti, 2021). Perusahaan harus mengutamakan pembentukan budaya bisnis yang kuat. Tujuan dari budaya perusahaan adalah untuk meningkatkan perilaku karyawan dan mendorong inovasi yang lebih besar untuk mengatasi tantangan terkait pekerjaan. Tujuan utama budaya perusahaan adalah untuk membedakan satu perusahaan dari perusahaan lain dan menumbuhkan rasa identitas diri di antara karyawan (Zamanudin et al., 2019). Studi sebelumnya yang dicoba Asriani, et al., (2020) menunjukkan kalau gaya transformasional memicu efek yang dominan serta menguntungkan pada kebahagiaan kerja di PT. Mahakam Berlian Samjaya. Meskipun demikian Rezeki, (2022) menemukan kalau Kepemimpinan Inspiratif tidak memberikan efek yang substansial pada kesejahteraan kerja pegawai. Sulistyawati et al., (2022) melakukan penelitian yang menunjukkan korelasi positif diantara budaya bisnis serta kesejahteraan kerja Farida et al., (2020), menemukan kalau variabel budaya bisnis tidak memiliki efek substansial pada kesejahteraan kerja pegawai. PT. XYZ saat ini menghadapi tantangan dalam meneliti dampak kepemimpinan yang transformasional serta budaya perusahaan pada kebahagiaan kerja pekerja. **81** Riset ini didasarkan pada informasi latar belakang, tanggapan kuesioner pra-survei, dan temuan dari penelitian sebelumnya. Studi ini terfokuskan untuk menjelaskan efek Kepemimpinan Inspiratif serta budaya perusahaan pada kesejahteraan kerja staf PT. XYZ. Studi ini harapannya membagikan kebermanfaatannya pada pemahaman Kepemimpinan Inspiratif serta iklim entitas, dengan tujuan akhir meningkatkan kebahagiaan kerja. Mengingat latar belakang informasi yang diberikan, periset berkenan untuk melakukan studi dengan tajuk “PENGARUH KEPEMIMPINAN INSPIRATIF DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KESEJAHTERAAN KERJA KARYAWAN . 1.2 Rumusan Masalah Dari semua penjelasan konteks yang telah dijabarkan, maka perumusan masalah yang terbentuk: 1. Apakah ada efek Kepemimpinan Inspiratif (X 1 ) pada Kesejahteraan kerja pegawai (Y) PT. XYZ? 2. Apakah terdapat efek Budaya Perusahaan (X 2



) pada Kesejahteraan kerja pegawai (Y) PT. XYZ? 1.3 Tujuan Penelitian  
a) Memvalidasi efek Kepemimpinan Inspiratif (X 1 ) pada Kesejahteraan kerja pegawai (Y) PT. XYZ. b) Memvalidasi efek Budaya Perusahaan (X 2 ) pada Kesejahteraan kerja pegawai (Y) PT. XYZ. 1.4 Manfaat Penelitian  
1. Manfaat Teoritis Studi ini memiliki manfaat sebagai landasan untuk penelitian masa depan yang menyelidiki dampak gaya kepemimpinan serta budaya perusahaan pada kesejahteraan kerja. Selain itu, menciptakan pemahaman pembaca mengenai prinsip-prinsip Kepemimpinan Inspiratif, iklim entitas, serta kebahagiaan pegawai dalam konteks SDM. 2. Manfaat Praktis  
a) Bagi Perusahaan Studi ini berfungsi selaku basis informasi berharga bagi perusahaan untuk mengkaji elemen yang bisa memicu kebahagiaan kerja pegawai. Perihal ini juga bisa jadi panduan bagi perusahaan dalam meningkatkan organisasinya. b) Bagi Universitas Sumber daya ini dapat menjadi referensi dalam pelaksanaan tugas akhir atau penelitian skripsi pada bidang konsentrasi MSDM c) Bagi Peneliti Studi ini berpotensi untuk meningkatkan pemahaman dalam bidang penelitian manajemen sumber daya manusia. Selain itu dapat digunakan dalam situasi praktik dan berkontribusi dalam penyelesaian tugas akhir Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Jaya. **100** 5 BAB II KAJIAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 1  
Sumber Daya Manusia Salsabilah et al., (2022) mencontohkan, SDM ialah elemen penting yang secara intrinsik terkait dengan organisasi, baik institusi maupun korporasi. Perkembangan suatu perseroan sangat bergantung pada SDMnya. SDM mengacu pada individu yang dipekerjakan oleh suatu organisasi untuk bertindak sebagai agen tindakan, kecerdasan, dan strategi untuk mengapai sasaran perseroan. Pegawai tidak hanya disangka sebagai alat, tetapi juga diakui sebagai potensi penting bagi organisasi. Pengelolaan pemberdayaan sumber daya manusia yang teratur dan metodelis akan menghasilkan tenaga kerja berketerampilan tinggi dan berdaya saing. Sumber Daya Manusia (SDM) secara garis besar dapat dikategorikan menjadi dua aspek: SDM makro, yang mengacu pada jumlah keseluruhan orang dewasa dalam usia kerja di suatu lokasi tertentu, dan SDM mikro, yang secara

khusus berkaitan dengan personel yang bekerja di suatu lembaga atau perusahaan. Pengembangan SDM ialah faktor krusial bagi perseroan untuk menggapai sasaran ketercapaian yang telah di torehkan. Perusahaan sebaiknya membentuk departemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab merekrut, mengelola, dan membimbing personel guna menciptakan lingkungan sinergis yang mendorong kolaborasi timbal balik menuju tujuan bersama (Labola, 2019). Kasman, (2021) berpendapat bahwa pemberdayaan sumber daya manusia harus diprioritaskan karena manusia merupakan komponen fundamental suatu organisasi, melebihi aspek lain seperti modal dan teknologi, sebab individu memiliki kemampuan untuk mengontrol dan memanfaatkan sumber daya tersebut. Dengan demikian, kemampuan SDM dapat dipupuk serta ditingkatkan guna menggapai sasaran perseroan. Penelitian ini menggunakan Affective Event Theory (AET) sebagai kerangka teori utamanya. Teori Peristiwa Afektif berpendapat bahwa karyawan memiliki reaksi emosional sebagai respons terhadap peristiwa yang terjadi di tempat kerja, yang pada gilirannya bisa memicu performa serta kebahagiaan kerja mereka Ramadhani et al., (2022) Affective Event Theory bertujuan guna memaparkan macam mana sikap dalam badan secara esensial dipengaruhi oleh sentimen personel yang merespon insiden yang terjalin di area kerja mereka. Affective Event Theory dampak intrinsik emosi terhadap perilaku organisasi, ketika individu bereaksi terhadap peristiwa dalam lingkungan kerja mereka. Teori Peristiwa Afektif membantu organisasi dalam mengidentifikasi dan menganalisis emosi dan sentimen yang dialami karyawan sebagai respons terhadap lingkungan kerja mereka. Hal ini membantu mencegah akumulasi emosi yang berpotensi berdampak pada kemampuan serta kebahagiaan kerja pegawai. Riset ini mencoba imbas style kepemimpinan transformasional serta adat perseroan kepada sentimen pegawai serta kebahagiaan kerja dalam suatu perseroan. SDM mengggangam andil berarti dalam menjamin keberlangsungan operasional perusahaan dan pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, MSDM memainkan kedudukan berarti dalam membenarkan kalau orang-orang secara konsisten bekerja pada tingkat tertingginya. Perusahaan juga harus mempertahankan



personel di dalam organisasi karena karyawan merupakan aset vital bagi perusahaan. Perusahaan harus memprioritaskan peningkatan variabel-variabel yang berkontribusi terhadap kepuasan karyawan, seperti menyediakan lingkungan kerja yang terlindungi serta tenang, guna mengoptimalkan kinerja.

### 2.1.2 Kesejahteraan kerja Karyawan

Kesejahteraan kerja mengacu pada evaluasi subjektif pribadi terhadap kesejahteraan dan kepuasan mereka secara keseluruhan dalam kaitannya dengan profesinya. Sikap ini berlandaskan dari proses kognitif persepsi individu, yang melibatkan pemberian makna dan interpretasi perspektif mereka terhadap hal yang sama dengan berbagai cara (Azhar et al., 2020). Kesejahteraan kerja mengacu pada sejauh mana emosi menyenangkan atau negatif yang ditunjukkan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Tiap orang tentu mempunyai tingkatan kebahagiaan yang berbeda-beda bersumber pada sistem nilai pribadinya. Kesejahteraan kerja merujuk pada penilaian individual pegawai kepada profesinya, yang mencakup tingkat kesenangan atau kekurangannya. Kesejahteraan kerja mengacu pada ekspresi emosi karyawan atas pekerjaan mereka, yang selanjutnya berdampak pada kinerja mereka dan menumbuhkan rasa loyalitas yang kuat terhadap perusahaan (Sulistyawati et al., 2022). Kesejahteraan kerja dapat maksimal bila faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kebahagiaan dalam suatu pekerjaan mudah didapat. Kesejahteraan kerja merupakan variabel yang dipengaruhi oleh bermacam aspek baik internal perseroan ataupun eksternal kehidupan pribadi karyawan. Memastikan kesejahteraan kerja karyawan yang optimal sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja, kinerja, dedikasi, kasih sayang, dan disiplin kerja. Azhar et al., (2020) menemukan bahwa tingkatan kebahagiaan kerja berbeda-beda sebab tiap pegawai memiliki standar kepuasan yang berbeda dibandingkan rekan kerjanya. Kriteria yang lazim dipakai buat menilai kebahagiaan kerja seseorang pegawai merupakan kewajiban serta tanggung jawab eksklusif yang diemban oleh orang tersebut. Setiap profesi memerlukan keterampilan khusus. Umumnya pegawai lebih menggemari profesi yang membagikan peluang pada mereka buat mempraktikkan keahlian serta kemampuannya.

64 Kesejahteraan kerja merupakan



faktor penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan dan mendorong kelangsungan kerja mereka di perusahaan. Perusahaan dengan Rasio Perputaran yang tinggi pasti akan memperoleh reputasi negatif. Calon karyawan pasti akan bertanya tentang budaya perusahaan dan cara kerja, faktor-faktor yang berkontribusi substansial terhadap tingginya rasio turnover. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk melakukan upaya bersama untuk mempertahankan karyawan dengan memenuhi kebutuhan kesejahteraan kerja mereka. Namun, mencapai kesejahteraan kerja karyawan merupakan upaya rumit yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkontribusi. Karyawan akan memupuk kesetiaan yang teguh kepada perusahaan jika setidaknya salah satu dari syarat-syarat ini terpenuhi, namun tidak mungkin untuk memenuhi semuanya. 47 Menurut Andriany, (2019) kesejahteraan kerja dapat dipengaruhi oleh aspek sosial pekerjaan, seperti variabel psikologis internal dan lingkungan fisik tempat kerja. Hipotesis kesejahteraan kerja, yang dirumuskan oleh Herzberg pada tahun 1959 dan umumnya dikenal sebagai “Dual-Factor Theory”, berfokus pada dua aspek utama yang dapat memengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan karyawan: faktor insentif dan faktor kebersihan. Menurut teori Herzberg, faktor motivasi lebih cenderung meningkatkan kesejahteraan kerja dan motivasi kerja karyawan, sedangkan faktor kebersihan hanya bertujuan untuk mengurangi ketidakpuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, memperbaiki kondisi sanitasi dalam isolasi tidak akan berdampak substansial pada kebahagiaan kerja pegawai, namun perihal ini berperan penting dalam mengurangi ketidakbahagiaan kerja karyawan. Contoh 7 berikut menunjukkan faktor motivation factor dan hygiene factor yang dijelaskan oleh Herzberg dalam Sunarta, (2019), diantaranya adalah: 1. Motivation Factor, berkaitan dengan karakteristik yang melekat pada tugas itu sendiri. Menurut Herzberg, unsur-unsur motivasi ini merupakan pendorong utama kesejahteraan kerja dan motivasi karyawan. Beberapa contoh variabel motivasi adalah prestasi, tanggung jawab, pengakuan, pertumbuhan, dan pengembangan karir. 2. Hygiene Factor, atau bisa disebut juga sebagai faktor ekstrinsik, berkaitan dengan lingkungan kerja dan kondisi kerja. Meskipun unsur-unsur

ini mungkin tidak secara langsung meningkatkan kesejahteraan kerja, ketidakhadiran unsur-unsur tersebut dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja di kalangan karyawan. Pertimbangan kebersihan mencakup berbagai variabel seperti kebijakan perusahaan, dinamika antarpribadi di antara rekan kerja, kompensasi, dan keadaan kerja. Penelitian ini menerapkan Teori Faktor Ganda, terutama berfokus pada Faktor Motivasi. Kualitas fundamental suatu organisasi. Parameter kesejahteraan kerja seperti yang didefinisikan oleh Luthans (2012:243) dan dieksplorasi dalam Farida et al., (2020) seperti berikut:

1. Work It Self , mengacu pada perasaan bahagia dan puas seorang pegawai ketika keterampilannya selaras dengan tuntutan pekerjaan.
2. Pay (Gaji), dalam kaitannya dengan tingkat profesi yang dikerjakan
3. Promotion , mengacu pada peluang pertumbuhan karir dalam suatu perseroan.
4. Supervision , Pengawasan oleh atasan amat berarti untuk pegawai sebab atasan berfungsi sebagai acuan serta giat mencermati bawahannya.
5. Co-workers , mengacu pada interaksi profesional antara karyawan dan atasannya atau karyawan dari departemen berbeda yang memenuhi kebutuhan sosial karyawan.
6. Working Conditions , faktor lingkungan yang berpengaruh substansial terhadap kebahagiaan kerja pegawai. Kualitas lingkungan kerja suatu organisasi berdampak langsung pada kebahagiaan kerja karyawan. Suasana yang bersih, indah, menyenangkan, dan menggairahkan menumbuhkan kesejahteraan kerja yang lebih tinggi, sedangkan keadaan lingkungan yang buruk atau di bawah standar menyebabkan kesejahteraan kerja menurun.

### 2.1.3 Kepemimpinan Inspiratif

Kepemimpinan memainkan peran penting sebagai kekuatan aktif dan berpengaruh yang menginspirasi, mendorong, dan mengatur upaya organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Angelia & Astiti, (2020) mendefinisikan pemimpin sebagai sosok penting yang berperan penting dalam membentuk masa depan suatu organisasi. Seorang pemimpin dianggap berhasil dan menunjukkan kepemimpinan yang efektif ketika organisasi secara efektif memenuhi tanggung jawabnya dan mencapai tujuan yang selaras dengan tujuan perusahaan. Tiap atasan memiliki style kepemimpinan yang beragam. Perihal ini tidak bisa

disangkal berimbas pada performa karyawan serta pencapaian tujuan perseroan. Kepemimpinan memberikan pengaruh yang substansial dalam suatu organisasi, dan seorang pemimpin menggunakan banyak taktik untuk mempengaruhi pengikutnya. Gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin memenuhi tanggung jawab kepemimpinan atau manajemennya ketika membimbing bawahannya. Banyak perusahaan menghadapi kesulitan dalam menemukan gaya kepemimpinan yang tepat karena sifat dunia bisnis yang serba cepat dan kebutuhan yang terus-menerus untuk meningkatkan dan memaksimalkan kemampuan tenaga kerja mereka (Armawan & Suana, 2019). Kepemimpinan Inspiratif dalam suatu perusahaan ditandai dengan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan memberdayakan rekan kerja, sehingga mereka memiliki otonomi untuk berinovasi. Pendekatan kepemimpinan ini juga mendorong pertumbuhan pribadi karyawan dan memenuhi kebutuhan terkait pekerjaan mereka. Kepemimpinan transformasional ialah gaya kepemimpinan yang ditandai dengan seorang pemimpin yang memotivasi orang-orangnya untuk mengutamakan tujuan kolektif di atas kebutuhan individu serta mempunyai keahlian pengaruh yang luar biasa (Prayudi, 2020). Angelia & Astiti, (2020) mendefinisikan Kepemimpinan Inspiratif sebagai proses pemberian pengaruh pada individu untuk berkolaborasi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin dianggap sebagai pemimpin transformasional berdasarkan sejauh mana pengaruhnya terhadap bawahannya. Burns (1978) menjabarkan teori kepemimpinan transformasional, menyoroti peran penting pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan secara positif mempengaruhi pengikutnya. Pemimpin dengan Kepemimpinan Inspiratif biasanya mempunyai pandangan menarik, memiliki dedikasi yang kuat untuk mendorong pertumbuhan dan kemajuan pengikutnya, dan memiliki kemampuan untuk secara efektif mengubah budaya dalam organisasi. Dansereau, Graen, dan Haga (1975) mengajukan hipotesis "Leader Member Exchange", yang menjelaskan dinamika interpersonal antara pemimpin dan anggota tim dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ikatan pertukaran pemimpin-anggota (LMX) menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan karyawan, yang harus dibangun dengan kuat untuk menumbuhkan

organisasi yang kuat. Hal ini diperkuat dengan teori Bhal (2006) sebagaimana dikutip dalam (Setiawan et al., 2019) yang menyatakan kalau perilaku karyawan pada perusahaan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Menumbuhkan perilaku positif karyawan sangat penting untuk mengarahkan perusahaan menuju kesuksesan. Oleh sebab itu, amat berarti untuk para atasan untuk memahami pentingnya membina hubungan yang kuat dengan karyawannya. Teks berikutnya menguraikan ciri khas dan konsep dasar Kepemimpinan Inspiratif, seperti yang digambarkan oleh (Sinaga et al., 2021) : Ciri-ciri Kepemimpinan Inspiratif mencakup kemampuan pemimpin untuk menghadapi dan mengatasi segala rintangan dan kesulitan yang muncul di dalam perusahaan, seperti: 1. Pemimpin yang cenderung membagi wewenangnya kepada bawahan dan pengikutnya. Pemimpin transformasional tidak menganggap dirinya lebih unggul dari bawahannya. 2. Memberikan bimbingan dan menciptakan jalan bagi kemajuan organisasi. 3. Berusaha mengatur seluruh elemen penting yang diperlukan untuk kemajuan dan motivasi bawahan dan pengikut, menumbuhkan rasa akuntabilitas yang tinggi. Gagasan Kepemimpinan Inspiratif berfungsi sebagai kerangka atau standar dan memiliki ciri khas. Kepemimpinan transformasional memiliki ciri-ciri tertentu yang membedakannya dari gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan transformatif mencakup berbagai prinsip secara spesifik: 9 1. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan komunikasi yang kuat agar dapat mengartikulasikan visi dan misi organisasi secara efektif, serta mengekspresikan emosinya sendiri. Hal ini bermanfaat untuk memastikan bahwa staf memahami tujuan dan sasaran utama yang perlu dicapai. 2. Untuk menjadi seorang pemimpin, seseorang harus mempunyai kemampuan membangkitkan semangat, yang memerlukan sikap hangat dan semangat yang kuat. Bukan cuma untuk dirinya sendiri, tetapi pula untuk dunia kerja. Ketika orang terinspirasi oleh seorang pemimpin, akan lebih mudah untuk mengelolanya. 3. Salah satu konsep revolusioner adalah daya cipta pemimpin. Para pemimpin harus mengantisipasi dan siap menghadapi transformasi radikal, dan berusaha untuk segera melakukan penyesuaian. Inovasi menjamin kelangsungan

hidup suatu perusahaan atau organisasi dalam menghadapi perubahan zaman. 4. Saling membantu.

Atribut ini harus tertanam dalam diri setiap anggota, termasuk pemimpin itu sendiri.

Gaya kepemimpinan transformatif melibatkan saling membantu dan memberi

kompensasi atas kekurangan satu sama lain. 5. Dalam Kepemimpinan

Inspiratif, penting bagi seorang pemimpin untuk memiliki keterbukaan

terhadap bawahannya. Pemimpin harus siap menerima kritik dan gagasan

dengan sopan, karena mereka melakukan komunikasi dua arah dengan

bawahannya. Indikator gaya kepemimpinan seperti yang dijelaskan oleh

Pariesti et al., (2022) mencakup kepemimpinan transformatif: 1. Idealized

Influence , mengacu pada seorang atasan yang memiliki karisma dan

menunjukkan komitmen yang kuat dan teguh dalam membimbing perusahaan. 2.

Inspirational Motivation (Motivasi inspirasional), mengacu pada gaya

kepemimpinan di mana pemimpin secara efektif memotivasi dan mendorong

staf dengan memberikan insentif dan dorongan yang menarik untuk

membimbing mereka dalam tugas mereka. 3. Intellectual Stimulation ,

merujuk pada seseorang atasan yang memotivasi bawahannya untuk berpikir

lebih kreatif dan menawarkan pemikirannya dalam memecahkan kesulitan yang

ada 4. Individualize Consideration (Pertimbangan individual), mengacu pada

seorang pemimpin yang berfokus dalam membimbing individu dalam pertumbuhan

pribadinya dan membantu mereka mencapai tingkat kesuksesan yang lebih

tinggi. Gaya kepemimpinan ini melibatkan pelayanan sebagai pelatih atau

mentor untuk memberikan dukungan dan bimbingan. 2.1.4 Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan mengacu pada serangkaian arti, nilai, serta dogma umum

dalam sesuatu perseroan yang mengarahkan tindakan serta membedakannya dari

perseroan lain (Jopanda, 2021). Rahma, (2021) menegaskan bahwa budaya

perusahaan berfungsi sebagai kerangka perilaku sehari-hari dan pengambilan

keputusan kolaboratif antara pengusaha dan karyawan, dengan tujuan akhir

untuk menggapai sasaran perseroan. Memiliki budaya bisnis yang terdefinisi

dengan bagus alhasil memfasilitasi kemampuan organisasi untuk menilai

dinamika internal dan membuat keputusan strategis yang tepat. Selain itu,

dalam konteks interaksi sosial, budaya berfungsi sebagai sarana penghubung

organisasi dengan konstituennya, termasuk karyawan, atasan, dan konsumen, guna membina hubungan yang lebih erat. Budaya perusahaan berfungsi sebagai arahan bagi karyawan dalam mengambil keputusan dan mengekspresikan diri. Tidak hanya melatih kontrol tetapi juga membentuk karakter karyawan. Budaya perusahaan membentuk identitas kolektif organisasi dan berdampak substansial terhadap perilaku karyawannya. Budaya perusahaan mengacu pada karakter dan nilai-nilai unik suatu perusahaan, yang berfungsi sebagai perisai pelindung terhadap pengaruh budaya eksternal yang tidak diinginkan. Menurut (Prasetyo et al., 2020). perusahaan dengan budaya yang kuat akan memiliki orang-orang yang bertindak dengan cara yang mendorong pencapaian tujuan substansial perusahaan. Budaya perusahaan mengacu pada pengelolaan dan bimbingan tindakan serta sikap orang serta kalangan dalam suatu perseroan. Zamanudin et al., (2019) berpendapat bahwa budaya perusahaan berfungsi sebagai kekuatan kohesif, memungkinkan integrasi karyawan dengan kepribadian atau perilaku berbeda ke dalam operasi perusahaan melalui pembentukan budaya perusahaan bersama. Oleh karena itu, budaya perusahaan berfungsi sebagai alat yang berharga untuk membangun identitas karyawan dan bisnis, sekaligus bertindak sebagai sarana diferensiasi dan kontrol atas isu-isu internal dalam suatu perusahaan. Budaya perusahaan merupakan komponen internal yang mempengaruhi kesejahteraan kerja karyawan karena berdampak secara psikologis pada karyawan sehingga membentuk persepsi mereka terhadap pekerjaannya. Asriani, et al., (2020) menyatakan bahwa aspek-aspek tertentu dari budaya perserpan dapat secara efektif memenuhi harapan pegawai, alhasil mengarah pada kesejahteraan kerja di antara karyawan dan anggota organisasi. Aspek-aspek ini dapat mencakup penekanan kuat pada inovasi dalam budaya perusahaan, komitmen terhadap kesetaraan di antara seluruh karyawan, dan peningkatan hubungan non-diskriminatif antara pemimpin dan bawahan. Perusahaan dengan budaya perusahaan yang kuat tidak hanya mengharapkan karyawannya tingkatkan performa serta menggapai tujuan perseroan, tetapi juga menawarkan fasilitas seperti pelatihan, peluang kemajuan karir karyawan, dan penghargaan

(Sulistyawati et al., 2022). Tidak diragukan lagi, perihal ini memicu efek positif pada peningkatan kebahagiaan kerja pegawai. Hubungan antar karyawan juga berkontribusi terhadap keseluruhan budaya yang berkembang dalam suatu perusahaan. Hal ini sangat mempengaruhi aspek internal dan psikologis karyawan. Jika hubungan kerja dalam suatu perusahaan dinilai lemah, niscaya karyawan akan merasakan ketidaknyamanan di lingkungan perusahaan. Hal ini merupakan faktor yang dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap jenis iklim entitas tertentu dalam suatu perusahaan. Armawan & Suana, (2019) menegaskan kalau budaya perusahaan memicu efek yang substansial pada perilaku pegawai. Budaya perusahaan yang kuat akan membentuk perilaku anggotanya, sehingga mempengaruhi budaya keseluruhan dalam organisasi.

30 Organisasi yang memupuk budaya terbuka dan kolaboratif dapat mendorong komunikasi yang transparan, inovasi, dan kerja tim di antara anggota stafnya. 7

30 Sebaliknya, budaya yang lebih formal dan hierarkis cenderung mematuhi aturan yang ketat dan memiliki struktur organisasi yang jelas (Aliefiani et al., 2023). Oleh karena itu, kehadiran budaya terbuka dalam suatu perusahaan tidak menjamin kelancaran operasional, dan sebaliknya, budaya yang ketat dan formal tidak serta merta menghasilkan kinerja yang buruk. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada berbagai faktor internal, termasuk kompetensi pemimpinnya, perilaku karyawannya, dan kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan perubahan keadaan. 11 Douglas (1996) mengajukan teori konflik sebagai penjelasan tentang bagaimana nilai dan norma dalam iklim entitas dapat membentuk interaksi dan konflik antar orang dalam suatu organisasi. Teori ini memandang kebudayaan sebagai suatu sistem simbolik. Teori konflik menyoroti bahwa budaya perusahaan dapat menimbulkan konflik ketika terdapat perbedaan nilai, sikap, dan norma antar kelompok dan individu yang berbeda di dalam perseroan. Kesejahteraan kerja pegawai bisa dipicu oleh ketegangan budaya, sehingga memerlukan kebutuhan akan manajemen yang efektif. Wijaya et al., (2024) berpendapat bahwa kegagalan dalam mengatasi konflik secara efektif dan cepat dalam suatu organisasi akan mengakibatkan berkurangnya



kolaborasi karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan produktivitas dan kinerja kerja. Berbagai faktor yang berkontribusi terhadap konflik budaya dalam suatu perusahaan meliputi: Dalam suatu organisasi, individu mungkin memiliki nilai-nilai yang berbeda, yang bisa dipicu oleh unsur seperti konteks budaya, agama, atau riwayat pribadi. Apabila terjadi pertentangan antara nilai-nilai tersebut, maka dapat menimbulkan konflik budaya. 1. Adanya variasi norma di antara organisasi-organisasi, yang berfungsi untuk mengatur dan mengatur perilaku dan interaksi di antara para anggotanya. Perbedaan dalam standar-standar ini dapat menimbulkan konflik antar kelompok, terutama jika salah satu kelompok menganggap standarnya lebih penting atau lebih sesuai. 2. Mungkin terdapat kesenjangan antara struktur organisasi dan budaya, dimana budaya perusahaan mungkin tidak sejalan dengan struktur organisasi atau sistem penghargaan yang ada. Hal ini dapat mengakibatkan konflik antara individu yang berupaya melestarikan budaya yang ada dan pihak lain yang ingin menerapkan perubahan. 3. Inkonsistensi Perubahan dalam lingkungan eksternal, seperti pergeseran target pasar atau perubahan peraturan, dapat menimbulkan gesekan antara iklim entitas yang ada dan keharusan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Robbins dan Coulter (2018:256) dalam (Nofiantari et al., 2023) mengidentifikasi beberapa indeks budaya perusahaan, antara lain: 1. Inovasi yang Menginspirasi dan Pengambilan Risiko yang Diperhitungkan: Indeks ini menyoroti sejauh mana karyawan secara proaktif didorong untuk memulai perjalanan pemikiran baru dan dijiwai dengan kepercayaan diri untuk mengambil risiko yang diperhitungkan. 2. Keunggulan dalam Perhatian terhadap Detail: Di sini, fokusnya bergeser ke sifat operasi organisasi yang sangat teliti, menggarisbawahi sejauh mana personel diharapkan menunjukkan ketelitian, kecakapan analitis, dan komitmen yang tak tergoyahkan terhadap ketelitian. 3. Manajemen yang Berorientasi pada Hasil: Dimensi ini menjelaskan prioritas yang diberikan pada penyampaian hasil oleh kader manajemen. Dimensi ini menggarisbawahi penekanan pada pencapaian hasil yang nyata, melampaui formalitas prosedural belaka, dan merangkul

etos yang berpusat pada kinerja. 4. Pengambilan Keputusan yang Berpusat pada Manusia: Indeks ini mencerminkan sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dimensi manusia, dengan mengakui dampak hasil organisasi terhadap individu-individu di dalamnya.. 5. Dinamika Kerja yang Berpusat pada Tim: Indeks terakhir ini menonjolkan prevalensi struktur kerja kolaboratif dalam organisasi, menyoroiti sejauh mana tugas-tugas dilaksanakan oleh tim daripada individu-individu yang bekerja sendiri-sendiri. 6. Agresivitas mengacu pada sejauh mana individu menunjukkan agresi dan daya saing, bukannya bersikap nyaman dan memberi semangat terhadap rekan kerja mereka.

2.2 Penelitian Terdahulu Bagian ini memberikan penjelasan mengenai landasan penelitian atau kerangka teori yang telah lalu, yang diperoleh dari beberapa jurnal yang diterbitkan oleh para sarjana pada lembaga studi. Studi dahulu dapat menjadi kerangka acuan studi ini. Studi ini akan banyak memuat kutipan dari penelitian-penelitian dahulu:

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu	No Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Variabel
1	Penelitian Hasil Penelitian Perbedaan 1 Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif dan Iklim entitas Terhadap Kesejahteraan kerja Karyawan	Studi Kasus UD. Rafana Bukit Singamerta Rezeki, F (2022)	Independen: Kepemimpinan Inspiratif (X 1 ) Budaya Perusahaan (X 2 ) Dependen: Kesejahteraan kerja (Y)
2	1. Kepemimpinan Inspiratif tidak berpengaruh secara substansial terhadap Kesejahteraan kerja. 2. Budaya perusahaan berpengaruh secara positif dan substansial terhadap Kesejahteraan kerja.	Pada penelitian ini menggunakan objek di UD. Rafana Bukit Singamerta. Teknik pengambilan data menggunakan Saturation Sampling , yang berjumlah 56 responden.	2 Pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim entitas terhadap knowledge sharing dan kesejahteraan kerja
3	Prasetyaning tyas, W. Raharjo, K. Afrianty, T. (2020)	Independen: Kepemimpinan Inspiratif (X 1 ) Iklim entitas (X 2 ) Dependen: Knowledge Sharing (Y 1 ) Kesejahteraan kerja	1. Kepemimpinan Inspiratif berpengaruh positif dan substansial terhadap Kesejahteraan kerja. 2. Iklim entitas tidak berpengaruh substansial terhadap

Dalam penelitian ini menggunakan objek PT. AI North Pulau Laut

Coal Terminal. Teknik pengambilan data menggunakan propotional 13 No Judul Penelitian Peneliti dan Tahun Variabel Penelitian Hasil Penelitian Perbedaan (Y 2 ) Kesejahteraan kerja. 3. Kepemimpinan Inspiratif berpengaruh secara positif dan substansial terhadap Knowledge Sharing. 4. Iklim entitas berpengaruh positif dan substansial terhadap Knowledge Sharing. simple random sampling, dengan menggunakan rumus Slovin dan memperoleh sebanyak 115 responden. 3 Pengaruh Lingkungan Kerja, Iklim entitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kesejahteraan kerja Karyawan Millenial (The Influence of Work Environment, Organizational Culture and Transformational Leadership on Job Satisfaction of Millennial Employees) Sulistyawati, N. Setyadi, I. Nawir, J. (2022) Independen: Lingkungan Kerja (X 1 ) Iklim entitas (X 2 ) Kepemimpinan Inspiratif (X 3 ) Dependen: Kesejahteraan kerja Karyawan Millenial (Y) 1. 2 3 10 40 90 Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap Kesejahteraan kerja. 2 3 10 40 2. Iklim entitas berpengaruh positif dan substansial terhadap Kesejahteraan kerja. 3. Kepemimpinan Inspiratif berpengaruh positif dan substansial terhadap Kesejahteraan kerja. Pada penelitian ini menggunakan objek yang merupakan karyawan millennial yang berusia 21-39 tahun di Rw 11 Kelurahan Cakung Timur, Kecamatan Cakung, Jakarta Timur. 23 57 91 Teknik pengambilan data menggunakan non probability sampling sebanyak 80 responden. 4 Pengaruh Iklim entitas, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Inspiratif terhadap Kesejahteraan Nofiantari, E. Karnadi. Pramesthi, R. (2023) Independen: Iklim entitas (X 1 ) Motivasi Kerja (X 2 ) Kepemimpinan 1. Iklim entitas berpengaruh positif dan tidak substansial terhadap Kesejahteraan Dalam penelitian ini menggunakan objek pada Dinas Peternakan dan No Judul Penelitian Peneliti dan Tahun Variabel Penelitian Hasil Penelitian Perbedaan kerja ASN serta Kinerja ASN di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo Inspiratif (X 3 ) Dependen: Kinerja (Y) Kesejahteraan kerja (Z) kerja. 54 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap Kesejahteraan kerja. 3. Kepemimpinan Inspiratif berpengaruh positif dan substansial terhadap Kesejahteraan kerja. Perikanan Kabupaten Situbondo, Karangasem Patokan. 17 27 Teknik

pengambilan data menggunakan sampling jenuh sebanyak 81 responden. 5 Pengaruh

Kepemimpinan Inspiratif, Iklim entitas, Program Keselamatan dan Kesehatan

Kerja Terhadap Kesejahteraan kerja Karyawan Negara, I. Adnyani, I. (2021)

Independen: Kepemimpinan Transformasional (X 1 ) Iklim entitas (X 2 )

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X 3 ) Dependen: Kesejahteraan

kerja (Y) 1. Kepemimpinan Inspiratif berpengaruh positif dan substansial

terhadap kesejahteraan kerja. 2. Iklim entitas berpengaruh positif dan

substansial terhadap kesejahteraan kerja. 53 3. Program Keselamatan dan

Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan substansial terhadap kesejahteraan kerja.

Penelitian ini Menggunakan objek pada PT. Tirta Investama di kota Banjarmasin. 13 75

Teknik pengambilan data menggunakan metode proportionate stratified random

sampling dengan responden sebanyak 70 karyawan. 6 Pengaruh Kepemimpinan

Inspiratif, Iklim entitas, Program Karmawan, I. Sudibya, I. (2020)

Independen: Kepemimpinan Transformasional (X 1 ) 1. Kepemimpinan Inspiratif

berpengaruh positif dan Pada penelitian ini menggunakan objek pada PT.

15 No Judul Penelitian Peneliti dan Tahun Variabel Penelitian Hasil

Penelitian Perbedaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kesejahteraan

kerja Karyawan Iklim entitas (X 2 ) Program Keselamatan dan Kesehatan

Kerja (X 3 ) Dependen: Kesejahteraan kerja (Y) substansial terhadap

kesejahteraan kerja. 2. Iklim entitas berpengaruh positif dan substansial

terhadap kesejahteraan kerja. 53 3. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

berpengaruh positif dan substansial terhadap kesejahteraan kerja. Pos Indonesia

Denpasar. 13 84 Teknik pengambilan data menggunakan metode proportionate

stratified random sampling sebanyak 80 responden. 7 Pengaruh Kepemimpinan

Inspiratif, Iklim entitas Terhadap Kinerja dan Kesejahteraan kerja Sebagai

Variabel INTERVENING Pada PT. 92 Mahakam Berlian Samjaya Samarinda Asriani.

Minarti, S. Zainurossala mia, S. (2020) Independen: Kepemimpinan

Transformasional (X 1 ) Iklim entitas (X 2 ) Dependen: Kompetensi

pegawai (Y) Kesejahteraan kerja (Z) 1. Kepemimpinan Inspiratif berpengaruh

positif dan substansial terhadap kesejahteraan kerja. 2. Iklim entitas

berpengaruh positif dan substansial terhadap kesejahteraan kerja. Dalam

penelitian ini menggunakan objek PT. **92** Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. Teknik pengambilan data menggunakan metode proportionate stratified random sampling dan menggunakan rumus Slovin sebanyak 139 responden. 8 Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif dan Iklim entitas Terhadap Arifin, Z. Prahiawan, W. Pancasasti, R. (2020) Independen: Kepemimpinan Transformasional 1. Kepemimpinan Inspiratif berpengaruh positif dan Pada penelitian ini menggunakan objek PT. No Judul Penelitian Peneliti dan Tahun Variabel Penelitian Hasil Penelitian Perbedaan Kompetensi pegawai Dengan Kesejahteraan kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Cemindo Gemilang (Cilegon–Banten) (X 1 ) Iklim entitas (X 2 ) Dependen: Kompetensi pegawai (Y) Kesejahteraan kerja (Z) substansial terhadap kesejahteraan kerja. 2. Iklim entitas berpengaruh positif terhadap kesejahteraan kerja. Cemindo Gemilang. **17 27 47 68**

**94** Teknik pengambilan data menggunakan metode sampling jenuh sebanyak 99 responden. **7**

**8 19 34 66** 9 Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Inspiratif dan Iklim entitas Terhadap Kompetensi pegawai Melalui Kesejahteraan kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. **7 8 19** Champion Kurnia Djaja Technologies Feri, S. Rahmat, A. Supeno, B. (2020) Independen: Motivasi (X 1 ) Kepemimpinan Transformasional (X 2 ) Iklim entitas (X 3 ) Dependen: Kompetensi pegawai (Y) Kesejahteraan kerja (Z) 1. **2 3 10 44** Motivasi berpengaruh positif dan substansial terhadap kesejahteraan kerja. 2. Kepemimpinan Inspiratif berpengaruh positif dan substansial terhadap kesejahteraan kerja. 3. Iklim entitas berpengaruh positif dan substansial terhadap kesejahteraan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan objek PT. **7 8 19 98** Champion Kurnia Djaja Technologies. **24 49 57 59 79** Teknik pengambilan data menggunakan metode purposive sampling dengan responden sebanyak 90 orang karyawan PKWT. 17 No Judul Penelitian Peneliti dan Tahun Variabel Penelitian Hasil Penelitian Perbedaan 10 Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif dan Iklim entitas Terhadap Kompetensi pegawai PT. Semen Padang Dengan Kesejahteraan kerja Sebagai Mediasi Zeindra, F. Lukito, H. (2019) Independen: Kepemimpinan Transformasional (X 1 ) Iklim entitas (X 2 ) Dependen: Kompetensi pegawai (Y) Kesejahteraan kerja (Z) 1. Kepemimpinan Inspiratif berpengaruh

positif dan substansial terhadap kesejahteraan kerja. 2. Iklim entitas berpengaruh positif dan substansial terhadap kesejahteraan kerja. Pada penelitian ini menggunakan objek di PT. Semen Padang. 17 Teknik pengambilan data menggunakan metode sampling jenuh sebanyak 129 responden. Perbedaan antara studi dahulu berada pada metodologi yang dimanfaatkan dan subjek studi. Studi sebelumnya melibatkan peninjauan studi yang dicoba oleh peneliti saat ini dengan studi yang dicoba oleh peneliti sebelumnya. Fokus dari tugas ini ialah untuk membandingkan serta membedakan temuan penelitian penulis sebelumnya untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan hasil penelitian. Peneliti dapat memperoleh referensi yang berguna untuk topik penelitiannya dengan memanfaatkan tabel penelitian yang ada. Tabel ini memfasilitasi pemahaman tentang latar belakang terkait dan kerangka konseptual, sekaligus membantu dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi kesejahteraan kerja karyawan. 2.3 Kerangka Berpikir SDM ialah potensi penting bagi perseroan karena merekalah yang bertanggung jawab dalam menggapai sasaran pegawai melalui kinerja yang optimal. Untuk mencapai efisiensi maksimum, penting bagi karyawan untuk merasakan rasa yakin dan puas melalui kesejahteraan kerja pegawai. Oleh sebab itu, merupakan kewajiban perseroan dalam menumbuhkan budaya peningkatan kesejahteraan kerja karyawan dalam organisasi mereka. Membangun kesejahteraan kerja karyawan adalah tugas yang menantang karena adanya banyak faktor yang menjadi katalisator kebahagiaan atau ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, tugas menumbuhkan kesejahteraan kerja merupakan tantangan berat bagi perusahaan atau organisasi mana pun. Menciptakan kebahagiaan kerja karyawan merupakan tugas yang menantang karena adanya variasi individu dalam kondisi, aspirasi, dan preferensi setiap orang. Meskipun demikian, kebahagiaan kerja adalah kondisi utama yang harus diperjuangkan oleh masyarakat dan perusahaan. Konflik di dalam perusahaan terwujud dalam beragam bentuk dan pola, sehingga menghambat hubungan antarpribadi di antara kelompok-kelompok besar atau kecil. Berinteraksi dengan individu yang memiliki perspektif berbeda sering kali dapat menimbulkan konflik, tekanan emosional, dan

akibat serupa. Kreitner dan Kinicki, sebagaimana dikutip dalam Wijaya et al., (2024), menyatakan bahwa konflik muncul ketika seseorang merasakan adanya perbedaan kepentingan atau pemikiran dengan individu lainnya. Konflik interpersonal antar rekan kerja dalam suatu perusahaan dapat berdampak tidak langsung terhadap tingkat kesejahteraan kerja yang dialami karyawan. Adanya stres seorang pegawai akan sangat mempengaruhi tingkat kebahagiaan kerjanya. Karyawan dalam suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk mengelola stres secara efektif, baik yang berasal dari sumber eksternal maupun dari rekan kerjanya. Karyawan yang stres terkadang menganggap pekerjaan sebagai hal yang tidak penting sehingga mengakibatkan ketidakmampuan memenuhi target yang ditentukan. Kebahagiaan kerja karyawan dipengaruhi oleh stres yang dialaminya akibat lingkungan kerja atau iklim entitas. Suartana & Dewi, (2020) menemukan bahwa berkurangnya stres kerja, beban kerja, dan konflik dapat meningkatkan kesejahteraan kerja. Oleh sebab itu, studi ini berupaya untuk menguji elastisitas yang dapat memicu kesejahteraan kerja pegawai. Konten selanjutnya menguraikan kerangka konseptual yang digunakan dalam penyelidikan: Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Sumber : Data Diolah oleh peneliti

2.4 Hipotesis 2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif Terhadap Kesejahteraan kerja Karyawan Paradigma gaya kepemimpinan mengasumsikan peran krusial dalam menumbuhkan kebahagiaan kerja pegawai dan mengarahkan organisasi ke arah tujuan yang dicita-citakan. 19 Kepemimpinan Inspiratif (X 1 ) H 1 H 2 Budaya Perusahaan (X 2 ) Kesejahteraan kerja Karyawan (Y) Kepemimpinan transformasional muncul sebagai katalisator yang ampuh untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, sebagaimana dibuktikan dengan semakin banyaknya penelitian ilmiah. Esensi kepemimpinan transformasional terletak pada kemampuannya untuk menginspirasi dan meningkatkan, melampaui tugas-tugas manajerial semata untuk membentuk budaya transformasi positif di dalam tenaga kerja. Tujuan utama dari eksplorasi ilmiah ini adalah untuk menjelaskan dampak mendalam dari pola pikir transformasional yang kuat pada para pemimpin dan refleksi selanjutnya

pada kepuasan karyawan. Fenomena ini telah diteliti dengan cermat oleh Suci dkk. (2020), yang temuannya menggarisbawahi pengaruh kepemimpinan transformasional yang menguntungkan pada kesejahteraan kerja karyawan. Penegasan ini mendapat dukungan lebih lanjut dalam riset yang dicoba oleh Sulistyawati dkk. (2022), yang memperkuat korelasi positif serta substansial diantara kepemimpinan transformasional serta kebahagiaan pegawai. Literatur empiris terus berkembang, dengan Nofiantari dkk. (2023) menyumbangkan wawasan tambahan yang memperkuat pengaruh konstruktif dan substansial dari kepemimpinan transformasional pada kebahagiaan pegawai.

Hipotesis dirumuskan berdasarkan temuan penelitian di atas: H 1 :

Kepemimpinan Inspiratif berdampak pada Kesejahteraan kerja Karyawan 2.4.2

Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kesejahteraan kerja Setiap organisasi

memiliki budaya berbeda yang secara substansial dapat mempengaruhi

kebahagiaan kerja karyawan. Zamanudin et al., (2019) berpendapat bahwa

budaya perusahaan yang ditetapkan dan dijalankan dalam suatu perusahaan

memiliki efek yang substansial pada kebahagiaan kerja di kalangan

pegawai. Negara & Adnyani, (2021) menemukan kalau budaya bisnis mempunyai

dampak yang baik serta besar pada kebahagiaan kerja pegawai. Adi

Karmawan & Sudibya, (2020) juga menegaskan kalau budaya perusahaan

memiliki imbas langsung, positif, serta besar pada kesejahteraan kerja

pegawai. Feri et al., (2020) juga melaporkan bahwa temuan penelitian

menunjukkan korelasi yang baik dan substansial diantara budaya bisnis

serta kebahagiaan kerja pegawai. 5 6 Hipotesis dirumuskan berdasarkan temuan

penyelidikan di atas: H 2 : Budaya Perusahaan berpengaruh pada

Kesejahteraan kerja Karyawan BAB III METODE PENELITIAN 3.1. Jenis Penelitian

Dasar-dasar metodologis dari upaya penelitian ini berakar kuat pada

paradigma kuantitatif, yang mengacu pada prinsip-prinsip positivisme seperti

yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019). Penelitian kuantitatif, pada

dasarnya, berusaha menyelidiki seluk-beluk hubungan dan pola dalam populasi

spesifik, memanfaatkan instrumen yang dirancang dengan cermat dan analisis

statistik untuk mengungkap kebenaran yang mendasarinya. Seperti yang



diartikulasikan oleh Aulia dan Yulianti (2019), pendekatan kuantitatif memerlukan proses pengumpulan data yang sistematis, menggunakan alat penelitian standar untuk mengumpulkan bukti empiris yang sesuai dengan pemeriksaan statistik yang ketat. Metodologi ini sangat cocok untuk menguji hipotesis, membangun korelasi, dan mengurai dinamika kausalitas yang rumit antar variabel. Dalam penelitian ini, tujuan utama, seperti yang diuraikan oleh Sugiyono (2019), adalah untuk menjelaskan dan meneliti pengaruh faktor independen, yaitu kepemimpinan transformasional serta budaya perusahaan, pada variabel dependen kesejahteraan kerja pegawai.

### 3.2 Objek Penelitian

Objek studi mengacu pada kondisi tertentu yang dapat digunakan untuk mendefinisikan atau menjelaskan skenario tertentu dari objek yang diteliti. Hal ini digunakan untuk mendapatkan pemahaman komprehensif tentang penelitian yang dilakukan (Hamidah & Hakim, 2023). Sedangkan, menurut Ariawan et al., (2019) objek penelitian mengacu pada kumpulan sesuatu, seperti individu, organisasi, atau barang. Ini mewakili masalah atau fenomena mendasar yang sedang diselidiki untuk mengumpulkan data yang lebih spesifik dan mencapai suatu kesimpulan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2019) objek penelitian mengacu pada sifat atau karakteristik tertentu individu, item, atau aktivitas yang menunjukkan keanekaragaman yang dipilih periset guna ditelaah serta dianalisis, yang mengarah pada perumusan temuan. Subjek investigasi dapat mencakup suatu sifat atau kejadian yang berkaitan dengan sekelompok individu, dengan maksud mendapatkan pemahaman komprehensif mengenai masalah tersebut. Fokus penelitian ini adalah PT. XYZ, yang berkecimbung pada perbankan komersial dan berlokasi di wilayah Jakarta Selatan.

38 48 69 72 87 101 3.3

### Populasi dan Sampel

#### 3.3 1 Populasi

Populasi mengacu pada area luas yang mencakup benda serta orang dengan kuantitas serta kualitas tertentu. Atribut-atribut tersebut dikenali oleh periset untuk tujuan kajian dan menciptakan intisari (Sugiyono, 2019). Menurut Suriani et al., (2023) populasi mengacu pada keseluruhan item atau orang dalam area tertentu yang penuh parameter khusus yang menyangkut penyelidikan peneliti.

Populasi mengacu pada seperangkat hal lengkap yang digunakan sebagai alat dalam penyelidikan penelitian. Tenaga kerja di PT. XYZ terdiri dari sekitar 5000 individu. 2.1 3.3.2 Sampel Saputri et al., (2021) memberikan definisi sampel sebagai subset atau perwakilan populasi yang diteliti. Sugiyono, (2019) mengartikan sampel sebagai representasi keseluruhan populasi yang mencakup seluruh individu dan ciri-ciri yang dimilikinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan sampel Purposive sebagai strategi pengambilan sampel. Pengambilan sampel purposif melibatkan pemilihan sekelompok subjek berdasarkan karakter khusus yang dipercayai terpaut akrab dengan karakter populasi yang dikenal. Dengan tutur lain, bagian sampel diseleksi bersumber pada patokan khusus yang selaras dengan tujuan riset. Untuk studi ini, peneliti memilih untuk mengumpulkan sampel secara eksklusif dari satu divisi. Keputusan ini didasarkan pada permasalahan divisi terkait dengan topik penelitian, serta keterbatasan otorisasi yang diserahkan oleh perseroan. Oleh sebab itu, periset mengumpulkan sampel dari Divisi Service dan Contact Center, khususnya departemen Transaksi Non Fraud yang berjumlah 58 personel. 3.4 Teknik Pengumpulan Data Studi ini memanfaatkan data primer yang dikoleksi langsung dari asal usul aslinya. Penghimpunan data primer dicoba dengan cara memberikan angket berupa Google Form kepada partisipan penelitian khususnya para personel di PT. XYZ. Seperti yang diungkapkan Sugiyono, (2019) kuesioner ialah suatu metode penghimpunan informasi yang berupa serangkaian persoalan ataupun statment tercatat yang diberikan pada responden untuk ditanggapi. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada sampel yang dipilih. Dalam studi ini, peneliti memanfaatkan survei yang mencakup pernyataan-pernyataan yang berfokus pada konsep efisiensi dan fleksibilitas. Skala Likert digunakan sebagai skala instrumen dalam penyelidikan ini Sugiyono, (2019) mengartikan skala Likert sebagai alat yang dipakai buat memperhitungkan tindakan, pemikiran, serta asumsi individu maupun kalangan pada aspek sosial. Skala Likert ialah metode yang diapakai dalam mengukur suatu variabel dengan menggunakannya sebagai indikator terhadap variabel lain. Variabel inilah

yang kemudian dijadikan dasar untuk membuat sekumpulan item, yang bisa berbentuk persoalan ataupun statment. 6 Skala Likert ialah skala pengukuran yang berkisar antara 1 hingga 4 yang mewakili derajat setuju atau tidak setuju, dengan angka 1 menunjukkan ketidaksepakatan substansial dan 4 menunjukkan sangat setuju. Di bawah ini adalah tabel yang menampilkan skala Likert. Responden akan memberikan penilaian atau tanggapan dalam rangkaian pernyataan yang dihasilkan berdasarkan indikator variabel dalam kuesioner yang disebar. Survei dalam studi diberikan kepada partisipan yang telah dipilih sebelumnya, staf PT. XYZ divisi Service and Contact Center Division bagian Non Fraud Transaction. Tabel 3. 1 Skala Likert

Pernyataan Penilaian Sangat Setuju 4 Setuju 3 Tidak Setuju 2 Pernyataan Penilaian Sangat Tidak Setuju 1

3.5 Definisi Operasional Aulia & Yulianti, (2019) mendefinisikan variabel operasional sebagai komponen terendah yang dapat diidentifikasi yang dapat digunakan untuk mengklasifikasikan besarnya suatu masalah penelitian. Variabel-variabel tersebut dikurangi guna menyederhanakan prosedur pengumpulan data dan memudahkan penilaian masalah penelitian. Sugiyono, (2019) mendefinisikan definisi operasional sebagai kerangka komprehensif yang menjelaskan pengamatan dan pengukuran yang diperlukan suatu variabel atau ide untuk menilai fungsionalitas atau tingkat kesempurnaannya. Definisi operasional yang akan dimanfaatkan selama studi : Tabel 3. 2 Indikator Variabel

Definisi Variabel Indikator Kepemimpinan Inspiratif (X 1) (Agustine Pariesti et al., 2022) Kepemimpinan transformasional muncul sebagai paradigma kepemimpinan yang melampaui hal-hal duniawi, yang dilambangkan oleh para atasan yang menstimulus para bawahannya untuk melampaui urusan pribadi serta merangkul tujuan yang lebih tinggi. 1. Pengaruh Ideal 2. Motivasi Inspirasional 3. Stimulasi Intelektual 4. Pertimbangan Individual

Budaya Perusahaan (X 2) (Nofiantari et al., 2023) Budaya perusahaan berperan sebagai navigator yang tangguh, mengarahkan sikap dan perilaku individu dan kolektif dalam permadani organisasi. 99 1. Inovasi dan Pengambilan Risiko 2. Perhatian Pada Hal yang Rinci 3. Orientasi Hasil 4.

Orientasi Orang 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan Kesejahteraan kerja Karyawan (Y) (Farida et al., 2020) Kesejahteraan kerja muncul sebagai jalinan kompleks yang ditunen dari benang-benang respons emosional seseorang terhadap upaya kerja mereka. Ini adalah ekspresi dari rasa sejahtera dan kepuasan seseorang yang berasal dari pelaksanaan tugas dan

1. Pekerjaan itu Sendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Atasan 5. Rekan Kerja 6. Keadaan Lingkungan 23 Variabel Definisi Variabel Indikator tanggung jawab. 3.6 Teknik Analisis Data Sugiyono, (2019) mencontohkan, analisis data sebagai suatu prosedur metodis dalam memeriksa serta mengorganisasikan data selama penyelidikan. Kesalahan dalam memilih alat analisis bisa mengakibatkan dampak buruk terhadap kesimpulan yang dihasilkan, sehingga memperburuk dampak negatif pada pemanfaatan dan penerapan temuan penelitian. Prosedur pengujiannya dibantu regresi linier berganda serta SPSS keluaran tipe 23. Berdasarkan analisis. Swarjana, (2022) SPSS terutama digunakan untuk mengolah dan menganalisis data kuantitatif karena keterkaitannya dan keselarasan dengan bidang statistika. Dalam studi ini, peneliti memilih untuk menggunakan model regresi linier berganda yang menggabungkan dua faktor bebas serta terikat. 3.6.1 Statistik Deskriptif Statistik deskriptif ialah cabang statistika yang berfokus pada metode-metode untuk merangkum, menggambarkan, dan menyajikan set data tanpa melakukan inferensi atau generalisasi terhadap populasi yang lebih besar (Talakua et al., 2020). Statistik deskriptif menurut Olivia & Amah, (2019) untuk mengorganisir dan meringkas informasi dari sampel data, sehingga karakteristik utama dari data tersebut dapat dipahami dengan lebih mudah. Statistik deskriptif berkaitan dengan paradigma yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menyampaikan informasi tentang kumpulan data, skenario, atau peristiwa tertentu.

48 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas 3.7.1 Uji Validitas Uji validitas merupakan suatu paradigma yang dipakai untuk mengenali keabsahan suatu alat ukur. Alat ukur yang disebutkan di bawah ini adalah pernyataan-pernyataan yang disertakan dalam kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid ketika

pernyataan-pernyataan di dalamnya cukup menilai variabel-variabel yang ingin ditelaah (Janna, 2021). Sugiyono, (2019) menjelaskan validitas bisa ditentukan dengan memanfaatkan software SPSS 23. Hasil perhitungannya adalah apabila nilai korelasi hitung ( $r$ ) melebihi nilai korelasi tabel, maka item-item pernyataan dalam kuesioner dianggap mempunyai validitas. Namun apabila perkiraan nilai korelasi lebih kecil dari nilai korelasi pada tabel, alhasil poin pernyataan pada kuesioner dianggap salah. **1 15** Nilai  $r$  dari tabel dapat diperoleh dengan melihat substansiasi statistik pada tingkat substansiasi 0,05, dengan derajat kebebasan ( $df$ ) sebesar  $N-2$  ( $58 - 2 = 56$ ). Hal ini menghasilkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,2586. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan nilai  $r$  hitung yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang diteliti.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran kuantitatif yang menunjukkan derajat dapat dipercaya atau diandalkannya suatu alat ukur (Janna, 2021). Uji reliabilitas menilai konsistensi suatu alat ukur dengan cara memeriksa kemampuannya dalam menjaga konsistensi ketika pengukuran diulangi. **70** Suatu peralatan pengukuran dianggap dapat diandalkan jika secara konsisten memberikan hasil yang konsisten pada beberapa pengukuran. Sujarweni dalam Pratama & Permatasari, (2021) mencontohkan kalau pengujian reliabilitas bisa dicoba secara kolektif pada seluruh item atau item pertanyaan individual yang ada dalam suatu angket riset.

**1** Uji reliabilitas didasarkan pada kriteria bahwa suatu kuesioner dianggap reliabel atau konsisten jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,60.

**71** Sebaliknya jika nilai Cronbach's Alpha kurang dari 0,60 maka kuesioner dianggap tidak reliabel atau tidak konsisten. Parameternya terermin di bagan : Tabel 3. 3 Nilai Cronbach's Alpha

Nilai Cronbach's Alpha	Kategori
0.00 - 0.20	Tidak Reliabel
> 0.20 - 0.40	Kurang Reliabel
> 0.40 - 0.60	Cukup Reliabel
> 0.60 - 0.80	Reliabel
> 0.80 - 1.00	Sangat Reliabel

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Ratnasih & Nurjanah, (2019) menyatakan bahwa uji asumsi klasik dimanfaatkan untuk memperoleh parameter yang absah serta dapat diandalkan. Oleh sebab itu, menjadi krusial untuk memeriksa secara menyeluruh serta memperbaiki setiap pelanggaran

terhadap asumsi mendasar, jika hal tersebut terjadi. Uji asumsi dasar klasik regresi bisa dicoba dengan :

### 3.8.1 Uji Normalitas Data

Esensialitas uji normalitas data terletak pada identifikasi karakteristik distribusional variabel perancu atau residu dalam konteks model regresi, dengan tujuan menentukan konformitasnya terhadap distribusi Gaussian (Azhar et al., 2020). Metodologi Kolmogorov- Smirnov mengaplikasikan pendekatan evaluatif terhadap data berdasarkan paradigma substansiasi statistikal, di mana nilai probabilitas ( $p$ ) yang melampaui ambang batas 0,05 mengindikasikan bahwa data tersebut dapat diasumsikan memiliki distribusi yang ekuinormal. Sebaliknya, nilai probabilitas yang inferior terhadap 0,05 mengimplikasikan deviasi dari normalitas distribusional. (Sugiyono, 2019). 25

### 3.8.2 Uji Multikolinearitas

Objektif primordial dari analisis ini adalah mendeteksi keberadaan korelasi yang ekseesif atau interkoneksi linear yang substansial di antara variabel-variabel prediktor dalam konstruk regresi. Suatu model regresi yang optimal seharusnya terbebas dari multikolinearitas yang substansial, mengingat fenomena tersebut dapat mengakibatkan perturbasi dalam estimasi koefisien regresi dan interpretasi hasil analitik (Armawan & Suana, 2019). Sugiyono (2019) mengelaborasi bahwa dalam proses evaluasi multikolinearitas, dua indikator kardinal yang kerap diimplementasikan adalah nilai toleransi dan VIF. Nilai toleransi merepresentasikan sejauh mana suatu variabel prediktor tidak dapat dilucidasi oleh variabel prediktor lainnya, sementara VIF mengkuantifikasi magnitud peningkatan varians koefisien regresi yang diakibatkan oleh multikolinearitas. - Secara general, nilai toleransi yang melampaui ambang batas 0,10 dan nilai VIF yang inferior terhadap 10 mengindikasikan absennya multikolinearitas yang serius. - Sebaliknya, apabila nilai toleransi inferior terhadap 0,10 dan nilai VIF melebihi 10, hal tersebut dapat mengimplikasikan keberadaan problematika multikolinearitas yang memerlukan atensi lebih lanjut. 3.8

4 5 9 18 23

33 37 48 60 3 Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat disparitas varian antar residu pengamatan yang berbeda dalam model regresi. Kutipan sumber ini adalah (Suartana &



Dewi, 2020). Sugiyono, (2019) menyatakan bahwa Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terdapat disparitas varians residual antar individu observasi. Jika varians residual menunjukkan homoskedastisitas, yang menunjukkan keseragaman antar observasi, maka bisa diklaim kalau model regresi memenuhi syarat yang diperlukan. Metode Glejser pada IBM SPSS bisa dimanfaatkan untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Teknik Glejser ditemukan oleh Albert Glejser pada tahun 1969. Pendekatan ini menggunakan model regresi dimana variabel independen dipilih secara berurutan berdasarkan standar deviasinya. Apabila suatu variabel bebas dianggap sebagai variabel terikat maka dilakukan analisis regresi yang dilanjutkan dengan perhitungan residunya. Selanjutnya, fluktuasi residu akan digambarkan dalam kaitannya dengan nilai prediktor (variabel independen) terkait. Heteroskedastisitas muncul ketika plot menampilkan pola yang menunjukkan perubahan variabilitas, baik bertambah atau berkurang, sehubungan dengan nilai prediktor. Teknik ini bertujuan untuk menjalin hubungan antara variabel bebas dengan kesalahan seperti yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2018). Spesifikasi dalam melakukan uji heteroskedastisitas: 1. 24 58 67 78 Jika nilai substansial  $< 0,05$  maka terjadi heteroskedastisitas. 2. Jika nilai substansial  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. 3.9 Analisis Linear Berganda Analisis regresi linier berganda merupakan suatu pendekatan statistik multivariat yang memungkinkan eksplorasi simultan hubungan kuantitatif antara satu variabel dependen dan serangkaian prediktor independen (Padilah & Adam, 2019). Metodologi ini menggunakan formulasi matematis untuk mengonstruksi model prediktif yang menggambarkan kontribusi relatif dan substansial statistik dari masing-masing variabel independen terhadap variasi dalam variabel respons. Melakukan analisis regresi linier berganda bermanfaat untuk menilai sejauh mana Kepemimpinan Inspiratif mempengaruhi kesejahteraan kerja karyawan. Lebih lanjut, dipostulatkan bahwa terdapat korelasi antara budaya perusahaan dan kesejahteraan kerja karyawan, dan dihipotesiskan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai dampak gabungan. Analisis regresi mengandalkan hubungan fungsional antara

satu variabel independen dengan satu variabel dependen, seperti yang diungkapkan Sugiyono, (2019) Dalam konteks ini, struktur persamaan regresi linier berganda menjadi:  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$  Urai

an:  $Y$  = Kesejahteraan kerja Karyawan  $\alpha$  = Konstanta  $X_1$  = Kepemimpinan Inspiratif  $X_2$  = Budaya Perusahaan  $\beta_1$   $\beta_2$  = Koefisien Regresi Parameter penentuannya: 1. Jika tingkat probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dianggap bahwa model regresi menghasilkan efek yang substansial. 2. Sebaliknya, apabila tingkat probabilitas  $> 0,05$ , dapat diartikan bahwa model regresi tidak menghasilkan efek yang substansial. 3.10 Pengujian Hipotesis 3.10.1 Uji Hipotesis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan metrik kuantitatif yang mengekspresikan fraksi variabilitas dalam variabel dependen ( $Y$ ) yang dapat diatribusikan kepada variabel independen ( $X$ ) (Wardani & Permatasari, 2022). Kalkulasi koefisien determinasi ini melibatkan proses aritmetika sederhana berupa pengkuadratan koefisien korelasi, yang lazim dikenal sebagai R Square.  $R^2$  juga berfungsi sebagai indikator prognostik untuk mengevaluasi kapabilitas prediktif persamaan regresi yang diderivasi dari investigasi empiris dalam konteks variabel terikat ( $Y$ ). Koefisien determinasi, yang disimbolkan dengan  $R^2$ , merepresentasikan suatu besaran yang terbatas dalam rentang hingga 1. Nilai yang mendekati nadir (0) mengindikasikan keterbatasan kapasitas variabel independen dalam mengelucidasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang mendekati zenit (1) menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan informasi yang substansial untuk memprediksi variabel dependen dengan akurasi tinggi. 27 Sugiyono (2019) mengonseptualisasikan uji R-square yang disesuaikan (adjusted R-square) sebagai metrik evaluatif untuk mengukur presisi suatu model regresi, dengan menginkorporasikan faktor jumlah variabel independen yang diinklusiikan dalam model. Kalkulasi nilai R-squared yang dimodifikasi ini melibatkan pertimbangan terhadap jumlah observasi dan kuantitas variabel independen yang diutilisasi. R-kuadrat yang disesuaikan dianggap sebagai indikator kualitas model yang superior, dengan rentang nilai dari 0 hingga 1.



Nilai yang semakin mendekati unitas (1) mengimplikasikan model regresi dengan kualitas yang lebih tinggi.

### 3.10.2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Sugiyono (2019) mengelaborasi bahwa uji F merupakan instrumen statistikal yang bertujuan untuk mengevaluasi efek kolektif variabel-variabel prediktor terhadap variabel respons. Apabila magnitud F-hitung melebihi F-tabel, maka hipotesis alternatif diadopsi. Karakteristik esensial uji F, berdasarkan postulat hipotesis yang telah diformulasikan, adalah sebagai berikut: Ketika nilai F-hitung melampaui nilai F-tabel dalam komparasi, hipotesis nul ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Fenomena ini mengindikasikan eksistensi disparitas antara varians dan populasi. Sebaliknya, jika F-hitung inferior terhadap F-tabel, hipotesis nul dipertahankan sedangkan hipotesis alternatif direjeksi. Hal ini menunjukkan absennya perbedaan yang substansial antara varians dan populasi. Jika ambang probabilitas melampaui 0,05, hipotesis nul diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Implikasinya adalah bahwa korelasi antar variabel mungkin bersifat stokastik atau dipengaruhi oleh faktor-faktor eksogen di luar variabel yang diinvestigasi, dan dapat dianggap tidak substansial secara statistikal. Sebaliknya, jika nilai probabilitas substansial inferior terhadap 0,05, hipotesis nul ( $H_0$ ) direjeksi dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diadopsi. Hal ini mengindikasikan bahwa korelasi antar variabel bukan merupakan artifak atau dipengaruhi oleh variabel-variabel eksternal selain yang diteliti, dan dapat dianggap substansial secara statistikal. Lebih lanjut, jika F-hitung melebihi nilai F-kritis, dapat diinferensikan bahwa hipotesis uji ANOVA mendapatkan dukungan empiris. Hal ini mengimplikasikan bahwa agregat variabel prediktor yang diinkorporasikan dalam model memiliki substansial statistikal dalam mengelucidasi variabilitas variabel respons (Sugiyono, 2019). Nilai F-tabel ditentukan melalui penerapan rumus berikut dalam penelitian:  $F_{tabel} = F(k-1; n-k-1)$  Uraian: K = jumlah variabel X N = jumlah sampel Sehingga diperoleh:  $F_{tabel} = F(2-1; 58-2-1) = 1; 55$

### 3.10.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t merupakan prosedur inferensial

statistikal yang bertujuan untuk mengevaluasi substansiasi koefisien regresi parsial individual, dengan tujuan mengassess apakah variabel- variabel prediktor ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki efek yang statistikal substansial terhadap variabel respons ( $Y$ ) (Wardani & Permatasari, 2022). Ketika magnitud  $t$ -hitung melebihi  $t$ -tabel, atau probabilitas eror inferior terhadap 5%, hal ini mengindikasikan bahwa variabel prediktor memiliki pengaruh yang substansial terhadap variabel respons. Dalam skenario ini, hipotesis nul ( $H_0$ ) direjeksi dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diadopsi. Investigasi empiris ini mengimplementasikan tingkat substansiasi 0,05 ( $\alpha$ ) atau 5%. Sugiyono (2019) mengelaborasi bahwa uji  $t$  diutilisasi untuk mengevaluasi korelasi parsial antara variabel prediktor dan variabel respons. Proses evaluasi dilaksanakan berdasarkan tingkat substansiasi ( $\alpha$ ) dengan kriteria sebagai berikut: a. Apabila nilai  $t$ -hitung melampaui  $t$ -tabel, maka  $H_0$  direjeksi dan  $H_1$  diterima, mengimplikasikan bahwa variabel prediktor memiliki efek yang statistikal substansial terhadap variabel respons. b. **55** Sebaliknya, jika  $t$ -hitung inferior terhadap  $t$ -tabel, maka  $H_0$  dipertahankan dan  $H_1$  ditolak, menunjukkan bahwa variabel prediktor tidak memiliki pengaruh yang substansial terhadap variabel respons. Implementasi uji  $t$  dalam konteks analisis regresi linear memfasilitasi evaluasi granular terhadap kontribusi individual masing-masing variabel prediktor dalam model. Melalui pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi parsial, peneliti dapat mengidentifikasi variabel-variabel yang memiliki pengaruh substansial terhadap variabel respons, serta mengkuantifikasi magnitud dan arah pengaruh tersebut. **97** Dalam penelitian ini  $t$  tabel dihitung menggunakan rumus berikut:  $T \text{ tabel} = df ; N-2$   
Keterangan:  $N$  = jumlah sampel Sehingga :  $T \text{ tabel} = t (0,05/2 ; 58 - 2) = T \text{ tabel} = t (0,025 ;$  **1 4 5 6 9 14 22 27 28 35 37 56 59 65 68 85 86 87 96**  
**56) 29 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 4.1 Hasil Analisis Data 4.1 1**  
Karakteristik Responden Studi ini memiliki sampel sebanyak 58 partisipan yang bekerja di PT. XYZ dan dijadikan sebagai subjek penelitian. Selanjutnya, atribut responden meliputi tipe kelamin, umur, riwayat pendidikan tertinggi , serta durasi pengalaman kerja. Survei pada studi

ini dihimpun melalui penyebaran angket melalui Google Form kepada karyawan PT. Divisi XYZ Service and Contact Center Division bagian Non Fraud Transaction. 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Kategori partisipan bersumber tipe kelamin didapat dari angket yang disebarakan dengan hasil: Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	30	51,8%
Perempuan	28	48,2%
Jumlah	58	100%

Bersumber informasi oleh 58 responden, dapat disimpulkan bahwa 30 karyawan atau 51,8% dari keseluruhan sampel merupakan responden laki-laki. Sementara itu, 28 karyawan atau 48,2% dari keseluruhan sampel merupakan responden perempuan. Alhasil, bisa didapat intisari kalau tipe kelamin laki-laki merupakan mayoritas karyawan pada Service and Contact Center Division bagian Non Fraud Transaction di PT. XYZ. 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Dengan memakai informasi yang dikumpulkan dari pengkoleksian lewat peninjauan, bagan selanjutnya menyuguhkan hasilnya :

Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
18 – 30 Tahun	37	63,8%
31 – 40 Tahun	19	32,8%
41 – 50 Tahun	2	3,4%
>50 Tahun	0	0%
Jumlah	58	100%

Berdasarkan fakta pada tabel rentang usia dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Divisi Service and Contact Center Division bagian Non Fraud Transaction XYZ terdiri dari 37 individu, terhitung 63,8% dari keseluruhan sampel, dengan rentang usia 18-30 tahun. Selain itu, terdapat total 19 karyawan yang berusia antara 31-40 tahun, atau mencakup sekitar 32,8% angkatan kerja. Selain itu, terdapat dua karyawan atau 3,4% dari total karyawan yang berada pada kelompok usia 41-50 tahun.

**1 4.1 1 1.3**

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Bagan 4.3 menyajikan usia partisipan yang dikategorikan atas dasar tingkat pendidikan tertinggi : Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA	1	1,8%
Diploma (D3)	0	0%
Sarjana (S1)	57	98,2%
Magister (S2)	0	0%
Jumlah	58	100%

Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan divisi

**Non Fraud Transaction PT.** Divisi Service dan Contact Center XYZ telah menyelesaikan pendidikan tinggi, dengan jenjang pendidikan tertinggi adalah Sarjana (S1). Secara khusus, 57 orang, yang merupakan 98,2% dari keseluruhan sampel, telah mencapai tingkat pendidikan ini. Selain itu, tingkat pendidikan sekolah menengah atas (SMA) hanya dimiliki oleh satu orang pegawai, yaitu sebesar 1,8% dari keseluruhan angkatan kerja yang berjumlah 58 individu.

**4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja** Bagian di bawah ini menyajikan usia responden yang dikategorikan berdasarkan masa kerja mereka di perusahaan, yang ditentukan dari data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

Tahun	Persentase (%)	Jumlah Responden (Orang)
<1 Tahun	10,4%	6
2 - 5 Tahun	60,4%	35
6 - 10 Tahun	25,8%	15
>10 Tahun	3,4%	2
<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>	<b>58</b>

Dari data lama meja kerja dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Divisi XYZ Service and Contact Center Division bagian Non Fraud Transaction telah bekerja selama 2-5 tahun. Jumlah ini mencakup 35 orang, yang mewakili 60,4% dari keseluruhan sampel. Sementara itu, pekerja durasi kerja 6-10 tahun ialah 15 pribadi atau mencakup 25,8% dari seluruh angkatan kerja.

**4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif** Analisis deskriptif mencakup berbagai metrik. Deviasi standar adalah ukuran statistik yang mengkuantifikasi sejauh mana variasi atau penyebaran dalam sekumpulan data, sedangkan rata-rata (mean) mewakili nilai sentral yang diperoleh dari tanggapan seluruh partisipan.

**4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan Inspiratif (X<sub>1</sub>)**

Indikator	Mean	Std. Deviation
GK 1	3.43	.596
GK 2	3.47	.777
GK 3	3.43	.579
GK 4	3.52	.538
GK 5	3.43	.752
GK 6	3.29	.562
GK 7	3.50	.755
GK 8	3.52	.538

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Data tersebut menampakkan kalau indikator GK4 dan GK8 mempunyai nilai rata-rata terbesar pada variabel Kepemimpinan Inspiratif, masing-masing memperoleh

nilai 3,52. Sedangkan indikasi GK6 memiliki nilai rata-rata terendah pada 3,29 untuk faktor Kepemimpinan Inspiratif. Temuan ini menunjukkan kalau Kepemimpinan Inspiratif digunakan secara efektif untuk menegakkan prinsip-prinsip moral dan etika di tempat kerja, serta untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan meningkatkan kemampuan seorang pemimpin. 1 4.1 1 2.2

Hasil Analisis Deskriptif Budaya Perusahaan (X 2) Tabel 4. 22 6 Analisis

Deskriptif Budaya Perusahaan (X 2) Descriptive Statistics N Minimum Maximum Mean Standard

Deviation BP1 5 8 2 4 3.31 .598 BP2 5 8 1 4 3.52 .731 BP3

5 8 1 4 3.28 .768 BP4 5 8 2 4 3.40 .620 BP5 5 8 1 4

3.45 .753 BP6 5 8 2 4 3.34 .608 BP7 5 8 1 4 3.43 .752 BP8

5 8 2 4 3.45 .654 BP9 5 8 2 4 3.33 .574 BP1 5 8 1 4

3.47 .777 BP1 1 5 8 1 4 3.28 .744 BP1 2 5 8 1 4 3.36 .667

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024 Berdasarkan data tersebut, indikasi BP2

memiliki nilai rata-rata tertinggi untuk variabel budaya perusahaan yaitu sebesar 3,52. Indikator BP3 dan BP11 mempunyai nilai rata-rata terendah

pada variabel budaya perusahaan yaitu sebesar 3,28. Hasilnya menunjukkan bahwa organisasi mempunyai budaya yang sangat mendorong orang untuk

mengambil risiko dalam pengambilan keputusannya. 1 4.1 1 2.3 Hasil Analisis

Deskriptif Kesejahteraan kerja Karyawan (Y) Tabel 4. 22 7 Analisis Deskriptif

Kesejahteraan kerja Karyawan (Y) Descriptive Statistics N Minimum Maximum Mean Standard

Deviation KP1 5 8 2 4 3.41 .593 KP2 5 8 1 4 3.48 .778 33

KP3 5 8 2 4 3.36 .583 KP4 5 8 3 4 3.48 .504 KP5 5 8 1 4

3.45 .753 KP6 5 8 2 4 3.24 .572 KP7 5 8 1 4 3.53 .681 KP8

5 8 2 4 3.50 .570 KP9 5 8 1 4 3.31 .730 KP1 5 8 2 4

3.53 .599 KP1 1 5 8 1 4 3.41 .750 KP1 2 5 8 2 4 3.40 .620

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Berdasarkan data tersebut, variabel

kesejahteraan kerja pegawai mempunyai nilai rata-rata tertinggi pada indikator KP7 dan KP10 yang keduanya mempunyai nilai sebesar 3,53.

Sebaliknya, indikator KP6 mempunyai nilai rata-rata terendah untuk komponen

budaya perusahaan yaitu sebesar 3,24. Hasil tersebut menunjukkan kalau

elemen yang paling memberi efek pada kesejahteraan kerja ialah adanya

komunikasi yang efektif sesama pegawai, serta antara karyawan dan pimpinannya. 4.1.3 Hasil Uji Validitas Investigasi empiris ini mengimplementasikan metodologi Korelasi Bivariat Pearson untuk mengevaluasi akurasi instrumen pengukuran melalui analisis korelasional antara setiap item pernyataan dengan nilai agregat keseluruhan. Validitas instrumen dikonfirmasi ketika magnitud koefisien korelasi ( $r$ -hitung) melampaui nilai kritis tabel korelasi ( $r$ -tabel), mengindikasikan bahwa item pernyataan yang diutilisasi memenuhi kriteria validitas. Determinasi nilai  $r$ -tabel dilakukan melalui prosedur inferensial statistik dengan mempertimbangkan derajat kebebasan (degrees of freedom,  $df$ ) yang dikalkulasi menggunakan formula  $df = N - 2$ , di mana  $N$  merepresentasikan jumlah total observasi. Dalam konteks studi ini, dengan  $N = 58$ , kalkulasi menghasilkan  $df = 56$  ( $58 - 2$ ). Dengan mengaplikasikan tingkat substansiasi  $\alpha = 0,05$  (5%), diperoleh nilai kritis  $r$ -tabel sebesar 0,258. Penentuan koefisien korelasi diperoleh dari temuan perhitungan  $r$  yang diperoleh dari seluruh pernyataan yang ada. Uji validitas dilakukan terhadap 58 responden, dan hasilnya sebagai berikut:

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Inspiratif (X 1 ) Data dikumpulkan untuk menilai efektivitas Kepemimpinan Inspiratif dengan memberikan kuesioner kepada 58 peserta melalui Google Form. Uji validitas X1 dicoba terhadap 8 poin pernyataan dengan temuant: Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Inspiratif (X 1 ) Variabel Item r hitung r tabel Keterangan Kepemimpinan Inspiratif (X 1 ) GK 1 0,657 0,25 8 VALID GK 2 0,758 0,25 8 VALID GK 3 0,603 0,25 8 VALID GK 4 0,377 0,25 8 VALID GK 5 0,716 0,25 8 VALID GK 6 0,346 0,25 8 VALID GK 7 0,817 0,25 8 VALID GK 8 0,430 0,25 8 VALID Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Bagan di atas menampilkan 8 item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan Inspiratif yang disusun berdasarkan indikator variabel. Berdasarkan seluruh item yang mempunyai koefisien  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,258), maka bisa diintisarikan kalau seluruh poin yang merujuk pada variabel X1 dinyatakan valid. Temuan uji validitas menampakkan kalau indikator Individualized pertimbangan

mempunyai angka  $r$  dihitung 0,817, yaitu lebih dari 0,258. Perihal ini menunjukkan kalau pegawai tersebut setuju atas pernyataan GK7 yang menegaskan bahwa Kepemimpinan Inspiratif yang diterapkan melibatkan pemimpin yang tekun mengakui dan memanfaatkan kemampuan atau aset yang dimiliki orang. Karyawan dapat meningkatkan keterampilannya karena secara konsisten menerima bantuan dari atasannya.

#### 4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Budaya Perusahaan (X 2)

Data dikumpulkan untuk menilai keaslian budaya perusahaan dengan memberikan kuesioner kepada 58 peserta menggunakan Google Form.

**77** Uji validitas variabel budaya perusahaan (X2) dilakukan terhadap 12

item pernyataan, dan diperoleh hasil sebagai berikut: Tabel 4. 9 Hasil Uji

Validitas Budaya Perusahaan (X 2) 35 Variabel

Item Keterangan Budaya Perusahaan (X 2) BP1 0,552 0,25 8 VALID

BP2 0,748 0,25 8 VALID BP3 0,719 0,25 8 VALID BP4 0,629 0,25 8

VALID BP5 0,728 0,25 8 VALID BP6 0,580 0,25 8 VALID BP7 0,763

0,25 8 VALID BP8 0,612 0,25 8 VALID BP9 0,595 0,25 8 VALID BP1

0,767 0,25 8 VALID BP1 1 0,365 0,25 8 VALID BP1 2 0,619 0,25 8

VALID Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Bagan di atas menampilkan 12

item pernyataan untuk variabel budaya perusahaan yang disusun berdasarkan

indikasi variabel. Berdasarkan kenyataan bahwa seluruh item mempunyai

koefisien  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,258), maka bisa diklaim kalau seluruh

item yang mengacu pada variabel budaya perusahaan dianggap sah. Temuan

uji validitas menunjukkan kalau parameter orientasi tim ada pada angka

$r$  terhitung maksimum 0,767, lebih dari 0,258. Perihal ini menunjukkan

kalau pegawai tersebut setuju dengan pernyataan BP10 yang menegaskan

kalau budaya komunikasi yang efektif di antara para pekerja berfungsi

sebagai elemen yang memfasilitasi kolaborasi tim yang kuat.

#### 4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Kesejahteraan kerja Karyawan (Y)

Data dikumpulkan untuk

menilai keaslian budaya perusahaan dengan memberikan kuesioner kepada 58

peserta menggunakan Google Form. Data selanjutnya tercermin pada bagan

4.10: Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kesejahteraan kerja Karyawan (Y)

Variabel Item Keterangan Kesejahteraan kerja KP1



REPORT #22003011

0,639 0,25 VALID Variabel Item r hitung tabel Keterangan  
Karyawan (Y) 8 KP2 0,766 0,25 8 VALID KP3 0,567 0,25 8 VALID KP4  
0,288 0,25 8 VALID KP5 0,754 0,25 8 VALID KP6 0,509 0,25 8 VALID  
KP7 0,574 0,25 8 VALID KP8 0,518 0,25 8 VALID KP9 0,768 0,25 8  
VALID KP1 0,629 0,25 8 VALID KP1 1 0,806 0,25 8 VALID KP1 2  
0,596 0,25 8 VALID Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Bagan diatas  
menampilkan variabel kesejahteraan kerja karyawan yang terdiri dari 12  
poin disusun atas indikator variabel. Karena semua poin memiliki  
koefisien r hitung  $>$  r tabel (0,258), maka bisa ditarik sebuah  
intisari kalau item yang berkaitan dengan variabel kesejahteraan kerja  
karyawan dianggap sah. Temuan uji validitas menunjukkan kalau parameter  
Kondisi Kerja menunjukkan angka r terhitung 0,806, yaitu lebih dari  
0,258. Perihal ini menunjukkan kalau pegawai tersebut setuju dengan  
pernyataan KP11 yang menegaskan kalau pegawai diberikan tempat kerja yang  
menenangkan serta atmosfer kerja yang bagus. Selain itu, organisasi  
menawarkan fasilitas yang memadai untuk membantu pekerjaan mereka. 4.1.4  
Hasil Uji Reliabilitas Uji reliabilitas dalam studi ini meliputi seluruh  
sampel data yang berjumlah 58 partisipan. Tujuan dari uji reliabilitas  
adalah untuk mengevaluasi keakuratan dan konsistensi pernyataan-pernyataan  
yang dimasukkan dalam kuesioner, menentukan apakah pernyataan- pernyataan  
tersebut dapat dianggap dapat diandalkan atau tidak. Penilaian  
ketergantungan pernyataan bergantung pada kriteria tertentu yang memerlukan  
penilaian ulang. Suatu pernyataan dianggap kredibel jika nilai Cronbach's  
alpha melebihi 0,60. Namun demikian, jika nilai Cronbach's alpha kurang  
dari 0,60, maka pernyataan tersebut dianggap tidak dapat diandalkan.  
Bagan 4.11 mencerminkan parameter yang dihasilkan: 37 Tabel 4. 11 Hasil  
Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Inspiratif, Budaya Perusahaan Dan  
Kesejahteraan kerja Karyawan Variabel Cronbach's Alpha N of Item  
Keterangan Kepemimpinan Inspiratif (X 1 ) 0,751 0,60 Reliabel Budaya  
Perusahaan (X 2 ) 0,870 0,60 Reliabel Kesejahteraan kerja Karyawan (Y)  
0,861 0,60 Reliabel Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Bagan tersebut



menampakkkan kalau faktor yang diteliti dalam studi ini yaitu Kepemimpinan Inspiratif, budaya perusahaan, serta kesejahteraan kerja karyawan mempunyai nilai masing-masing sebesar 0,751, 0,870, dan 0,861 yang semuanya lebih besar dari 0,60.

42 Oleh sebab itu, bisa disimpulkan kalau variabel-variabel tersebut dianggap reliabel.

22 28 31 36 37 42 65 85 4.1 22 25 28 31 36 37 42 65 67 85 86 102 5 Hasil Uji

Asumsi Klasik 4.1 1 42 5.1 Hasil Uji Normalitas Uji normalitas digunakan

untuk memastikan apakah sampel mempunyai penyebaran normal ataupun abnormal. Pengujian ini menggunakan algoritma Kolmogorov-Smirnov dengan parameter keputusan: 1. 12 63

Apabila nilai substansiasi > 0,05, jadi data dianggap berdistribusi normal. 12 20 63

95 2. Namun, jika nilai substansiasi < 0,05, jadi data dianggap

tidak berdistribusi normal. 12 20 Hasil Kolmogorov smirnov: Tabel 4. 1 2 4 6 8 9 11

12 13 14 15 16 17 18 20 21 23 25 26 27 29 31 32 35 36 38 39 43 46 50 52 56 61 62 72 76

80 12 Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual N 52 Normal Parameters a,b Mean 1 2 4 9 11 12 13 14 15 16 18 20

21 23 32 35 38 39 43 50 52 56 61 62 76 0000000 Std. 2 4 12 13 15 16 20 38 61

Deviation 2 4 9 11 12 13 14 16 20 61 84420146 Most Extreme Differences Absolute

2 4 9 11 12 13 14 16 20 38 111 Positive 4 9 11 12 13 14 16 20 38 52 111 Negative -

4 9 11 12 13 14 16 17 20 21 29 38 52 056 Test Statistic 4 9 11 12 14 16 17 20 21 29

38 52 65 111 Asymp. 3 4 6 9 11 12 14 16 17 20 21 29 31 32 35 38 52 62 65 Sig.

(2-tailed) 3 4 6 9 12 14 16 17 20 29 31 32 35 38 52 62 65 152 c a. Test

distribution is Normal. Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Bersumber data

pada bagan 4.12, nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,152, melebihi tingkat

kesalahan yakni 0,05. Alhasil bisa diklaim kalau data terdistribusi

secara baik tanpa adanya abnormalitas. 4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan pengujian untuk menilai adanya

multikolinearitas dalam model regresi yang dapat diperiksa dengan

menganalisis nilai Tolerance dan VIF. Toleransi merupakan ukuran seberapa

baik suatu variabel independen dapat memperhitungkan perbedaan variabel independen lainnya.

16 Jika nilai toleransi > 0,10 dan VIF < 10,00 alhasil bisa di

tarik intisari kalau tidak terjadi permasalahan multikolinearitas. Kebalikannya jika

toleransinya < 0,10 maka nilai VIF akan > 10. Tabel 4. 13 Hasil

Uji Multikolinearitas Model (Constant Collinearity Statistic Keterangan Toleran ce VIF Kepemimpinan Inspiratif 0,965 1,03 6 Tidak Terdapat Multikolinearitas Budaya Perusahaan 0,965 1,03 6 Tidak Terdapat Multikolinearitas Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Tabel 4.13 menampakkkan kalau kedua variabel (X1) serta (X2) mempunyai nilai toleransi sebesar  $0,965 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,036 < 10,00$ . 1 58 Model

regresi tidak menunjukkan multikolinearitas. 1 4.1 5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Tabel 4. 14 Hasil Glejser Mod el Si g. 1

Kepemimpinan Inspiratif .33 2 Budaya Perusahaan .56 6 Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Bersumber bagan 4.14 faktor Kepemimpinan Inspiratif mendapati Sig.  $0,332 > 0,05$ . Sama halnya dengan faktor budaya perusahaan mempunyai Sig.  $0,566$  juga diatas  $0,05$ . Oleh sebab itu, bisa diklaim kalau heteroskedastisitas tidak ada. 4.1 3 41 49 6 Hasil Analisis

Regresi Linear Berganda Studi ini menggunakan analisis regresi berganda dalam menilai faktor yang diuji. Bagan selanjutnya mencerminkan hasil

pengolahan data yang secara jelas menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi. 11 21 36

39 41 45 74 Tabel 4. 1 5 11 14 15 18 21 24 25 26 28 29 31 32 33 34 36 39 41 43 45

46 51 54 69 73 74 15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients a 39 Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig B

Std. Error Beta 1 (Consta nt) 13.224 3.859 3.42 7 .00 1 GK .779

.098 .721 7.93 7 .00 BP .169 .076 .203 2.23 5 .03 a. Dependent

Variable: KP Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Bersumber data yang

terdapat dalam bagan 4.15, hasil persamaan regresi:  $Y = 13.224 + 0.77$

$9 X_1 + 0.169 X_2$  Interpretasi: 1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) 13,22

4 menunjukkan bahwa nilai kesejahteraan kerja karyawan (Y) akan terus

berlanjut sebesar 13,224 meskipun tidak ada perubahan pada variabel

independen. 2. Koefisien regresi (X1) 0,779 yang menunjukkan bahwa

peningkatan X1 sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan kesejahteraan kerja

karyawan (Y) sebesar 77,9%, asalkan semua faktor lainnya tidak berubah. 1 3.

Koefisien regresi budaya perusahaan (X2) 0,169 yang berarti peningkatan

budaya perusahaan sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan kesejahteraan

kerja karyawan (Y) sebesar 16,9%, asalkan semua faktor lainnya tetap. **1 104 4.1 7**

**Hasil Uji Hipotesis 4.1** 7.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi Eksperimen ini dilakukan untuk menilai sejauh mana variabel independen bisa menjelaskan variabel dependen, yang tercermin melalui koefisien determinasi yang berkisar antara sampai 1. Studi ini memanfaatkan Adjusted R-square sebagai metrik untuk menilai keakuratan dan efektivitas. dari model regresi. Berikut temuan uji koefisien determinasi: Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model R Square Adjusted R Square 1 0,778 a ,606 0,590 Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Tabel 4.16 menampilkan nilai adjust R-square sebesar 0,606 yang menunjukkan bahwa pengaruh gabungan variabel Kepemimpinan Inspiratif dan budaya perusahaan pada kesejahteraan kerja karyawan dengan 60,6%. Sisanya 39,4% disebabkan oleh elastisitas lain yang tidak digunakan studi ini. Untuk mengidentifikasi efek antar faktor bisadengan menggunakan konsep Effective Contribution (SE) dan Relative Contribution (SR). Untuk menentukan standar error (SE) dan standar deviasi residu (SR), perlu dilakukan pengujian terhadap nilai koefisien regresi, koefisien korelasi, serta koefisien determinasi (R Square). . Tabel 4. 17 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Variabel Koefisien Regresi (Beta) Koefisien Korelasi (r) R Square SE SR Kepemimpinan Inspiratif (X 1 ) 0.725 0.753 0.606 54.6% 90 Budaya Perusahaan (X 2 ) 0.201 0.301 6% 10 Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Berikut adalah perhitungan untuk menentukan Sumbangan Efektif (SE) dengan menggunakan rumus, sebagai berikut: 1. SE untuk faktor Kepemimpinan Inspiratif (X 1 ) pada Kesejahteraan kerja Karyawan (Y).  $SE(X 1 )\% = \text{Beta}X 1 \times r_{xy} \times 100\% = 0.725 \times 0.753 \times 100\% = 54.6\%$  2. SE untuk variabel Budaya Perusahaan (X 2 ) pada Kesejahteraan kerja Karyawan (Y).  $SE(X 2 )\% = \text{Beta}X 2 \times r_{xy} \times 100\% = 0.201 \times 0.301 \times 100\% = 6\%$  Bersumber kalkulasi yang diberikan bisa disimpulkan kalau standard error (SE) Kepemimpinan Inspiratif (X1) pada kesejahteraan kerja pegawai ialah sebesar 54,6%. Koefisien determinasi (R-squared) hubungan budaya perusahaan (X2) dengan kebahagiaan kerja

pegawai dengan tingkat 6%. Kontribusi Relatif (SR) dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut: 1. Sumbangan Relatif (SR) untuk faktor Kepemimpinan Inspiratif (X 1) pada Kesejahteraan kerja Karyawan (Y).  $SR(X 1) \% = SE(X 1) \% / R^2 = 54.6 \% / 60.6 \% = 90 \%$  2. Sumbangan Relatif (SR) untuk faktor Budaya Perusahaan (X 2) pada Kesejahteraan kerja Karyawan (Y).  $SR(X 2) \% = SE(X 2) \% / R^2 = 6 \% / 60.6 \% = 10 \%$

#### 4.1.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F) Investigasi empiris ini bertujuan untuk mengevaluasi magnitud pengaruh variabel-variabel prediktor, yakni kepemimpinan transformasional dan etos korporat, terhadap variabel kriteria berupa tingkat kepuasan okupasional tenaga kerja. Analisis inferensial dilakukan melalui uji F, di mana substansiasi statistik diindikasikan oleh nilai $p < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Kondisi ini mengimplikasikan adanya efek kolektif yang substansial dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai $p > 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka inferensi yang dapat ditarik adalah absennya pengaruh simultan yang substansial dari faktor-faktor prediktor terhadap variabel respons yang diteliti. Hasilnya tercermin pada bagan: Tabel 4. 18 Hasil Uji F (Simultan) Model F Sig. Regressi on 37.6 89 .00 b Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Bersumber informasi pada bagan 4.17, angka F hitung sebesar 37,689 dengan Sig. 0,000 kurang dari ambang batas. Artinya angka F hitung lebih besar dari nilai F kritis 4,04. Nilai F tabel ditentukan dengan menghitung derajat kebebasan (df) dengan rumus sebagai berikut: Nilai df1 dihitung dengan cara mengurangi jumlah variabel (k) dan 1 dari jumlah seluruhnya (n), sehingga menghasilkan 49. Demikian pula, df2 ditentukan dengan mengurangi 1 dari banyaknya variabel (k), sehingga menghasilkan 1. Nilai F tabel adalah 4,04. Kesimpulannya variabel Kepemimpinan Inspiratif serta budaya perusahaan secara simultan memiliki efek pada kesejahteraan kerja pegawai. Berdasarkan temuan pengujian, bisa diklaim kalau model regresi linier berganda layak serta selanjutnya bisa dipakai untuk pengujian hipotesis parsial.

#### 4.1.7.3 Hasil

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Uji T dilaksanakan untuk mengkuantifikasi magnitude efek dari variabel-variabel prediktor—yakni Kepemimpinan Inspiratif dan etos organisasional—terhadap variabel kriteria berupa tingkat kepuasan okupasional personel. Protokol pengambilan keputusan dalam prosedur statistik ini mengacu pada dua parameter kritis: (1) nilai probabilitas ( $p < 0,05$ , atau (2)  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Terpenuhinya salah satu dari kriteria tersebut mengindikasikan eksistensi pengaruh parsial yang substansial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, kondisi di mana  $p > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  mengarah pada inferensi bahwa variabel prediktor hanya memiliki efek parsial yang tidak substansial terhadap variabel respons. Perlu dicatat bahwa hasil analisis ini bersifat preliminer dan memerlukan evaluasi komprehensif lebih lanjut untuk memvalidasi konklusi yang ditarik.

11 21 45 50

83 Tabel 4. 4 5 11 21 25 26 28 45 50 51 83 88 19 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients a Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig B

Std. Error Beta 1 (Constant) 13.224 3.859 3.427 .001 GK .779 .098

.721 7.937 .000 BP .169 .076 .203 2.235 .030 a. Dependent Variable:

KP Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Bersumber pada informasi pada bagan 4. 18 bisa disimpulkan kalau variabel (X1) berpengaruh besar pada (Y) yang tercermin pada tingkat Sig.  $0,000 < 0,05$ . Demikian pula variabel budaya perusahaan (X2) berpengaruh substansial pada kesejahteraan kerja pegawai (Y) dengan substansiasi sebesar 0,030 kurang dari 0,05.

Nilai Ttabel ditentukan dengan melakukan perhitungan menggunakan rumus (df), dimana df melambangkan derajat kebebasan. Dalam hal ini derajat kebebasannya dihitung  $N - 2$  yaitu  $52 - 2$  sehingga menghasilkan 50. Nilai t-tabel untuk 50 derajat kebebasan pada tingkat substansiasi 0,025 justru sebesar 2,008. Berdasarkan temuan uji hipotesis masing-masing variabel, bisa diklaim kalau Kepemimpinan Inspiratif (X1) dan budaya perusahaan (X2) mempunyai pengaruh yang substansial terhadap kesejahteraan kerja karyawan (Y). 1. Kepemimpinan Inspiratif (X1) mempunyai pengaruh secara parsial pada kesejahteraan kerja pegawai (Y) dan sangat

substansial. Akibatnya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar 7,937 lebih besar dari nilai kritis sebesar 2,008. Selain itu, tingkat substansiasi sebesar 0,000 lebih rendah dari ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0,050.

2. Budaya Perusahaan ( $X_2$ ) memiliki efek substansial secara parsial pada kesejahteraan kerja karyawan ( $Y$ ). Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak berdasarkan nilai  $t$  hitung sebesar 2,235 lebih besar dari nilai kritis sebesar 2,008. Selain itu, tingkat substansiasi sebesar 0,030 lebih rendah dari ambang batas yang telah ditentukan yaitu 0,050.

#### 4.2 Pembahasan

##### 4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Inspiratif ( $X_1$ ) terhadap Kesejahteraan kerja Karyawan ( $Y$ ) Bersumber pada dugaan yang dilakukan bisa disimpulkan kalau Kepemimpinan Inspiratif mempengaruhi dengan cara parsial serta substansial kepada kesejahteraan kerja pegawai PT. XYZ. Kepemimpinan Inspiratif mencakup seorang pemimpin di sebuah perusahaan yang memiliki kualitas dalam membujuk pengikutnya untuk memprioritaskan tujuan kolektif di atas kepentingan pribadi, menunjukkan keterampilan mempengaruhi yang luar biasa, dan memberikan otonomi kepada staf untuk berkreasi. **89** Tidak diragukan lagi, hal ini dapat dicapai melalui komunikasi yang efektif dengan staf. Penelitian statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator Motivasi Inspirasional (GK4) dan Pertimbangan Individual (GK8) memiliki efek amat besar kepada kesejahteraan kerja pegawai pada Kepemimpinan Inspiratif. Tingkat persetujuan karyawan pada PT. XYZ menunjukkan skor yang kuat pada indikator Motivasi Inspirasional dan Pertimbangan Individual. **93** Kedua faktor ini memegang peranan penting dalam mencapai kesejahteraan kerja karyawan. Indikasi Motivasi Inspirasional (GK4) menunjukkan bahwa pegawai dipimpin oleh individu yang mengedepankan pentingnya prinsip moral dan etika dalam bekerja. Dengan menumbuhkan prinsip-prinsip etika dan moral yang kuat di tempat kerja, orang secara tidak langsung terdorong untuk menjunjung tinggi nilai-nilai ini dan menunjukkan peningkatan motivasi dalam pekerjaan mereka. Perihal ini searah dengan filosofi kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Burns (1978) Teori kepemimpinan transformasional menekankan peran penting

pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mempengaruhi orang-orangnya secara positif. Selain itu, sinyal Pertimbangan Individual (GK8) menunjukkan bahwa karyawan berada di bawah bimbingan pemimpin yang secara aktif berupaya untuk mengembangkan keterampilan dan bakat mereka. Pertimbangan Individual mengacu pada pemimpin yang memprioritaskan 43 dan fokus pada pertumbuhan dan perkembangan pribadi setiap individu. Untuk memfasilitasi pengembangan diri karyawan, penting untuk memiliki seorang mentor yang telah mencapai pertumbuhan pribadi yang substansial. Ketika seorang pemimpin memiliki sifat aktif memupuk pertumbuhan pribadi, diharapkan pemimpin tersebut dapat menjadi mentor yang cocok bagi stafnya dalam upaya pengembangan diri mereka sendiri. Peningkatan pengembangan diri dan kemampuan tidak dapat dipungkiri bermanfaat bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya sehingga berkontribusi terhadap tercapainya kesejahteraan kerja karyawan. Sesuai dengan filosofi lain yang dikemukakan Dansereau, Graen, dan Haga (1975) yang dikenal dengan Leader Member Exchange, teori ini menjelaskan interaksi interpersonal antara pemimpin dan anggota tim dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tautan pertukaran pemimpin-anggota (LMX) menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan personel, yang harus diciptakan dengan kuat untuk menumbuhkan organisasi yang sukses. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator Individualized Pertimbangan (GK7) memperoleh nilai tertinggi yang menunjukkan kalau Kepemimpinan Inspiratif yang diaplikasikan melibatkan atasan yang fokus pada pengenalan bakat dan kelebihan karyawan. Pernyataan ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin mencapai kesuksesan dengan menginspirasi karyawan secara efektif untuk mengembangkan kemampuan atau kekuatannya. Hal ini disebabkan karena karyawan merasakan adanya rasa kepedulian dan perhatian dari pimpinannya, sehingga memotivasi mereka untuk secara aktif membina dan meningkatkan keterampilan dan kemampuannya. Meningkatkan kualitas kerja pegawai ialah salah satu faktor berarti dalam mencapai kesejahteraan kerja bagi pegawai. H1 dinyatakan terakceptasi, mengonfirmasi validitas hipotesis mengenai efek substansial Kepemimpinan Inspiratif pada tingkat

kepuasan okupasional tenaga kerja. Inferensi ini mendapatkan dukungan empiris dari studi-studi terdahulu dalam literatur. Sulistyawati et al. (2022) telah mendemonstrasikan adanya efek substansial dan substansial dari variabel Kepemimpinan Inspiratif pada kesejahteraan kerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh investigasi yang dilakukan Nofiantari et al. (2023), yang juga mengungkapkan pengaruh yang krusial dan bermakna dari konstruk kepemimpinan transformasional terhadap tingkat kepuasan profesional personel. Konvergensi hasil-hasil penelitian ini memperkuat robustness kesimpulan yang ditarik dalam studi saat ini.

#### 4.2.2 Pengaruh Budaya Perusahaan (X 2 ) terhadap Kesejahteraan kerja Karyawan (Y) Bersumber pada dugaan kedua yang dilakukan bisa disimpulkan kalau budaya perseroan mempengaruhi dengan cara parsial serta besar kepada kebahagiaan kerja pegawai pada PT. XYZ.

Budaya korporat suatu perusahaan membentuk karakternya secara keseluruhan dan berdampak substansial terhadap perilaku karyawannya. Sebuah perusahaan yang bercirikan budaya yang kuat akan memiliki orang-orang yang berperilaku sedemikian rupa sehingga mendorong pencapaian tujuan-tujuan penting perusahaan. Budaya perusahaan memberikan pengaruh psikologis pada karyawan, membentuk persepsi mereka terhadap pekerjaannya dan menjadi faktor internal dalam menumbuhkan kesejahteraan kerja karyawan. Hasil analisa deskriptif membuktikan kalau pegawai PT. XYZ menunjukkan tingkat kesejahteraan kerja terbesar dalam kaitannya dengan indikator inovasi dan pengambilan risiko. XYZ menunjukkan tingkat kesesuaian yang substansial dengan indeks inovasi serta pengambilan risiko (BP2). Indikator ini mencakup pernyataan bahwa karyawan diberikan dukungan untuk berani mengambil risiko. Akibatnya, hal ini menumbuhkan otonomi karyawan dan menumbuhkan rasa akuntabilitas atas pilihan mereka. Mendorong karyawan untuk berinovasi dan mengambil risiko dapat meningkatkan kebebasan mereka untuk mengekspresikan diri saat menjalankan tugas. Budaya ini menumbuhkan kebahagiaan kerja di kalangan karyawan dengan memungkinkan mereka menyalurkan preferensi unik mereka dengan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan kerja mereka secara keseluruhan.



Menurut Asriani, et al., (2020) nilai-nilai budaya perusahaan memainkan peran penting dalam memenuhi harapan karyawan dan memastikan kesejahteraan kerja. Nilai-nilai ini dapat diwujudkan dalam berbagai cara, seperti penekanan kuat pada inovasi, komitmen terhadap kesetaraan di antara karyawan, dan peningkatan hubungan non-diskriminatif antara pemimpin dan bawahan. Hasil uji validitas variabel budaya perusahaan menunjukkan indikasi orientasi tim (BP10) mempunyai nilai paling tinggi. Indikator ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai ikatan komunikasi yang kuat dengan rekan kerjanya. Hal ini menunjukkan hubungan yang kuat dan komunikasi yang efektif antar staf. Komunikasi yang efektif antar karyawan mempunyai pengaruh yang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun stafnya. Komunikasi berfungsi sebagai saluran penting bagi arus informasi yang teratur. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan mengalami komunikasi yang tidak memadai, hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam penyampaian informasi tertentu, yang dapat menimbulkan konsekuensi negatif. Selain itu, komunikasi yang efektif dapat mengurangi perselisihan antar rekan kerja, karena salah satu sumber utama konflik adalah komunikasi yang tidak memadai yang menyebabkan kesalahpahaman. Komunikasi yang efektif sangat berkontribusi terhadap tercapainya kesejahteraan kerja karyawan. Menurut Douglas (1996), hal ini sejalan dengan teori konflik, yang memandang budaya sebagai sistem simbolik yang menjelaskan bagaimana nilai dan norma dalam iklim entitas dapat berdampak pada interaksi dan konflik antar anggota dalam suatu organisasi. Gagasan ini menyoroti bahwa konflik dapat muncul dalam suatu organisasi jika terdapat perbedaan nilai, keyakinan, dan norma antar kelompok dan individu, yang kesemuanya dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Kesejahteraan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh ketegangan budaya, sehingga memerlukan kebutuhan akan manajemen yang efektif. Oleh karena itu, H2 dianggap dapat diterima, membenarkan anggapan bahwa budaya bisnis berdampak pada kesejahteraan kerja pegawai. Penegasan ini disokong oleh studi dahulu yang dicoba Negara & Adnyani, (2021) yang menunjukkan kalau variabel budaya perusahaan memberikan efek

yang tinggi dan kuat pada kebahagiaan kerja pegawai. Asriani, et al., (2020) telah mencontohkan kalau variabel budaya perusahaan memicu efek yang dominan dan kuat pada kebahagiaan kerja pegawai, perihal ini juga membenarkan temuan yang sama. 35 103 45 BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan 1. Gaya kepemimpinan yang disebut kepemimpinan transformasional (X1) memiliki dampak yang jelas serta bermakna pada tingkat kepuasan yang dialami karyawan dalam pekerjaannya (Y). Kepemimpinan Inspiratif mencakup seorang pemimpin di sebuah perusahaan yang memiliki kualitas dalam membujuk pengikutnya untuk memprioritaskan tujuan kolektif di atas kepentingan pribadi, menunjukkan keterampilan mempengaruhi yang luar biasa, dan menumbuhkan budaya kreativitas dengan memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk mengeksplorasi ide-ide baru. 2. Pengaruh budaya perusahaan (X2) pada kesejahteraan kerja pegawai (Y) ialah positif serta substansial. Perihal ini menegaskan bahwa budaya perusahaan berdampak pada cara karyawan berperilaku dan memandang pekerjaannya, sehingga menjadi elemen internal yang krusial dalam menumbuhkan kebahagiaan kerja. 5.2 Saran 5.2.1 Bagi Perusahaan 1. Para peneliti mengusulkan agar organisasi dapat meningkatkan Kepemimpinan Inspiratif sebagai pendekatan yang tepat untuk meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan. Pemimpin yang memiliki kemampuan menginspirasi, memprioritaskan tujuan kolektif dibandingkan agenda pribadi, dan memberdayakan masyarakat untuk berpikir kreatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang konstruktif dan memotivasi stafnya. 2. Perusahaan mempunyai kemampuan untuk melestarikan budaya perusahaan yang kokoh dan baik. Hal ini memicu efek yang besar pada tingkat kesejahteraan kerja yang dialami pegawai. Perusahaan harus secara konsisten memupuk dan menjunjung tinggi budaya yang mendorong inovasi, mendorong pengambilan risiko dan persaingan yang sehat, serta mengutamakan prinsip-prinsip yang mengedepankan keadilan dan kesetaraan di antara karyawan. Selain itu, membina komunikasi yang efektif antar rekan kerja juga sangat penting. 3. Para ahli mengusulkan bahwa organisasi harus menawarkan bantuan dan sumber daya yang cukup kepada para eksekutif dan karyawan dalam organisasi.

Bantuan ini dapat diwujudkan dalam bentuk pelatihan kepemimpinan, program untuk mengembangkan iklim entitas, serta sumber daya lain yang membantu karyawan menggapai sasaran perusahaan dan kebahagiaan kerja. 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya 1. Diharapkan bagi riset setelahnya untuk berupaya memperluas sampel penelitiannya. Peneliti mungkin mempertimbangkan untuk menambah sampel penelitian dengan memasukkan lebih banyak responden. Hal ini bermanfaat untuk meningkatkan keterwakilan temuan penelitian. 2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menerapkan berbagai metodologi penelitian, seperti wawancara mendalam, observasi, atau studi kasus, guna mendapatkan uraian yang lebih inklusif mengenai akibat Kepemimpinan Inspiratif serta budaya perseroan kepada kebahagiaan kerja pegawai. 3. Memperluas jangkauan variabel untuk mencapai hasil yang lebih luas. Peneliti memiliki kemampuan untuk memperluas cakupan penelitiannya dengan memasukkan variabel tambahan seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor relevan lainnya. Perihal ini hendak mempermudah diperolehnya uraian yang lebih menyeluruh serta mendalam hal korelasi antar variabel yang diteliti. 47



REPORT #22003011

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

Rank	Percentage	Source	Match Type
1.	1.61%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7608/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7608/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	Identical, Changed Text
2.	0.62%	ojs.unud.ac.id <a href="https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/download/24207/17168">https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/download/24207/17168</a>	Changed Text
3.	0.6%	dspace.uui.ac.id <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/40603/19911013.pdf?sequ...">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/40603/19911013.pdf?sequ...</a>	Changed Text
4.	0.56%	rama.unimal.ac.id <a href="https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/536/5/MAHAR%20DIKA_190410039_PENGAR..">https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/536/5/MAHAR%20DIKA_190410039_PENGAR..</a>	Changed Text
5.	0.55%	arpusda.semarangkota.go.id <a href="https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/202310300910...">https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/202310300910...</a>	Changed Text
6.	0.54%	dspace.uui.ac.id <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/45465/16311175.pdf?sequ...">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/45465/16311175.pdf?sequ...</a>	Changed Text
7.	0.51%	dinastirev.org <a href="https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1688/1019/4569">https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1688/1019/4569</a>	Identical, Changed Text
8.	0.46%	www.enrichment.iocspublisher.org <a href="https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/down...">https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/down...</a>	Identical, Changed Text
9.	0.46%	repository.uinsaizu.ac.id <a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/12438/1/Siswogo_Pengaruh%20Motivasi%20Ke..">https://repository.uinsaizu.ac.id/12438/1/Siswogo_Pengaruh%20Motivasi%20Ke..</a>	Changed Text



REPORT #22003011

INTERNET SOURCE		
10. 0.45%	media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/103128-ID-faktor-faktor-yang-mem..">https://media.neliti.com/media/publications/103128-ID-faktor-faktor-yang-mem..</a>	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.42%	journal.laaroiba.ac.id <a href="https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/alkharaj/article/view/3540/2642">https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/alkharaj/article/view/3540/2642</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
12. 0.42%	repository.iainbengkulu.ac.id <a href="http://repository.iainbengkulu.ac.id/10590/1/SKRIPSI%20PIMI%20SATRIANI.pdf">http://repository.iainbengkulu.ac.id/10590/1/SKRIPSI%20PIMI%20SATRIANI.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.41%	dspace.uui.ac.id <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/44270/PENGARUH%20INO...">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/44270/PENGARUH%20INO...</a>	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.41%	repository.ekuitas.ac.id <a href="http://repository.ekuitas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2035/FULLTEXT%2...">http://repository.ekuitas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2035/FULLTEXT%2...</a>	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.39%	eprints.unisnu.ac.id <a href="https://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/2626/5/151110001661_BAB%20IV.pdf">https://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/2626/5/151110001661_BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.38%	journal.yrpiaku.com <a href="https://journal.yrpiaku.com/index.php/msej/article/download/4578/2527/24361">https://journal.yrpiaku.com/index.php/msej/article/download/4578/2527/24361</a>	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.38%	repository.uinsaizu.ac.id <a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/22137/1/TRI%20WANINGSIH_Pengaruh%20Kep...">https://repository.uinsaizu.ac.id/22137/1/TRI%20WANINGSIH_Pengaruh%20Kep...</a>	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.37%	arpusda.semarangkota.go.id <a href="https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/202206091429...">https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/202206091429...</a>	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.36%	ijssers.org <a href="https://ijssers.org/wp-content/uploads/2023/03/10-1503-2023.pdf">https://ijssers.org/wp-content/uploads/2023/03/10-1503-2023.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
20. 0.36%	jurnal.iicet.org <a href="https://jurnal.iicet.org/index.php/j-edu/article/downloadSuppFile/4230/802">https://jurnal.iicet.org/index.php/j-edu/article/downloadSuppFile/4230/802</a>	●



REPORT #22003011

INTERNET SOURCE		
21. 0.36%	repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/37704/3/BAB%20V.pdf">https://repository.unja.ac.id/37704/3/BAB%20V.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
22. 0.35%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6046/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6046/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.34%	mail.jurnalmadani.org <a href="https://mail.jurnalmadani.org/index.php/madani/issue/download/12/9">https://mail.jurnalmadani.org/index.php/madani/issue/download/12/9</a>	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.32%	repository.umy.ac.id <a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/19747/Bab%20IV.pdf?...">http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/19747/Bab%20IV.pdf?...</a>	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.32%	repository.unbari.ac.id <a href="http://repository.unbari.ac.id/2765/1/APRILIA%20KINANTI.pdf">http://repository.unbari.ac.id/2765/1/APRILIA%20KINANTI.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.3%	ejurnal.kampusakademik.co.id <a href="https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/download/1074/9...">https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/download/1074/9...</a>	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.3%	repository.uinsaizu.ac.id <a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/20653/1/Moch%20Rizky%20Ramadhan_Analisi...">https://repository.uinsaizu.ac.id/20653/1/Moch%20Rizky%20Ramadhan_Analisi...</a>	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.29%	repo.iain-tulungagung.ac.id <a href="http://repo.iain-tulungagung.ac.id/1679/2/BAB%20IV%20dan%20BAB%20V.pdf">http://repo.iain-tulungagung.ac.id/1679/2/BAB%20IV%20dan%20BAB%20V.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.28%	jiapi.ut.ac.id <a href="https://jiapi.ut.ac.id/index.php/jiapi/article/download/117/48/661">https://jiapi.ut.ac.id/index.php/jiapi/article/download/117/48/661</a>	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.28%	ejurnal.stie-trianandra.ac.id <a href="https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/download/2725/2...">https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/download/2725/2...</a>	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.28%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3182/1/SKRIPSI-NIKE%20ADELIA-%20BAB%2...">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3182/1/SKRIPSI-NIKE%20ADELIA-%20BAB%2...</a>	●



REPORT #22003011

INTERNET SOURCE		
32. 0.26%	repository.uinsaizu.ac.id <a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/23959/1/ISTIANI%20NURUL%20AZAH_PENGAR...">https://repository.uinsaizu.ac.id/23959/1/ISTIANI%20NURUL%20AZAH_PENGAR...</a>	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.26%	journal.unm.ac.id <a href="https://journal.unm.ac.id/index.php/INTEC/article/download/684/461/2342">https://journal.unm.ac.id/index.php/INTEC/article/download/684/461/2342</a>	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.25%	stieamm.ac.id <a href="https://stieamm.ac.id/wp-content/uploads/2017/11/10-Heny-Kurniawati.pdf">https://stieamm.ac.id/wp-content/uploads/2017/11/10-Heny-Kurniawati.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.25%	repository.umsu.ac.id <a href="http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/20979/TESIS%20MON..">http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/20979/TESIS%20MON..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
36. 0.24%	eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6108/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6108/11/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.24%	repository.stiegici.ac.id <a href="https://repository.stiegici.ac.id/document/download/609b5d96-f9ba-43f7-ba74-...">https://repository.stiegici.ac.id/document/download/609b5d96-f9ba-43f7-ba74-...</a>	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.24%	repository.uir.ac.id <a href="https://repository.uir.ac.id/19510/1/165211002.pdf">https://repository.uir.ac.id/19510/1/165211002.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
39. 0.23%	jurnal.stiamak.ac.id <a href="https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/download/77/64/">https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/download/77/64/</a>	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.23%	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id <a href="http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3001/3015..">http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3001/3015..</a>	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.22%	media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/54689-ID-pengaruh-gaya-kepemim..">https://media.neliti.com/media/publications/54689-ID-pengaruh-gaya-kepemim..</a>	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.22%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/15438/14/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/15438/14/BAB%20IV.pdf</a>	●



REPORT #22003011

INTERNET SOURCE		
43. 0.22%	<a href="https://e-journal.unmas.ac.id">e-journal.unmas.ac.id</a> <a href="https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/4103/3172">https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/4103/3172</a>	●
INTERNET SOURCE		
44. 0.22%	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> <a href="http://eprints.undip.ac.id/17954/1/SUDARMADI.pdf">http://eprints.undip.ac.id/17954/1/SUDARMADI.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
45. 0.21%	<a href="https://ejurnal.unisri.ac.id">ejurnal.unisri.ac.id</a> <a href="https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/download/2391/2136">https://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/download/2391/2136</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
46. 0.21%	<a href="https://jom.umri.ac.id">jom.umri.ac.id</a> <a href="https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/1038/336/2464">https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/1038/336/2464</a>	●
INTERNET SOURCE		
47. 0.21%	<a href="https://ejournal.undiksha.ac.id">ejournal.undiksha.ac.id</a> <a href="https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH/article/download/36822/1993...">https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSH/article/download/36822/1993...</a>	●
INTERNET SOURCE		
48. 0.21%	<a href="https://eprints.upj.ac.id">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4358/10/BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4358/10/BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
49. 0.2%	<a href="https://kc.umn.ac.id">kc.umn.ac.id</a> <a href="https://kc.umn.ac.id/17843/5/BAB_III.pdf">https://kc.umn.ac.id/17843/5/BAB_III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
50. 0.2%	<a href="https://ejournal.unisbablitar.ac.id">ejournal.unisbablitar.ac.id</a> <a href="https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/translitera/article/download/2476/..">https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/translitera/article/download/2476/..</a>	●
INTERNET SOURCE		
51. 0.19%	<a href="https://jurnal.inaba.ac.id">jurnal.inaba.ac.id</a> <a href="https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/download/72/67">https://jurnal.inaba.ac.id/index.php/JIM/article/download/72/67</a>	●
INTERNET SOURCE		
52. 0.19%	<a href="https://repository.bakrie.ac.id">repository.bakrie.ac.id</a> <a href="https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf">https://repository.bakrie.ac.id/5290/3/02%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
53. 0.19%	<a href="http://repository.unas.ac.id">repository.unas.ac.id</a> <a href="http://repository.unas.ac.id/7214/3/BAB%202.pdf">http://repository.unas.ac.id/7214/3/BAB%202.pdf</a>	●





REPORT #22003011

INTERNET SOURCE		
54.	0.18% e-journal.unmas.ac.id <a href="https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/6591/5044">https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/6591/5044</a>	●
INTERNET SOURCE		
55.	0.18% repository.upi.edu <a href="http://repository.upi.edu/33196/6/S_TS_1200774_Chapter3.pdf">http://repository.upi.edu/33196/6/S_TS_1200774_Chapter3.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
56.	0.17% lib.unnes.ac.id <a href="http://lib.unnes.ac.id/5410/1/7693.pdf">http://lib.unnes.ac.id/5410/1/7693.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
57.	0.17% repo.stie-pembangunan.ac.id <a href="https://repo.stie-pembangunan.ac.id/727/1/15622195.pdf">https://repo.stie-pembangunan.ac.id/727/1/15622195.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
58.	0.16% erepository.uwks.ac.id <a href="https://erepository.uwks.ac.id/17460/5/BAB%20IV.pdf">https://erepository.uwks.ac.id/17460/5/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
59.	0.16% eprints.undip.ac.id <a href="http://eprints.undip.ac.id/23351/1/ROPINOV_SAPUTRO_-_skripsi.PDF">http://eprints.undip.ac.id/23351/1/ROPINOV_SAPUTRO_-_skripsi.PDF</a>	●
INTERNET SOURCE		
60.	0.15% media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/284413-pengaruh-sistem-informas...">https://media.neliti.com/media/publications/284413-pengaruh-sistem-informas...</a>	●
INTERNET SOURCE		
61.	0.15% repository.library-iaida.ac.id <a href="http://repository.library-iaida.ac.id/1004/1/SKRIPSI%20REZA%20DIAH%202022...">http://repository.library-iaida.ac.id/1004/1/SKRIPSI%20REZA%20DIAH%202022...</a>	●
INTERNET SOURCE		
62.	0.15% eprints.undip.ac.id <a href="http://eprints.undip.ac.id/38468/4/Bab_3.pdf">http://eprints.undip.ac.id/38468/4/Bab_3.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
63.	0.14% reposdm.unimas.ac.id <a href="https://reposdm.unimas.ac.id/2051/2/COVER%20DKK%20%26%20ARTIKEL.pdf">https://reposdm.unimas.ac.id/2051/2/COVER%20DKK%20%26%20ARTIKEL.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
64.	0.14% media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/243688-penerapan-budaya-perusa...">https://media.neliti.com/media/publications/243688-penerapan-budaya-perusa...</a>	●



REPORT #22003011

INTERNET SOURCE		
65.	0.14% eprints.upj.ac.id <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4350/11/BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/4350/11/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.14% www.journal.mediapublikasi.id <a href="https://www.journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/download/2302...">https://www.journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet/article/download/2302...</a>	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.14% eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0477/B.131.19.0477-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2019/B.131.19.0477/B.131.19.0477-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.13% repository.upbatam.ac.id <a href="http://repository.upbatam.ac.id/5282/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/5282/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.13% elibrary.unikom.ac.id <a href="https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1963/13/UNIKOM_ARI%20RIZKI%20ARDI...">https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/1963/13/UNIKOM_ARI%20RIZKI%20ARDI...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
70.	0.12% iwansantosa.wordpress.com <a href="https://iwansantosa.wordpress.com/2021/02/16/reliabilitas-indonesia-version/">https://iwansantosa.wordpress.com/2021/02/16/reliabilitas-indonesia-version/</a>	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.12% www.spssindonesia.com <a href="https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html">https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html</a>	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.12% repository.eka-prasetya.ac.id <a href="http://repository.eka-prasetya.ac.id/119/6/12.%20BAB%20II-IV_VERONIKA%20L...">http://repository.eka-prasetya.ac.id/119/6/12.%20BAB%20II-IV_VERONIKA%20L...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
73.	0.11% jurnal.unpal.ac.id <a href="https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/download/104/65">https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/download/104/65</a>	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.11% media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/398961-none-b6a00b2a.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/398961-none-b6a00b2a.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
75.	0.11% ojs.unud.ac.id <a href="https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/28169/17928">https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/28169/17928</a>	●



REPORT #22003011

INTERNET SOURCE		
76.	0.11% ojs.unud.ac.id <a href="https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/101662/50358">https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/101662/50358</a>	●
INTERNET SOURCE		
77.	0.11% repository.unika.ac.id <a href="http://repository.unika.ac.id/31952/4/19.D1.0101-KARTIKA%20SARI%20KUSNAN...">http://repository.unika.ac.id/31952/4/19.D1.0101-KARTIKA%20SARI%20KUSNAN...</a>	●
INTERNET SOURCE		
78.	0.11% lmsspada.kemdikbud.go.id <a href="https://lmsspada.kemdikbud.go.id/pluginfile.php/559876/mod_folder/content/...">https://lmsspada.kemdikbud.go.id/pluginfile.php/559876/mod_folder/content/...</a>	●
INTERNET SOURCE		
79.	0.1% www.academia.edu <a href="https://www.academia.edu/93352035/Gambaran_Stigma_Pada_Program_Kerja...">https://www.academia.edu/93352035/Gambaran_Stigma_Pada_Program_Kerja...</a>	●
INTERNET SOURCE		
80.	0.1% repository.uksw.edu <a href="https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/30197/14/T1_212019001_Bab..">https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/30197/14/T1_212019001_Bab..</a>	●
INTERNET SOURCE		
81.	0.1% repository.usbypkp.ac.id <a href="https://repository.usbypkp.ac.id/3091/5/7.%20BAB%20I.pdf">https://repository.usbypkp.ac.id/3091/5/7.%20BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
82.	0.09% mguntur.id <a href="https://mguntur.id/files/books/KOMITMEN.pdf">https://mguntur.id/files/books/KOMITMEN.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
83.	0.09% jurnal.pps.uniga.ac.id <a href="https://jurnal.pps.uniga.ac.id/index.php/jurnalpublik/article/view/25/26">https://jurnal.pps.uniga.ac.id/index.php/jurnalpublik/article/view/25/26</a>	●
INTERNET SOURCE		
84.	0.09% repository.unpas.ac.id <a href="http://repository.unpas.ac.id/57310/5/BAB%20III%20%28Riska%20Oktaviani_18..">http://repository.unpas.ac.id/57310/5/BAB%20III%20%28Riska%20Oktaviani_18..</a>	●
INTERNET SOURCE		
85.	0.09% lib.unnes.ac.id <a href="http://lib.unnes.ac.id/2982/1/6347.pdf">http://lib.unnes.ac.id/2982/1/6347.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
86.	0.08% repository.fe.unj.ac.id <a href="http://repository.fe.unj.ac.id/2795/2/Table_Of_Content.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/2795/2/Table_Of_Content.pdf</a>	●



REPORT #22003011

INTERNET SOURCE		
87. 0.08%	repositori.usu.ac.id <a href="https://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/93442/Cover_1709070...">https://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/93442/Cover_1709070...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
88. 0.08%	journal.ikopin.ac.id <a href="https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/2998/2728/15...">https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/2998/2728/15...</a>	●
INTERNET SOURCE		
89. 0.08%	digi-lib.stekom.ac.id <a href="https://digi-lib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_18b1fd34ade64f777a3...">https://digi-lib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb_18b1fd34ade64f777a3...</a>	●
INTERNET SOURCE		
90. 0.07%	jptam.org <a href="https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/12786/9792/23431">https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/12786/9792/23431</a>	●
INTERNET SOURCE		
91. 0.07%	eprints.unhasy.ac.id <a href="https://eprints.unhasy.ac.id/199/17/Bookchapter%20ISBN%20Metodologi%20P...">https://eprints.unhasy.ac.id/199/17/Bookchapter%20ISBN%20Metodologi%20P...</a>	●
INTERNET SOURCE		
92. 0.07%	jurnalmahasiswa.umsu.ac.id <a href="https://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimeis/article/view/1202">https://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimeis/article/view/1202</a>	●
INTERNET SOURCE		
93. 0.07%	journal.unipdu.ac.id <a href="https://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/article/download/871/632/1787">https://journal.unipdu.ac.id/index.php/dirasat/article/download/871/632/1787</a>	●
INTERNET SOURCE		
94. 0.07%	e-jurnal.nobel.ac.id <a href="https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/download/880/876">https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/download/880/876</a>	●
INTERNET SOURCE		
95. 0.07%	repository.stei.ac.id <a href="http://repository.stei.ac.id/7561/3/BAB%20III.pdf">http://repository.stei.ac.id/7561/3/BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
96. 0.06%	eprints.untirta.ac.id <a href="https://eprints.untirta.ac.id/19660/6/Meliawati_5551180107_04.pdf">https://eprints.untirta.ac.id/19660/6/Meliawati_5551180107_04.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
97. 0.06%	itbsemarang.ac.id <a href="https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jjesa/article/download/195/153">https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jjesa/article/download/195/153</a>	●



REPORT #22003011

<p>INTERNET SOURCE</p> <p><b>98. 0.03%</b> repository.unilak.ac.id <span style="float: right;">●</span></p> <p><a href="https://repository.unilak.ac.id/view/creators/Feri=3ASetria=3A=3A.html">https://repository.unilak.ac.id/view/creators/Feri=3ASetria=3A=3A.html</a></p>
<p>INTERNET SOURCE</p> <p><b>99. 0.03%</b> openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id <span style="float: right;">●</span></p> <p><a href="https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/..">https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/..</a></p>
<p><b>100.</b></p> <p>INTERNET SOURCE</p> <p><b>0.03%</b> journal.umy.ac.id <span style="float: right;">●</span></p> <p><a href="https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/downloadSuppFile/9340/1574">https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/downloadSuppFile/9340/1574</a></p>
<p><b>101.</b></p> <p>INTERNET SOURCE</p> <p><b>0.02%</b> eprints.upj.ac.id <span style="float: right;">●</span></p> <p><a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7171/10/10.%20BAB%20III.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7171/10/10.%20BAB%20III.pdf</a></p>
<p><b>102.</b></p> <p>INTERNET SOURCE</p> <p><b>0.02%</b> repository.upbatam.ac.id <span style="float: right;">●</span></p> <p><a href="http://repository.upbatam.ac.id/5307/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf">http://repository.upbatam.ac.id/5307/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf</a></p>
<p><b>103.</b></p> <p>INTERNET SOURCE</p> <p><b>0.02%</b> repository.uinsu.ac.id <span style="float: right;">●</span></p> <p><a href="http://repository.uinsu.ac.id/14463/1/NURAJIDAH%20DALIMUNTHE%20%281%2..">http://repository.uinsu.ac.id/14463/1/NURAJIDAH%20DALIMUNTHE%20%281%2..</a></p>
<p><b>104.</b></p> <p>INTERNET SOURCE</p> <p><b>0.02%</b> digilib.unimed.ac.id <span style="float: right;">●</span></p> <p><a href="https://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/30968/6/12.%20NIM.%207141220015%20C..">https://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/30968/6/12.%20NIM.%207141220015%20C..</a></p>