

Perilaku Altruistik Pemimpin dan Kebahagiaan di Tempat Kerja: Mekanisme Kemampuan Belajar Organisasi

Yeni Karmilasari¹, Adi Rahmat^{2*}, Nurfaishal³

^{1,2,3}Prodi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh perilaku altruistik pemimpin terhadap kemampuan belajar organisasi, kemampuan belajar organisasi terhadap kebahagiaan ditempat kerja, perilaku altruistik pemimpin terhadap kebahagiaan di tempat kerja untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kemampuan belajar organisasi memediasi perilaku altruistik pemimpin dan kebahagiaan di tempat kerja. Waktu penelitian dilakukan pada Bulan Oktober s/d Desember 2022. Adapun sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relative kecil. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 98 orang. Analisa data penelitian diolah dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menganalisis data dan mengetahui pengaruh dan hubungan antar konstruk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku altruistik pemimpin didapat tidak signifikan terhadap kemampuan belajar organisasi dengan nilai P Values $0,390 > 0,05$ dan menunjukkan t-statistik $0,860 < 1,96$ yang dinyatakan perilaku altruistik pemimpin tidak berpengaruh terhadap kemampuan belajar organisasi. Kemampuan belajar organisasi signifikan terhadap kebahagiaan ditempat kerja dengan nilai P Values $0,000 > 0,05$ dan menunjukkan t-statistik $119,859 > 1,96$ yang dinyatakan kemampuan belajar organisasi berpengaruh terhadap kebahagiaan ditempat kerja. Perilaku altruistik pemimpin tidak signifikan terhadap kemampuan belajar organisasi dengan nilai P Values $0,385 > 0,05$ dan menunjukkan t-statistik $0,869 < 1,96$ yang dinyatakan perilaku altruistik pemimpin tidak signifikan terhadap kemampuan belajar organisasi. Mekanisme hubungan antara kemampuan belajar organisasi memediasi perilaku altruistik pemimpin dan kebahagiaan di tempat kerja tidak signifikan dengan nilai P Values $0,369 > 0,05$ dan menunjukkan t-statistik sebesar $0,899 < 1,96$.

Kata kunci

Perilaku altruistik pemimpin, kemampuan belajar organisasi, kebahagiaan di tempat kerja

Pendahuluan

Adanya kepemimpinan yang berperilaku altruistik dapat menciptakan kebahagiaan di tempat kerja yang menjadi bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena membawa pengaruh yang baik dan bermanfaat bagi individu dan organisasi. Dimana kebahagiaan bagi individu dikaitkan dengan kesuksesan karir pada organisasi, peningkatan kinerja dan keinginan untuk membantu orang lain di tempat kerja. (Singh & Aggarwal. 2017) Dalam banyak penelitian kebahagiaan ditempat kerja menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Chinanti dan Siswati (2018), Harry Syarifidkk. (2019) dan Matheos (2017) yang dapat disimpulkan dari penelitian tersebut bahwa kebahagiaan ditempat kerja sangat dipengaruhi oleh adanya hubungan keterikatan dan kinerja.

Organizational learning membantu organisasi menciptakan, mentransfer dan mengintegrasikan pengetahuan dan pengalaman serta belajar terus menerus. Kemampuan pembelajaran organisasi merupakan karakteristik organisasi dan manajemen yang memfasilitasi proses pembelajaran (Tohidi, Mohsen, Mandegari 2012). Chiva, Alegre &

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: adirahmat@unilak.ac.id.

Lapiedra (Reza Malonda, 2019), menyatakan kemampuan pembelajaran organisasi dimaknai sebagai semua praktis dalam organisasi dan manajerial yang memfasilitasi proses pembelajaran.

Dari fenomena yang diuraikan dalam keterkaitan penelitian variabel yang diteliti dalam penelitian ini serta adanya reseach gap penelitian terkait dengan variabel penelitian maka penelitian ini dianggap layak untuk diangkat sebagai sebuah penelitian yang dapat dipertimbangkan untuk peningkatan kinerja organisasi melalui terciptanya kebahagiaan ditempat kerja dan pembelajaran organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian sebagaimana masalah dan pertanyaan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh perilaku altruistik pemimpin terhadap kemampuan belajar organisasi?
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kemampuan belajar organisasi terhadap kebahagiaan ditempat kerja?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh perilaku altruistik pemimpin terhadap kebahagiaan di tempat kerja?
4. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kemampuan belajar organisasi memediasi perilaku altruistik pemimpin dan kebahagiaan di tempat kerja?

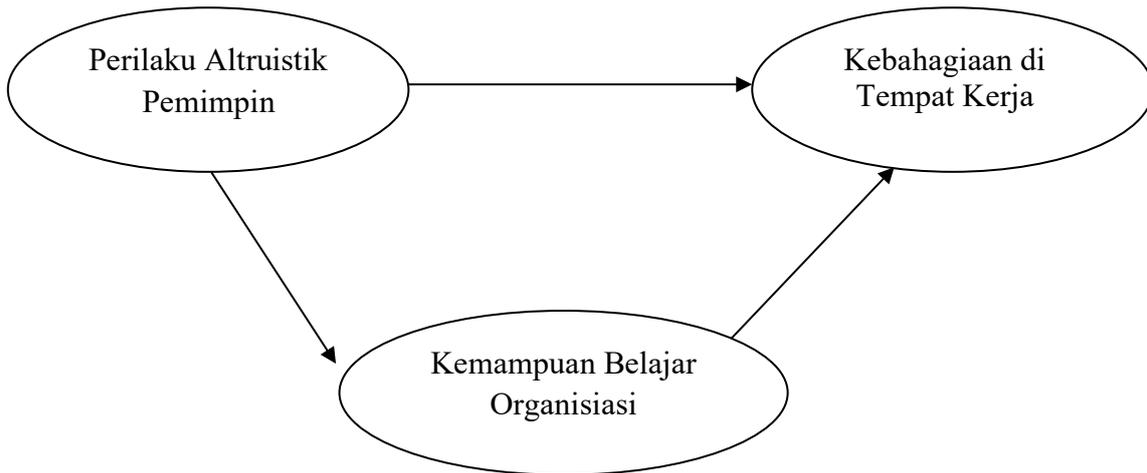
Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan altruistik sendiri secara konseptual mengacu pada “leaders showing selfless concern towards the welfare of their subordinates by placing their subordinates’ interests ahead of their own” atau dimaksudkan pemimpin yang menunjukkan perhatian tanpa pamrih terhadap kesejahteraan bawahan mereka dengan menempatkan kepentingan bawahan mereka diatas kepentingan mereka sendiri (Abdillah et al., 2020:3). Pemimpin tipe ini merupakan pemimpin yang menunjukkan perhatian tanpa pamrih terhadap kesejahteraan bawahan mereka dengan menempatkan kepentingan bawahan mereka di atas kepentingan mereka sendiri.

Menurut Pryce dan Jones (2010:4) kebahagiaan di tempat kerja adalah pola pikir yang memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai potensi diri. Seorang karyawan akan memperhatikan nilai tertinggi dan nilai terendah saat bekerja sendiri atau bekerjasama dengan orang lain. Ada tiga poin penting untuk mendefinisikan kebahagiaan di tempat kerja, yang pertama yaitu secara sadar menanamkan rasa kebahagiaan pada diri sendiri. Yang kedua, makna kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya terjadi pada individu melainkan terjadi antara individu satu dengan lainnya atau dengan kata lain terjadi pada rekan kerjanya karena berada pada organisasi di perusahaan. Dan yang terakhir adalah kebahagiaan di tempat kerja tidak berarti bahwa karyawan harus merasa baik 100% dalam setiap waktu atau tidak boleh memiliki perasaan negatif di kantor seperti marah, frustrasi, kecewa, gagal, cemburu atau emosi, dengan memiliki perasaan negative seperti itu akan mendorong karyawan untuk mencapai kembali potensinya dan dalam menentukan sikap selanjutnya. Dengan kata lain kebahagiaan di tempat kerja berarti dapat mendorong karyawan untuk menata dan mengendalikan kembali emosinya di tempat kerja.

Goh & Richards (Reza Malonda,2019), menyatakan bahwa pembelajaran organisasi dianggap sebagai salah satu komponen strategis dalam mencapai kesuksesan organisasi jangka panjang. Pembelajaran organisasi merupakan proses dimana organisasi menggunakan pengetahuan yang ada dan membangun berbagai pengetahuan baru untuk membentuk pengembangan kompetensi baru yang sangat penting dalam lingkungan yang terus berubah. Kemampuan pembelajaran organisasi (organizational learning capability) dapat didefenisikan sebagai kemampuan organisasi untuk menerapkan praktek-praktek manajemen, struktur, sistem dan prosedur yang tepat dalam memfasilitasi dan memicu

pembelajaran di organisasi tersebut. Oleh karenanya kemampuan belajar organisasi bertindak sebagai fasilitator proses pembelajaran organisasi.



Tabel I. Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti merumuskan masalah dengan mengidentifikasikan melalui hipotesis yang telah ditentukan. Metode penelitian kuantitatif menurut Creswell (2012:13) adalah metode untuk menguji teori – teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang menggunakan instrumen penelitian yang menghasilkan data berupa angka- angka yang dianalisis menggunakan statistik. Dalam penelitian ini populasi adalah jumlah Tenaga Satpol yang berjumlah 98 orang. Dengan jumlah relatif kecil maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), dimana menurut Sugiyono (2014:118), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dengan menggunakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis dan study dokumentasi adalah dokumen yang merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

Instrumen Pengukuran Variabel Penelitian/ Operasional Variabel

Perilaku Altruistik Pemimpin

Untuk mengukur variabel terhadap perilaku altruistik pemimpin pada penelitian ini didukung dengan pernyataan sebagai berikut :

1. Pimpinan saya, menempatkan kepentingan anggota diatas kepentingan sendiri
2. Pimpinan saya melakukan semua yang dia bisa untuk melayani anggota
3. Pimpinan saya, mengorbankan kepentingannya sendiri untuk memenuhi kebutuhan anggota
4. Pimpinan saya, membantu anggota meski diluar tanggungjawabnya

Kebahagiaan di Tempat Kerja

Untuk mengukur variabel terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada penelitian ini didukung dengan pernyataan sebagai berikut :

1. Di tempat kerja, saya biasanya mengalami perasaan positif (kepuasan, rasa syukur, kesenangan, dll.) daripada perasaan negatif (marah, frustrasi, kesal, dll.)
2. Di tempat kerja, saya benar-benar maksimal dalam mengerjakan tugas-tugas saya sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat

3. Di tempat kerja, saya menikmati pekerjaan saya bersama dengan rekan saya dan saya merasa senang saat bertemu dengan mereka
4. Pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk melatih kreatifitas, masalah-masalah rumit, atau tugas-tugas sulit sehingga saya selalu mempelajari hal-hal baru
5. Di tempat kerja, saya menunjukkan kinerja yang positif yang dihargai oleh orang lain
6. Di tempat kerja, orang-orang menghargai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan saya
7. Pimpinan saya membantu meningkatkan kualitas saya
8. Bagi saya pekerjaan saya sangat berarti

Kemampuan Belajar Organisasi

Untuk mengukur variabel terhadap kemampuan belajar organisasi pada penelitian ini didukung dengan pernyataan sebagai berikut :

1. Setiap pegawai didukung dan diharapkan untuk belajar mengembangkan diri
2. Pegawai menyadari kebutuhan akan pentingnya terus belajar maupun penyebaran ilmu pengetahuan
3. Pegawai selalu menerima pelatihan / orientasi bagaimana bekerja dan belajar bersama dalam sebuah tim atau kelompok
4. Adanya tim kerja lintas komponen untuk mentransfer / saling bertukar informasi untuk pembelajaran antar komponen
5. Tersedia sistem yang dapat diakses untuk mengumpulkan informasi baik secara internal maupun eksternal

Analisa data penelitian dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Structural Equation Modelling (SEM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Dengan pendekatan Variance Based SEM atau PLS (Partial Least Square). Partial Least Square merupakan metode analisis yang powerful yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan PLS (Partial Least Square) adalah distribution free (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). (Ghozali, 2012:17). Dalam pengolahan data untuk hubungan antar variabel penelitian akan menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software WarpPLS. PLS memiliki 2 model analisa, yaitu outer model dan inner model.

Hasil Penelitian

Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Perilaku Altruistik Pemimpin

Dari pengolahan data penelitian melalui statistik deskriptif variabel perilaku altruistik pemimpin diketahui hasil penelitian adalah total skor sejumlah 1.856 atau 67,64% termasuk dalam kategori Layak. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku altruistik pemimpin layak atau dapat dipertimbangkan menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan belajar organisasi melalui pelaksanaan pendidikan dan latihan, pengetahuan yang diberikan bagi anggotanya.

Kebahagiaan di Tempat Kerja

Dari pengolahan data penelitian melalui statistik deskriptif variabel kebahagiaan di tempat kerja diketahui hasil penelitian adalah total skor sejumlah 3.714 atau 67,67% termasuk dalam kategori layak. Hal ini menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja layak atau dapat dipertimbangkan menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kemampuan belajar

organisasi melalui kemampuan organisasi melaksanakan atau memberikan pendidikan dan latihan, pengetahuan yang diberikan bagi anggotanya.

Kemampuan Belajar Organisasi

Dari pengolahan data penelitian melalui statistik deskriptif variabel kemampuan belajar organisasi diketahui hasil penelitian adalah total skor sejumlah 2.332 atau 67,99% termasuk dalam kategori Layak. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan belajar organisasi layak atau dapat dipertimbangkan menjadi faktor yang mempengaruhi perilaku altruistik pemimpin dan kebahagiaan ditempat kerja.

Analisis Kuantitatif

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Adapun data Combined Loadings and Cross-Loadings

Tabel 1. Combined Loadings And Cross-Loadings

	KBO	KTK	PAP	P Value
KBO1	0.764	0.759	0.094	<0.001
KBO2	0.863	0.838	0.017	<0.001
KBO3	0.882	0.886	0.159	<0.001
KBO4	0.746	0.747	0.032	<0.001
KBO5	0.223	0.107	0.946	<0.001
KTK1	0.695	0.728	0.074	<0.001
KTK2	0.858	0.886	0.004	<0.001
KTK3	0.882	0.886	0.159	<0.001
KTK4	0.746	0.747	0.032	<0.001
KTK5	0.172	0.168	0.067	<0.001
KTK6	0.017	0.082	0.042	<0.001
KTK7	-0.034	-0.031	0.002	<0.001
KTK8	0.032	0.030	-0.026	<0.001
PAP1	0.060	-0.027	0.732	<0.001
PAP2	0.223	0.107	0.946	<0.001
PAP3	0.155	0.076	0.889	<0.001
PAP4	0.042	-0.005	0.632	<0.001

Sumber Data : Olahan, 2022

Dari daftar diatas diketahui masih terdapat nilai loading factor pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading faktor dibawah 0,7 sehingga indikator – indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model.

Adapun nilai loading faktor setelah dihitung kembali hasilnya sesuai yang diharapkan > 0,7 sehingga dapat dikatakan valid dapat dilihat sebagaimana berikut:

Tabel 2. Combined Loadings and Cross-Loadings setelah dikalkulasi

	KBO	KTK	PAP	P Value
KBO1	0,764	0,762	0,112	<0.001
KBO2	0,874	0,832	0,029	<0.001
KBO3	0,881	0,880	0,173	<0.001
KBO4	0,756	0,746	0,039	<0.001
KTK1	0,695	0,735	0,112	<0.001
KTK2	0,871	0,888	0,029	<0.001
KTK3	0,881	0,885	0,173	<0.001
KTK4	0,736	0,746	0,039	<0.001
PAP2	0,118	0,103	0,949	<0.001
PAP3	0,081	0,075	0,895	<0.001

Sumber Data : Olahan, 2022

Sebagaimana Daftar diatas perhitungan nilai loading factor setelah dikalkulasi maka indikator variabel memiliki nilai loading faktor yang diharapkan > 0,7 sehingga indikator yang ada memiliki tingkat validitas yang tinggi, dan dapat memenuhi convergent validity.

Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Tabel dibawah ini menunjukkan hasil validitas diskriminan dari model penelitian dengan melihat nilai cross loading.

Tabel 3. Nilai Cross-Loading

	KBO	KTK	PAP	P Value
KBO1	0,764	0,762	0,112	<0.001
KBO2	0,874	0,832	0,029	<0.001
KBO3	0,881	0,880	0,173	<0.001
KBO4	0,756	0,746	0,039	<0.001
KTK1	0,695	0,735	0,112	<0.001
KTK2	0,871	0,888	0,029	<0.001
KTK3	0,881	0,885	0,173	<0.001
KTK4	0,736	0,746	0,039	<0.001
PAP2	0,118	0,103	0,949	<0.001
PAP3	0,081	0,075	0,895	<0.001

Sumber Data : Olahan, 2022

Dari hasil estimasi cross loading pada daftar diatas menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya dari nilai cross loading. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rata-rata konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity lebih baik dari pada indikator di blok lainnya, oleh karenanya cross loading yang lebih tinggi terhadap variabelnya dibandingkan dengan variabel lain menunjukkan bahwa discriminant validity dalam penelitian ini sudah sesuai.

AVE (Average Variance Extracted)

Untuk mengevaluasi validitas deskriminan dapat dilihat dengan metode AVE (Average Variance Extracted) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE (Average Variance Extracted) untuk masing-masing konstuk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model.

Tabel 4. AVE (Average Variance Extracted)

Variable	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Perilaku Altruistik Pemimpin	0,850	Valid
Kebahagiaan Di Tempat Kerja	0,667	Valid
Kemampuan Belajar Organisasi	0,674	Valid

Sumber Data : Olahan, 2022

Berdasarkan daftar di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (Average Variance Extracted) untuk semua konstruk memiliki nilai >0,50. Oleh karena itu tidak ada permasalahan convergent validity pada model yang diuji.

Reliabilitas

Composite Reliability mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel sedangkan Cronbach Alpha mengukur nilai terendah (lowderbound) reliabilitas suatu variabel sehingga nilai Composite Reliability > 0,6 dan nilai Cronbach Alpha > 0,60

Tabel 5. Nilai Composite Reliability

Variable	Composite Reliability
Perilaku Altruistik Pemimpin	0,919
Kebahagiaan Di Tempat Kerja	0,888
Kemampuan Belajar Organisasi	0,891

Sumber Data : Olahan, 2022

Daftar diatas menunjukkan nilai Composite Reliability untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 6. Nilai Cronbach Alpha

Variable	Cronbach Alpha
Perilaku Altruistik Pemimpin	0,829
Kebahagiaan Di Tempat Kerja	0,830
Kemampuan Belajar Organisasi	0,836

Sumber Data : Olahan, 2022

Dengan melihat nilai Cronbach Alpha dari indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan dari tabel diatas bahwa setiap variable atau konstruk yang ada memiliki reliabilitas yang sesuai batas nilai minimum yang disyaratkan dan dapat dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,60.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Nilai R-Squared (R²) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

Tabel 7. Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kebahagiaan Di Tempat Kerja	0,970
Kemampuan Belajar Organisasi	0,012

Sumber Data : Olahan, 2022

Berdasarkan nilai r-square pada daftar diatas menunjukkan bahwa konstruk kebahagiaan di tempat kerja mampu menjelaskan variabilitas konstruk sebesar 97%. Sedangkan kemampuan belajar organisasi hanya mampu menjelaskan variabilitas konstruk sebesar 12%, dan sisanya diterangkan oleh konstruk lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Melalui pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Tabel 8. Nilai F-Square

Konstruk	Perilaku Altruistik Pemimpin	Kebahagiaan Di Tempat Kerja	Kemampuan Belajar Organisasi
Perilaku Altruistik Pemimpin	-	0,003	0,012
Kemampuan Belajar Organisasi	-	32,505	-

Sumber Data : Olahan, 2022

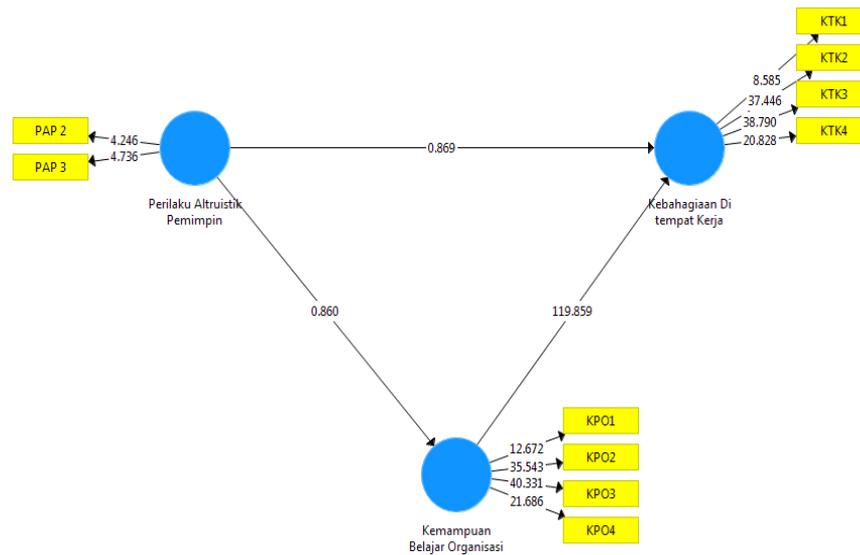
Kesimpulan nilai F-Square adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh perilaku altruistik pemimpin terhadap kebahagiaan di tempat kerja memiliki nilai =0.003, memiliki efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Pengaruh perilaku altruistik pemimpin terhadap kemampuan belajar organisasi memiliki nilai =0.012, memiliki efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Pengaruh kemampuan belajar organisasi terhadap kebahagiaan di tempat kerja memiliki nilai = 32,505, memiliki efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Persamaan Model

Hasil pengujian dengan metode Bootstrapping dari analisis PLS sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Model Penelitian



Sumber Data : Olahan, 2022

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel pengaruh langsung (path coefficient) pada output SmartPLS di bawah ini :

Tabel 9. Nilai Path Coefficients

Hypothesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Perilaku altruistik pemimpin -> Kemampuan Belajar Organisasi	0,111	0,115	0.128	0,860	0.390
Kemampuan Belajar Organisasi -> Kebahagiaan ditempat kerja	0.986	0.987	0,008	119,859	0,000
Perilaku altruistik pemimpin -> Kebahagiaan ditempat kerja	-0,010	-0,009	0.012	0,869	0,385

Sumber Data : Olahan, 2022

Dalam pengujian hypothesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 (Muniarti et al., 2013). Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hypothesis adalah Ha diterima dan H0 ditolak jika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/menerima hypothesis menggunakan probabilitas maka Ha diterima jika nilai p < 0,05

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan nilai path coefficients dapat dideskripsikan hasil pengujian hypothesis dalam penelitian sebagai berikut:

H1 Diduga perilaku altruistik pemimpin berpengaruh terhadap kemampuan belajar organisasi

Hasil pengujian variabel perilaku altruistik pemimpin tidak signifikan terhadap kemampuan belajar organisasi dilihat dari nilai P Values 0,390 > 0,05 dan menunjukkan hasil perhitungan t-statistik perilaku altruistik pemimpin terhadap kemampuan belajar organisasi sebesar 0,860 < 1,96. Dari hasil tersebut dinyatakan hypothesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa perilaku altruistik pemimpin tidak berpengaruh terhadap kemampuan belajar organisasi pada Satpol PP Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan demikian, hypothesis 1 dalam penelitian ini ditolak.

H2 Diduga kemampuan belajar organisasi berpengaruh terhadap kebahagiaan ditempat kerja

Hasil pengujian variabel kemampuan belajar organisasi signifikan terhadap kebahagiaan ditempat kerja dilihat dari nilai P Values $0,000 > 0,05$ dan menunjukkan hasil perhitungan t-statistik kebahagiaan di tempat kerja terhadap kemampuan belajar organisasi sebesar $119,859 > 1,96$. Dari hasil tersebut dinyatakan Hypothesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh terhadap kemampuan belajar organisasi pada Satpol PP Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan demikian, hypothesis 2 dalam penelitian ini diterima.

H3 Diduga perilaku altruistik pemimpin berpengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja

Hasil pengujian variabel perilaku altruistik pemimpin tidak signifikan terhadap kemampuan belajar organisasi dilihat dari nilai P Values $0,385 > 0,05$ dan menunjukkan hasil perhitungan t-statistik kebahagiaan di tempat kerja terhadap kemampuan belajar organisasi sebesar $0,869 < 1,96$. Dari hasil tersebut dinyatakan hypothesis nol (H_0) diterima dan hypothesis alternatif (H_a) ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kemampuan belajar organisasi pada Satpol PP Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan demikian, hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak.

H4 Diduga terdapat hubungan antara kemampuan belajar organisasi memediasi perilaku altruistik pemimpin dan kebahagiaan di tempat kerja

Tabel 10. Nilai Indirect Effect

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Perilaku altruistik pemimpin -> Kemampuan belajar organisasi-> kebahagiaan ditempat kerja	0.109	0,899	0.369

Sumber Data : Olahan, 2022

Hasil pengujian didapat bahwa variabel tidak signifikan terhadap hubungan antara kemampuan belajar organisasi memediasi perilaku altruistik pemimpin dan kebahagiaan di tempat kerja dilihat dari nilai P Values $0,369 > 0,05$ dan menunjukkan nilai t-statistik sebesar $0,899 < 1,96$. Dari hasil tersebut dinyatakan hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Hal tersebut tidak membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kemampuan belajar organisasi memediasi perilaku altruistik pemimpin dan kebahagiaan di tempat kerja pada Satpol PP Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan demikian, hipotesis 4 dalam penelitian ini ditolak.

Selanjutnya sebagaimana hypothesis yang ada dapat diringkaskan hasil penelitian sebagaimana tabel berikut:

Tabel 11. Ringkasan Hasil Pengujian Hypothesis

Hasil			Ket
H1	P Values $0,390 > 0,05$ (Tdk signifikan)	Uji t $0,860 < 1,96$	Ditolak
H2	P Values $0,000 < 0,05$ (Signifikan)	Uji t $119,859 > 1,96$	Diterima
H3	P Values $0,385 > 0,05$ (Tdk signifikan)	Uji t $0,869 < 1,96$	Ditolak
H4	P Values $0,369 > 0,05$ (Tdk signifikan)	Uji t $0,899 < 1,96$	Ditolak

Sumber Data : Olahan, 2022

Pembahasan

Perilaku altruistik pemimpin terhadap kemampuan belajar organisasi

Hasil pengujian variable perilaku altruistik pemimpin tidak signifikan terhadap kemampuan belajar organisasi. Oleh karenanya, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Andi Syahriana Asdar dan Seger Handoyo (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh langsung

yang positif dan signifikan antara servant leadership terhadap kemampuan pembelajaran organisasi, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap gaya servant leadership yang ditunjukkan oleh atasan langsung maka semakin tinggi kemampuan pembelajaran organisasi yang ditampilkan.

Kemampuan belajar organisasi terhadap kebahagiaan di tempat kerja

Hasil pengujian variabel kemampuan belajar organisasi signifikan terhadap kebahagiaan ditempat kerja. Keterkaitan dengan kebahagiaan di tempat bagi suatu organisasi pada umumnya adalah Kebahagiaan di tempat kerja sangat penting bagi individu karena individu yang bahagia di tempat kerja memiliki perasaan positif yang membuat individu puas, produktif, dan turnover rendah sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Ningsih, 2013).

Perilaku altruistik pemimpin terhadap kebahagiaan di tempat kerja

Hasil pengujian variabel perilaku altruistik pemimpin tidak signifikan terhadap kemampuan belajar organisasi. Tidak pengaruhnya perilaku altruistik pemimpin terhadap kebahagiaan di tempat kerja dapat dirasakan anggota organisasi adalah karakteristik seseorang yang memiliki sifat altruis dalam hal tanggung jawab sosial (social responsibility) yang belum dirasakan anggota organisasi saat membutuhkannya. Layaknya karakter altruis adalah perilaku yang akan bertanggung jawab terhadap apapun yang dilakukan orang lain sehingga ketika ada orang lain yang membutuhkan pertolongan orang tersebut harus menolongnya. (Myers, 2012)

Mekanisme Hubungan antara kemampuan belajar organisasi memediasi perilaku altruistik pemimpin dan kebahagiaan di tempat kerja

Hasil pengujian didapat bahwa variabel tidak signifikan terhadap hubungan antara kemampuan belajar organisasi memediasi perilaku altruistik pemimpin dan kebahagiaan di tempat kerja. Disimpulkan tidak terdapat hubungan antara kemampuan belajar organisasi memediasi perilaku altruistik pemimpin dan kebahagiaan di tempat kerja. Hal ini tidak didukung dengan penelitian Mallén, F., Chiva, R., Alegre, J., & Guinot, J. (2015), yang menunjukkan bahwa kemampuan pembelajaran organisasi sepenuhnya memediasi antara perilaku pemimpin altruistik dan kinerja organisasi. Kemampuan pembelajaran organisasi memainkan peran kunci dalam menjelaskan bagaimana perilaku pemimpin altruistik mempengaruhi kinerja organisasi, pada dasarnya karena memfasilitasi penciptaan lingkungan yang kreatif, partisipatif dan berbasis dialog yang mempromosikan pembelajaran organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Perilaku altruistik pemimpin didapat tidak signifikan terhadap kemampuan belajar organisasi dengan nilai P Values $0,390 > 0,05$ dan menunjukkan t-statistik $0,860 < 1,96$ yang dinyatakan perilaku altruistik pemimpin tidak berpengaruh terhadap kemampuan belajar organisasi.
2. Kemampuan belajar organisasi signifikan terhadap kebahagiaan ditempat kerja dengan nilai P Values $0,000 > 0,05$ dan menunjukkan t-statistik $119,859 > 1,96$ yang dinyatakan kemampuan belajar organisasi berpengaruh terhadap kebahagiaan ditempat kerja.
3. Perilaku altruistik pemimpin tidak signifikan terhadap kemampuan belajar organisasi dengan nilai P Values $0,385 > 0,05$ dan menunjukkan t-statistik $0,869 < 1,96$ yang dinyatakan perilaku altruistik pemimpin tidak signifikan terhadap kemampuan belajar organisasi.

4. Mekanisme hubungan antara kemampuan belajar organisasi memediasi perilaku altruistik pemimpin dan kebahagiaan di tempat kerja tidak signifikan dengan nilai P Values $0,369 > 0,05$ dan menunjukkan t -statistik sebesar $0,899 < 1,96$.

Daftar Pustaka

- Abdillah, M. R. (2020). Effects of Altruistic Leadership on Knowledge Hiding among Subordinates: Testing a Dual Mediation Mechanism. (Doctoral dissertation, Da-YehUniversity, Taiwan). Retrieved from: <https://hdl.handle.net/11296/g3e8u>
- Ananda SabilHusein. (2015). PenelitianBisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan smart PLS 3.0. Modul Ajar. Malang: Universitas Brawijaya.
- Andi Syahriana Asdar dan Seger Handoyo. (2019). Pengaruh servant leadership terhadap kemampuan pembelajaran organisasi. Surabaya: Jurnal Fenomena, Vol. 28 No. 1 (2019), hal. 45-53.
- Arifin, B.S. (2015). Psikologi Sosial. Bandung: Pustaka Setia.
- Azizah, Vinia Nurul.(2018). Pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Job Embeddedness Fakultas Psikologi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Biantoro, Angga Kusuma. (2014).Hubungan Antara Religiusitas Dengan Perilaku Altruisme Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kota Surakarta. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bougie, &Sekaran. (2013). Edisi 5, Research Methods for Business: A skill Building Approach. New York: John wiley@Sons.
- Carnegie, D. (2013). PembelajaranOrganisasi. Jakarta: Jagakarsa.
- Choudhary, A. I., Akhtar, S. A., & Zaheer, A. (2013). Impact of transformational and servant leadership on organizational performance: A comparative analysis. Journal of Business Ethics, 116(2), 433–440.
- Chin, W. W., & Todd, P. A. (1995). On the use. usefulness and ease of use ofstructural equation modeling in MIS research: A note of... MIS Quarterly,19 (2 (June)). 237–246.
- Creswell, John W. (2012). Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dalt. (2013). Pengaruh Organisasi Pembelajaran terhadap Kinerja Karyawan. Tangerang Selatan: Universitas Pamulang.
- Diannisa, Wahyu Putri Chinantidan Siswati. (2018). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. JurnalEmpati, Agustus 2018, Volume 7 (Nomor 3), Halaman 199-205.
- Eka Evriza. (2013). blogspot.com/2013/02/teoripertukaransosial.html.
- Emiliana Sri, Pudjiarti. (2015). Media Ekonomi Dan Manajemen Profesional Altruistik Dan Kualitas Pengembangan Diri Untuk Meningkatkan Budaya Berbagi Pengetahuan Perguruan Tinggi Swasta. Vol. 30 No. 1 Januari 2015
- Ernawati. (2019). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Kebahagiaan Karyawan Di Tempat Kerja PT. Aneka Karya Unggul. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Garvin, D.A. (2013). Building a Learning Organisation. Harvard Business Review. 71.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, G., & Wojahn, R. M. (2017). Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES). Revista de Administracao, 52(2), 163–175. <https://doi.org/10.1016/j.rausp.2016.12.003>
- Granit Agustina,Tatiek EkawatiPermanar, Sri Endah Nurhayati, EengAhman , Feby, Febrian (2020), Happiness At Work And Organizational Citizenship Behavior In Krakatau Steel, Volume 1, Issue 5, August 2020 E-ISSN : 2715-4203, P-ISSN : 2715-419X
- Harry Syarifi.dkk. (2019). Hubungan Antara Kebahagiaan Di Tempat Kerja Dengan Kinerja Karyawan Kfc Di Manado.Jurnal EMBA .Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5773-5782.
- Hartono, Jogiyanto. (2014). Metode Penelitian Bisnis Edisi Ke-6. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Imam Ghozali. (2012). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Semarang: Undip.Heru Kurnianto, Tjahjono. (2017). Catatan Tentang Studi Keadilan Distributif, Komitmen Afektif Dan Dampaknya Pada Perilaku Retaliasi. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis .Vol.12 No. 2 Desember 2017.
- Lukman Saleh Waluyo, Ilya Revianti. (2019). Pertukaran Sosial dalam Online Dating (Studi Pada Pengguna Tinder di Indonesia).Jurnal Informatik Edisi ke-15, Nomor 1, Maret 2019.
- Mateu, D, A. (2016). Happiness at Work. (Ebook). Business Administration and Marketing Department. Universitas Jaume.
- Matheos, Meriam Oriliand. (2017). Faktor- Faktor Determinan Kebahagiaan Kerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus 2.5(4), 611-630.

- Melarianis. (2018). Perbedaan Perilaku Altruistik Pada Mahasiswa Sistem Informasi Fakultas Sains Dan Teknologi UIN Raden Fatah Palembang Ditinjau Dari Jenis Kelamin. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Patah.
- Mujamiasih. (2013). Subjective Well-Being (Swb) : Studi Indigenous Pada PNS dan Karyawan Swasta yang Bersuku Jawa di Pulau Jawa. Universitas Negeri Malang.
- Munshi, J. (2014). A Method For Constructing Likert Scales. Available at SSRN 2419366.
- Mercer, J & Clayton, D. (2012). Psikologi Sosial (Psychology Express: Social Psychology). (Penerjemah: N. F. Widuri). Jakarta: Erlangga.
- Myers, D. (2012). Psikologi Sosial (Edisi 10). Jakarta : Salemba Humanika.
- Ningsih. (2013). Subjective Well Being Ditinjau Dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan). Jurnal Online Psikologi, Vol. 01 No. 02
- Norashikin Huseein, dkk. (2016), Learning Organization Culture, Organizational Performance And Organizational Innovativeness In A Public Institution Of Higher Education In Malaysia: A Preliminary Study. Malaysia. Faculty of Business and Management, Universiti Teknologi Mara, 40450 Shah Alam.
- Nurmiatyn. (2012). Blogspot.Com/2012/06/Dalam Masyarakat Sekarang Yang Serba. Html.
- Pryce, Jones. (2010). Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success. USA: Wiley-Blackwell.
- Retno P.A. Kusumawardhani.(2013). <https://media.neliti.com/media/publication/126482-ID-strategi-pemeliharaan-hubungan-dan-kepuasan.pdf>.
- Rijal, S. (2016). The influence of transformational leadership and organizational culture on learning organization: A comparative analysis of the IT sector. Journal of Administrative and Business Studies. ISSN: 2414-309X. DOI:10.20474/jabs-2.3.3.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at work and organizational citizenship behavior: Is organizational learning a missing link?. International Journal of Manpower, 38(3), 470-488.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Unselfish leaders? Understanding the role of altruistic leadership and organizational learning on happiness at work (HAW). Leadership & Organization Development Journal, 39(5), 633-649.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. & Bougie, R, J. (2016). Research Methods for Business: A skill Building Approach. 7th Edition. John Wiley & Sons Inc. New York, US.
- Singh, S. & Aggarwal, Y. (2017). Happiness at work scale: construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. Journal of Happiness Studies.
- Siregar, Reza Malonda. (2019). Pengaruh Organization Learning Capability Terhadap Inovasi Dan Kinerja UKM Di Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Srimulatsih, Mahbubah. (2021). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hutahean Pekanbaru. Pekanbaru: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2020). Anteseden, Konsekuensi, Dan Peran Mediasi Keterikatan Kelompok. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Suojanen, I. (2012). Work for your happiness - Theoretical and Empirical Study Defining and Measuring Happiness at Work. University of Turku.
- Taufik. (2012). Empati Pendekatan Psikologi Sosial. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tohidi, H., Mohsen Seyedaliakbar, S., & Mandegari, M. (2012). Organizational Learning Measurement And The Effect On Firm Innovation. Journal of Enterprise Information Management, <https://doi.org/10.1108/17410391211224390>.
- Wijaya, Sheleen. (2015). Pengaruh Organizational Learning Terhadap Competitive Advantage Melalui Accounting Information System Pada Perusahaan Manufaktur Terbuka. Business Accounting Review 3.2. 61-70.
- Yukl, G. A. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Essex: Pearson.