

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Umum

Fakultas Ekonomi UMY didirikan pada tanggal 24 Rabi'ul Akhir 1401 H, bertepatan dengan tanggal 1 Maret 1981 M. Pada saat ini Fakultas Ekonomi menyelenggarakan pendidikan tinggi strata 1 Program Studi Manajemen, Program Studi Akuntansi dan Program Studi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan. Program Studi Manajemen mempersiapkan lulusan yang mempunyai keunggulan *managerialship* dan *entrepreneurship* dengan dibekali landasan etika dan moral yang kuat. Program Studi Akuntansi mempersiapkan lulusan yang memiliki sikap dan keahlian professional. Sikap professional dikembangkan dengan pengarahan perilaku yang mendukung etika profesi dan akhlak islami. Keahlian professional dikembangkan melalui landasan keilmuan yang kuat dengan dukungan kemampuan berbahasa inggris, praktikum-praktikum manual maupun berbasis komputer. Program Studi Ilmu Ekonomi mempersiapkan lulusan yang berakhlak mulia dengan penguasaan teori ekonomi yang kuat , analisis tajam, serta keahlian manajemen dan kewirausahaan yang baik.

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Menjadi Fakultas Ekonomi yang unggul dalam pengembangan Ilmu Ekonomi dan Bisnis berdasarkan nilai-nilai Islam dan kemaslahatan umat.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan Ilmu Ekonomi dan Bisnis ditopang dengan kemajuan teknologi yang berkualitas, berdaya saing global, dan relevan dengan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian untuk mengembangkan teori dan praktek ekonomi dan bisnis yang berakar pada nilai-nilai islami.
- 3) Menghasilkan sarjana ekonomi dan bisnis yang berakhlak mulia, cakap, percaya diri, dan mampu mengamalkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya dengan dijiwai semangat *entrepreneur*.

c. Tujuan

1) Tujuan Umum

Terwujudnya sarjana ekonomi dan bisnis yang berakhlak mulia, cakap percaya diri, dan mampu mengamalkan ilmu pengetahuan yang dimiliki, sehingga berguna bagi masyarakat dan negara.

2) Tujuan Khusus

Terwujudnya Sarjana Ekonomi dan Bisnis yang memiliki:

- a) Kemampuan mengenali, menelaah, menganalisis, dan memecahkan masalah ekonomi terutama dibidang bisnis yang dijiwai nilai-nilai islami.
- b) Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pengetahuan profesi yang memadai bagi peningkatan taraf kehidupan masyarakat.
- c) Memiliki kemampuan, keberanian, dan keuletan bergerak sendiri dalam bidang bisnis.

3. Lokasi dan Tata Letak Fakultas

Lokasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis berada di kampus terpadu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Jalan Lingkar Selatan Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta.

B. Hasil Penyebaran Kuesioner

Responden dalam penelitian ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan mengambil subyek dosen dari jurusan Manajemen, Akuntansi dan Ilmu Ekonomi. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 43 kuesioner dari 76 kuesioner yang berarti 56,6% dibagikan sendiri oleh peneliti dengan rincian orang responden 17 dari Prodi Manajemen, 17 responden dari Prodi Akuntansi, dan 9 orang responden dari Ilmu Ekonomi. Pengisian kuesioner dilakukan

saat itu juga dan dilakukan pengecekan kelengkapannya sehingga terkumpul 43 dan layak untuk dianalisis karena telah diisi secara lengkap.

C. Profil Responden

Gambaran profil responden berdasarkan jenis kelamin, dan program studi disajikan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Prosentase (%)
Jenis kelamin	Pria	23	53,5
	Wanita	20	46,5

Sumber: Lampiran 4 Data Responden

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden pria lebih banyak dibanding wanita yaitu sebesar 53,5% dan responden wanita sebesar 46,5%.

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Prodi

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Jumlah	Prosentase (%)
Prodi	Manajemen	17	39,5
	Akuntansi	17	39,5
	Ilmu Ekonomi	9	21

Sumber: Lampiran 4 Data Responden

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden dari prodi manajemen dan akuntansi memiliki prosentase yang sama yaitu di angka 39,5% sedangkan dari prodi ilmu ekonomi lebih sedikit yaitu 21%.

D. Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden dilakukan rekapitulasi kemudian digunakan untuk menguji peranan *happiness* sebagai variabel mediasi dalam meningkatkan komitmen organisasi studi pada dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta. Perhitungan nilai indeks menggunakan rumus berikut ini (Ferdinand, 2006):

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Dimana:

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Jawaban dimulai dari angka 1-5, maka angka indeks yang dihasilkan dimulai dari angka 8,6 hingga 43. Angka 8,6 diperoleh jika secara ekstrim seluruh jawaban responden pada angka 1 maka indeksnya sebesar $(43 \times 1) / 5 = 8,6$. Angka 43 diperoleh jika secara ekstrim seluruh jawaban responden pada angka 5 maka nilai indeksnya sebesar $(43 \times 5) / 5 = 43$. Kriteria lima kotak (*five-box method*) digunakan dan rentang 34,4 dibagi lima menghasilkan range sebesar 6,88 sehingga nilai interval partisipasi sebagai berikut :

6,88-13,76 : Sangat Tidak Setuju

13,76-20,64 : Tidak Setuju

20,64-27,52 : Netral

27,52-34,4 : Setuju

34,4- 43 : Sangat Setuju

Adapun hasil pengujian statistik deskriptif di jabarkan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Variabel Hubungan Positif Dengan Orang Lain

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel hubungan positif dengan orang lain didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel hubungan positif dengan orang lain dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Frekuensi Jawaban Variabel Hubungan Positif Dengan Orang Lain

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
Hubungan Positif Dengan Orang Lain	104.8	34,9	Sangat Setuju

Sumber: Lampiran 5 Frekuensi Jawaban

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai indeks hubungan positif dengan orang lain sebesar 34,9 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah sangat setuju.

Tabel 4.4
Frekuensi Jawaban Variabel Hubungan Positif Dengan Orang Lain

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X1.1	0	0	1	33	9	36	SS
X1.2	0	0	10	28	5	33.4	S
X1.3	0	1	5	25	12	35,4	SS

Sumber: Lampiran 5 Frekuensi Jawaban

Berdasarkan tabel 4.4 Menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X1.1 yang nilai indeks sebesar 36 dengan jawaban responden sangat setuju, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X1.2 dengan nilai indeks sebesar 33,4 dengan jawaban responden setuju.

2. Analisis Deskriptif Variabel Prestasi

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel prestasi didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel prestasi dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5
Frekuensi Jawaban Variabel Prestasi

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
Prestasi	106,4	35,6	Sangat Setuju

Sumber: Lampiran 5 Frekuensi Jawaban

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai indeks prestasi sebesar 35,6 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah sangat setuju.

Tabel 4.6
Frekuensi Jawaban Variabel Prestasi

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X2.1	0	3	7	29	4	32,6	S
X2.2	0	0	0	26	17	37,8	SS
X2.3	0	0	2	31	10	36	SS

Sumber: Lampiran 5 Frekuensi Jawaban

Berdasarkan tabel 4.6 Menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X2.2 yang nilai indeks sebesar 37,8 dengan jawaban responden sangat setuju, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X2.1 dengan nilai indeks sebesar 32,6 dengan jawaban responden setuju.

3. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja fisik didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
Lingkungan Kerja Fisik	97,4	32,46	Setuju

Sumber: Lampiran 5 Frekuensi Jawaban

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai indeks lingkungan kerja fisik sebesar 32,46 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah setuju.

Tabel 4.8
Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X3.1	2	3	6	24	8	32,4	S
X3.2	1	2	4	29	7	33,8	SS
X3.3	2	3	9	24	5	31,2	S

Sumber: Lampiran 5 Frekuensi Jawaban

Berdasarkan tabel 4.8 Menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X3.2 yang nilai indeks sebesar 33,8 dengan jawaban responden sangat setuju, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X3.3 dengan nilai indeks sebesar 31,2 dengan jawaban responden setuju.

4. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kompensasi didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
Kompensasi	98,6	32,86	Setuju

Sumber: Lampiran 5 Frekuensi Jawaban

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai indeks kompensasi sebesar 32,86 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah setuju.

Tabel 4.10
Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X4.1	0	2	6	31	4	33,2	S
X4.2	0	1	6	31	5	33,8	S
X4.3	0	7	5	26	5	31,6	S

Sumber: Lampiran 5 Frekuensi Jawaban

Berdasarkan tabel 4.10 Menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X4.2 yang nilai indeks sebesar 33,8 dengan

jawaban responden setuju, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X4.3 dengan nilai indeks sebesar 31,6 dengan jawaban responden setuju.

5. Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kesehatan didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kesehatan dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Frekuensi Jawaban Variabel Kesehatan

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
Kesehatan	106.8	35,6	Sangat Setuju

Sumber: Lampiran 5 Frekuensi Jawaban

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai indeks kesehatan sebesar 35,6 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah sangat setuju.

Tabel 4.12
Frekuensi Jawaban Variabel Kesehatan

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
X5.1	0	0	0	22	21	38,6	SS
X5.2	0	0	3	17	23	38,4	SS
X5.3	1	9	8	19	6	29,8	S

Sumber: Lampiran 5 Frekuensi Jawaban

Berdasarkan tabel 4.12 Menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X5.1 yang nilai indeks sebesar 38,6 dengan jawaban responden sangat setuju, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X5.1 dengan nilai indeks sebesar 29,8 dengan jawaban responden setuju.

6. Analisis Deskriptif Variabel *Happiness*

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel *happiness* didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel *happiness* dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13
Frekuensi Jawaban Variabel *Happiness*

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
<i>Happiness</i>	162,8	32,56	Setuju

Sumber: Lampiran 5 Frekuensi Jawaban

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai indeks *happiness* sebesar 32,56 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah setuju.

Tabel 4.14
Frekuensi Jawaban Variabel *Happiness*

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Y1.1	1	3	7	23	9	33	S
Y1.2	0	2	6	26	9	34,2	S
Y1.3	0	2	1	31	9	35,2	SS
Y1.4	0	2	4	28	9	34,6	SS
Y1.5	1	18	7	14	3	25,8	N

Sumber: Lampiran 5 Frekuensi Jawaban

Berdasarkan tabel 4.14 Menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator Y1.3 yang nilai indeks sebesar 35,2 dengan jawaban responden sangat setuju, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator Y1.5 dengan nilai indeks sebesar 25,8 dengan jawaban responden netral.

7. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Jumlah skor	Nilai indeks	Ket
Komitmen Organisasi	331,4	36,82	Sangat Setuju

Sumber: Lampiran 5 Frekuensi Jawaban

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai indeks komitmen organisasi sebesar 36,82 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah sangat setuju.

Tabel 4.16
Frekuensi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Skor					Nilai indeks	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	1	2	3	4	5		
Y2.1	0	1	5	20	17	36,4	SS
Y2..2	0	0	7	21	15	36	SS
Y2.3	0	1	3	25	14	36,2	SS
Y2.4	0	1	5	28	9	34,8	SS
Y2.5	0	0	4	21	18	37,2	SS
Y2.6	0	0	1	26	16	37,4	SS
Y2.7	0	0	5	23	15	36,4	SS
Y2.8	0	0	1	21	21	38,4	SS
Y2.9	0	0	2	18	23	38,6	SS

Sumber: Lampiran 5 Frekuensi Jawaban

Berdasarkan tabel 4.16 Menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator Y2.9 yang nilai indeks sebesar 38,6 dengan jawaban responden sangat setuju, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator Y2.2 dengan nilai indeks sebesar 36 dengan jawaban responden sangat setuju.

E. Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) memerlukan dua tahap menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat dua kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan *Software SmartPLS 3*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin dalam Ghozali (2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,6.

Tabel 4.17
Outer Loadings (Measurement Model)

Variabel	Item Pertanyaan	Loading Factor	Keterangan
Hubungan Positif Dengan Orang Lain	X1-1	-0.433	Tidak Valid
	X1-2	0.305	Tidak Valid
	X1-3	0.746	Valid
Prestasi	X2-1	0.713	Valid
	X2-2	0.803	Valid
	X2-3	0.656	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X3-1	0.953	Valid
	X3-2	0.857	Valid
	X3-3	0.866	Valid
Kompensasi	X4-1	0.889	Valid
	X4-2	0.887	Valid
	X4-3	0.787	Valid
Kesehatan	X5-1	0.925	Valid
	X5-2	0.818	Valid
	X5-3	0.031	Tidak Valid
<i>Happiness</i>	Y1-1	0.883	Valid
	Y1-2	0.912	Valid
	Y1-3	0.852	Valid
	Y1-4	0.835	Valid
	Y1-5	0.124	Tidak Valid
Komitmen Organisasi	Y2-1	0.806	Valid
	Y2-2	0.827	Valid
	Y2-3	0.713	Valid
	Y2-4	0.738	Valid
	Y2-5	0.743	Valid
	Y2-6	0.709	Valid
	Y2-7	0.756	Valid
	Y2-8	0.848	Valid
	Y2-9	0.876	Valid

Sumber: Lampiran 6 Uji Smart PLS

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 4.17. Variabel hubungan positif dengan orang lain, dari tiga indikator satu indikator valid karena memiliki *loading factor* diatas 0.60 sedangkan dua indikator tidak valid karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0.60.

Variabel prestasi, dari tiga indikator dinyatakan valid semua dikarenakan memiliki nilai *loading factor* diatas 0.60.

Variabel lingkungan kerja fisik, dari tiga indikator dinyatakan valid semua dikarenakan memiliki nilai *loading factor* diatas 0.60.

Variabel kompensasi, dari tiga indikator dinyatakan valid semua dikarenakan memiliki nilai *loading factor* diatas 0.60.

Variabel kesehatan, dari tiga indikator satu indikator tidak valid karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0.60. Sedangkan satu indikator valid karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,60.

Variabel *happiness*, dari lima indikator satu indikator tidak valid karena memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,60. Sedangkan empat indikator lainnya valid karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,60.

Variabel komitmen organisasi, dari Sembilan indikator dinyatakan valid semua karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,60.

Selanjutnya dilakukan modifikasi model dengan mengeluarkan indikator-indikator yang tidak valid.

Tabel 4.18
Outer Loadings (Measurement Model)
 Setelah penghapusan indikator tidak valid (putaran 2)

Variabel	Item Pertanyaan	Loading Factor	Keterangan
Hubungan Positif Dengan Orang Lain	X1-3	0.746	Valid
Prestasi	X2-1	0.713	Valid
	X2-2	0.803	Valid
	X2-3	0.656	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X3-1	0.953	Valid
	X3-2	0.857	Valid
	X3-3	0.866	Valid
Kompensasi	X4-1	0.889	Valid
	X4-2	0.887	Valid
	X4-3	0.787	Valid
Kesehatan	X5-1	0.925	Valid
	X5-2	0.818	Valid
<i>Happiness</i>	Y1-1	0.883	Valid
	Y1-2	0.912	Valid
	Y1-3	0.852	Valid
	Y1-4	0.835	Valid
Komitmen Organisasi	Y2-1	0.806	Valid
	Y2-2	0.827	Valid
	Y2-3	0.713	Valid
	Y2-4	0.738	Valid
	Y2-5	0.743	Valid
	Y2-6	0.709	Valid
	Y2-7	0.756	Valid
	Y2-8	0.848	Valid
	Y2-9	0.876	Valid

Sumber: Lampiran 6 Uji Smart PLS

Pada model modifikasi sebagaimana pada table 4.18 Tersebut menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang memiliki *loading factor* dibawah 0,60, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada dieliminasi dari model.

2. Mengevaluasi *Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* dan *reliability* juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Menurut Ghazali (2006) konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 4.19 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.19
Composite Reliability dan Average Variance Extracted

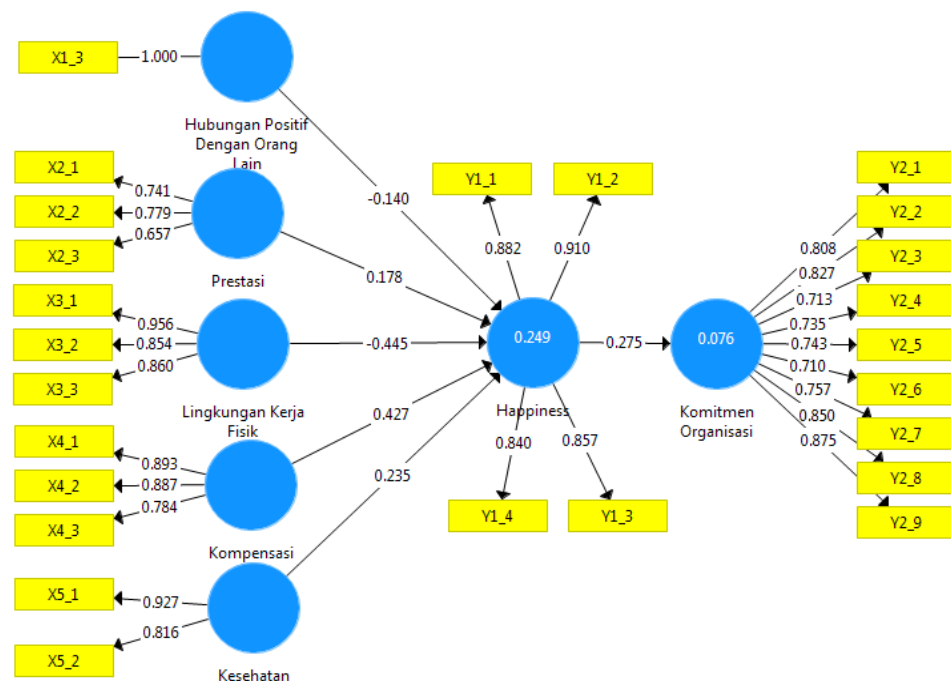
	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Hubungan Positif Dengan Orang Lain	1.000	1.000
Prestasi	0.700	0.529
Lingkungan Kerja Fisik	0.921	0.795
Kompensasi	0.891	0.733
Kesehatan	0.865	0.763
<i>Happiness</i>	0.927	0.761
Komiten Organisasi	0.934	0.611

Sumber: Lampiran 6 Uji Smart PLS

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliable. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* diatas 0,70 dan AVE 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3. Pengujian Model Struktur (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 4.1
Model Struktural

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.20 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.20
R-Square

Var	R-Square
<i>Happiness</i>	0.249
Komitmen Organisasi	0.076

Sumber: Lampiran 6 Uji Smart PLS

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel *Happiness* yang dipengaruhi oleh Hubungan Positif dengan Orang Lain, Prestasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Kesehatan dan variabel Komitmen Organisasi yang dipengaruhi oleh *Happiness*.

4. Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*.

Tabel 4.21
memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural

	Original Sample Estimate (O)	Mean of Subsamples (M)	Standard Deviation (STEDEV)	T-Statistics (O/STERR)	P-Value
<i>Happiness</i> -> Komitmen Organisasi	0.275	0.318	0.226	1.215	0,225
Hubungan Positif Dengan Orang Lain -> <i>Happiness</i>	-0.140	-0.123	0.181	0.773	0,440
Kesehatan -> <i>Happiness</i>	0.235	0.191	0.159	1.481	0,139
Kompensasi -> <i>Happiness</i>	0.427	0.407	0.188	2.273	0,023
Lingkungan Kerja Fisik -> <i>Happiness</i>	-0.445	-0.370	0.231	1.926	0,055
Prestasi -> <i>happiness</i>	0.178	0.219	0.228	0.781	0,435

Sumber: Lampiran 6 Uji Smart PLS

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrapping* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Hubungan Positif Dengan Orang Lain Terhadap *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa untuk variabel hubungan positif dengan orang lain diperoleh nilai koefisien sebesar -0,140 nilai p-value sebesar 0,440. Nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha (5%). Artinya bahwa variabel hubungan positif dengan orang lain berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *happiness*, maka hipotesis 1 ditolak.

b. Pengaruh Prestasi Terhadap *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa untuk variabel prestasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,178 nilai p-value sebesar 0,435. Nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha (5%). Artinya bahwa variabel prestasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *happiness*, maka hipotesis 2 ditolak.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai koefisien sebesar -0,445 nilai p-value sebesar 0,055. Nilai tersebut lebih besar dari nilai

alpha (5%). Artinya bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *happiness*, maka hipotesis 3 ditolak.

d. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,427 nilai p-value 0,023. Nilai tersebut lebih kecil nilai alpha (5%). Artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *happiness*, maka hipotesis 4 diterima.

e. Pengaruh Kesehatan Terhadap *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa untuk variabel kesehatan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,235 nilai p-value sebesar 0,139. Nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha (5%). Artinya bahwa variabel kesehatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *happiness*, maka hipotesis 5 ditolak.

f. Pengaruh *Happiness* Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa untuk variabel *happiness* diperoleh nilai koefisien sebesar 0,275 nilai p-value 0,225. Nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha (5%). Artinya bahwa variabel *happiness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, maka hipotesis 6 ditolak.

**g. Pengaruh Hubungan Positif Dengan Orang Lain Terhadap
Komitmen Organisasi Melalui *Happiness***

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa hubungan positif dengan orang lain melalui *happiness* ke komitmen organisasi tidak dapat diproses karena *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan maka hubungan tidak langsungnya tidak dapat diproses. Hal ini berarti hipotesis 7 ditolak.

**h. Pengaruh Prestasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui
*Happiness***

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa prestasi melalui *happiness* ke komitmen organisasi tidak dapat diproses karena *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis 8 ditolak.

**i. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Komitmen
Organisasi Melalui *Happiness***

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik melalui *happiness* lalu komitmen organisasi tidak dapat diproses karena nilai p-value *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis 9 ditolak.

**j. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi
Melalui *Happiness***

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa kompensasi melalui *happiness* lalu komitmen organisasi tidak dapat

diproses karena p-value dari *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis 10 ditolak.

k. Pengaruh Kesehatan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui *Happiness*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel menunjukkan bahwa kesehatan melalui *happiness* lalu ke komitmen organisasi tidak dapat diproses karena nilai p-value *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis 11 ditolak.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 ditolak, yang berarti bahwa hubungan positif dengan orang lain berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *happiness*. Tetapi pada analisis deskriptif mayoritas jawaban nilai indeks sangat setuju. Hubungan positif dengan orang lain didefinisikan sebagai hubungan antara orang yang satu dengan orang lain yang bukan sekedar hubungan pasif melainkan suatu aktivitas yang mengembangkan hasil yang lebih produktif, membangun dan memuaskan. Hasil ini menunjukkan kemungkinan bahwa dosen yang mengajar di FEB bisa saja menganggap hal ini sudah selalu dilakukan setiap harinya jadi ini adalah hal yang biasa, hubungan positif dengan orang lain bukan faktor utama penyebab *happiness* di tempat kerja.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan prestasi berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap *happiness* ini berarti bahwa hipotesis kedua ditolak. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil

dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja, atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Prestasi direfleksikan sebagai hasil nyata dari puncak pengembangan potensi diri. Pada analisis deskriptif berdasarkan nilai indeks mayoritas jawaban adalah sangat setuju. Dapat diduga bahwa dosen FEB prestasi bukan menjadi faktor utama penyebab *happiness* ditempat kerja, mungkin ada hal lain yang menjadi penyebab *happiness* ditempat kerja.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *happiness* ini berarti bahwa hipotesis ketiga ditolak. Lingkungan kerja fisik didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dengan peralatan pekerjaan yang memadai seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Dapat diduga bahwa dosen FEB dengan lingkungan kerja fisik yang lengkap bukan lagi faktor utama walaupun pada analisis deskriptif mayoritas jawaban nilai indeks setuju dan pada kenyataannya bahwa fasilitas lengkap, keamanan baik, kebersihan terjaga dan telah berhasil meraih bintang lima QS Star akreditasi internasional dibidang fasilitas, tanggung jawab sosial dan inklusivitas. Bisa jadi ada hal lain yang menyebabkan *happiness* bagi dosen FEB.

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan positif dan signifikan terhadap *happiness* hal ini berarti bahwa hipotesis keempat diterima. Pada analisis deskriptif mayoritas jawaban

adalah setuju. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan, kompensasi tidak hanya gaji melainkan ada insentif. Ini berarti bahwa dosen FEB mendapatkan gaji dan tunjangan yang memuaskan walaupun setiap dosen FEB mendapatkan gaji dan tunjangan yang berbeda-beda.

Pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa kesehatan berpengaruh positif dan tidak signifikan hal ini berarti hipotesis kelima ditolak. Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari fisik, psikis, dan sosial yang memungkinkan seseorang hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Konsep kesehatan berkaitan dengan setiap seseorang yang bekerja harus memiliki kondisi fisik dan psikis yang sehat, maka seseorang yang berada dalam kondisi sehat jasmani dan rohani akan memiliki pikiran yang sehat pula sehingga dalam bekerja seseorang siap mengerjakan pekerjaan yang akan dilakukannya, dengan hal tersebut membuat mereka lebih bahagia. Pada analisis deskriptif mayoritas jawaban adalah sangat setuju. Ini berarti bahwa dosen FEB UMY sangat setuju kesehatan menjadi faktor kebahagiaan. Akan tetapi bisa saja faktor kesehatan bukan faktor utama kebahagiaan ditempat kerja.

Pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa *happiness* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini berarti bahwa hipotesis keenam ditolak. Analisis deskriptif nilai indeks mayoritas jawaban responden adalah setuju *Happiness* adalah keadaan emosi positif yang didefinisikan secara subjektif oleh setiap orang. Ini

berarti bahwa dosen FEB bisa saja komitmen organisasinya sudah tidak diragukan lagi karena sudah lama mengabdikan untuk UMY.

Untuk hipotesis ke tujuh, delapan, Sembilan, sepuluh dan sebelas yaitu pengaruh hubungan positif dengan orang lain terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*, pengaruh prestasi terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*. pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*. pengaruh kesehatan terhadap komitmen organisasi melalui *happiness* tidak dapat diproses karena nilai dari signifikansi *happiness* ke komitmen organisasi tidak signifikan.