

Peran Dukungan Organisasional Memediasi Pengaruh *Toxic Workplace Environment* Terhadap Kesejahteraan Karyawan *Travel Agent* U2B

Agus Yudi Indrawan Seraya ^{1*}, Ni Wayan Mujiati ²

^{1,2} Universitas Udayana, Indonesia

Email : agusyudi171@gmail.com *

Abstract, This study aims to examine the impact of a toxic workplace environment on employee well-being, mediated by organizational support at U2B Company. The research variables consist of employee well-being as the dependent variable, the toxic workplace environment as the independent variable, and organizational support as the mediating variable. The research method employed is a quantitative associative approach with a sample of 92 employees from U2B Company. The research results are expected to provide theoretical contributions to human resource management and offer practical recommendations for U2B Company to enhance employee well-being through organizational support and improvements in the workplace environment. The limitations of the study include the limited population and the number of variables used. This research is expected to serve as a foundation for future studies to expand the scope of the variables investigated..

Keywords: Toxic Workplace Environment, Organizational Support, Employee Welfare

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja beracun (*toxic workplace environment*) terhadap kesejahteraan karyawan dengan mediasi dari dukungan organisasional di perusahaan U2B. Variabel penelitian terdiri dari kesejahteraan karyawan sebagai variabel dependen, lingkungan kerja beracun sebagai variabel independen, dan dukungan organisasional sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan sampel sebanyak 92 karyawan dari perusahaan U2B. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam manajemen sumber daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan U2B dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui dukungan organisasional dan perbaikan lingkungan kerja. Keterbatasan penelitian meliputi keterbatasan populasi dan jumlah variabel yang digunakan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya dalam memperluas ruang lingkup variabel yang diteliti.

Kata kunci: Toxic Workplace Environment, Dukungan Organisasional, Kesejahteraan Karyawan

1. PENDAHULUAN

Denpasar menjadi kota yang cukup padat di Bali, Berbagai sektor ada disana khususnya dibidang pariwisata sektor travel agent. Jumlah travel agent yang ada di Denpasar menjadi yang paling banyak di Tahun 2023, data badan pusat statistik 2023 menyatakan jumlah travel agent yang ada di Bali yaitu 648 perusahaan travel agent. Secara lebih rinci dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Banyaknya Biro Perjalanan Wisata Menurut Kabupaten/Kota (Unit), 2021-2023

Kabupaten/ Kota	Banyaknya Biro Perjalanan Wisata Menurut Kabupaten/Kota (Unit)		
	2021	2022	2023
Kab. Jembrana	0	0	5
Kab. Tabanan	4	0	10

Kab. Badung	50	155	50
Kab. Gianyar	15	8	94
Kab. Klungkung	4	0	79
Kab. Bangli	2	0	135
Kab. Karangasem	2	1	0
Kab. Buleleng	4	1	0
Kab. Denpasar	275	251	275
Provinsi Bali	356	416	648

Sumber : data BPS, 2023

Denpasar merupakan kota dengan jumlah *travel agent* paling tinggi di provinsi Bali. Salah satu *travel agent* yang berada di Kota Denpasar yaitu U2B yang merupakan *travel agent* yang dinaungi oleh “Palm Tour”. *Travel agent* ini merupakan *agent* yang berkontribusi melayani wisatawan asing yaitu Korea Selatan, berada di Jl. Tukad Badung No.171, Denpasar, Bali dan memiliki jumlah karyawan sebanyak 92. Keberagaman karyawan di perusahaan U2B dimulai dari adanya perbedaan umur, perbedaan gender, dan perbedaan domisili atau daerah yang menyebabkan terjadinya kesenjangan atau masalah kesejahteraan karyawan. Hasil wawancara yang dilakukan dengan 30 karyawan U2B dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Prasurvei Kesejahteraan Karyawan U2B

Pertanyaan	Ya	Tidak	Total	Persentase	
				Ya	Tidak
1. Apakah fasilitas yang diberikan pada karyawan telah sesuai dengan kebutuhan karyawan?	10	20	30	40	60
2. Apakah pelayanan yang diberikan perusahaan telah membantu pemenuhan kebutuhan karyawan serta keluarganya sehingga memberikan ketenangan pada karyawan dalam bekerja?	10	20	30	40	60

3. Apakah setiap karyawan telah memenuhi standar kerja yang diberikan perusahaan??	8	22	30	26,6	73,4
4. Apakah karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik mendapatkan bonus atau reward?	0	30	30	0	100
5. Adakah jenjang karier atau promosi jabatan apabila kinerja karyawan baik?	0	30	30	0	100

Sumber : hasil wawancara prasurvei di kantor U2B, 2024

Hasil prasurvei yang dilakukan terhadap 30 karyawan U2B maka dapat diketahui bahwa 60 persen responden menyatakan fasilitas yang diberikan pada karyawan telah tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas layanan agar lebih mendukung kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Terdapat 60 persen menyatakan pelayanan yang diberikan perusahaan tidak membantu pemenuhan kebutuhan karyawan serta keluarganya sehingga tidak memberikan ketenangan pada karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kualitas layanan agar lebih mendukung kesejahteraan karyawan dan keluarganya. Terdapat 73,4 persen responden menyatakan karyawan tidak memenuhi standar kerja yang diberikan perusahaan. Ini bisa menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan perusahaan dan kinerja karyawan, yang mungkin disebabkan oleh kurangnya pelatihan, sumber daya, atau motivasi. Terdapat 100 persen responden menyatakan karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tidak mendapatkan bonus atau reward. Ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak memberikan penghargaan yang memadai bagi karyawan yang berkinerja baik, yang dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja. Terdapat 100 persen responden menyatakan tidak ada jenjang karier atau promosi jabatan apabila kinerja karyawan baik. Hal tersebut menandakan bahwa kurangnya kesejahteraan karyawan dalam bekerja di U2B.

Karyawan adalah salah satu pilar penting bagi setiap perusahaan. Karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena selain memiliki keterampilan, karyawan juga mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen serta kondisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mendorong karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan

tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya (Laksana dan Fajarwati, 2021).

Toxic workplace environment itu seperti pengucilan terhadap karyawan, yaitu adanya pengelompokan dari beberapa karyawan dimana karyawan baru jarang diajak berpartisipasi. Kurangnya partisipasi karyawan baru yang menyebabkan kurangnya kesejahteraan karyawan pada perusahaan dan pengucilan yang terjadi di tempat kerja juga dapat membuat seorang karyawan menjadi tidak produktif lagi dalam melakukan pekerjaan seperti biasanya (Chahyadi, 2023).

Menurut teori kebutuhan Maslow yang dikutip oleh (Rasool *et.al.*, 2021), keamanan adalah perhatian utama orang, dan ketidakamanan tidak berlaku untuk kebutuhan tingkat tinggi lainnya. *Toxic workplace environment*, bagaimanapun, adalah faktor iklim yang menghancurkan rasa aman seseorang dan, dengan demikian, pasti berdampak negatif pada kesejahteraan. Dukungan organisasional merupakan sumber penting keterlibatan karyawan, meskipun banyak penelitian telah menyelidiki proses psikologis yang mendorong keterlibatan karyawan.

Penelitian ini didasari adanya *research gap* pada penelitian terdahulu yang dimana terdapat perbedaan hasil penelitian antara hubungan *toxic workplace environment* terhadap kesejahteraan karyawan. Menurut penelitian Larasati dan Suprayitno (2024) *toxic workplace environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian yang dilakukan Rasool *et.al*(2021) mendapatkan hasil yang sama yaitu *toxic workplace environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Penelitian terkait “Peran Dukungan Organisasional Memediasi Pengaruh Toxic workplace environment Terhadap Kesejahteraan Karyawan Di U2B” penting dilakukan atas dasar adanya masalah/fenomena terkait kesejahteraan karyawan dan perbedaan hasil dari penelitian - penelitian sebelumnya.

2. METODE

Desain Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi ataupun sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019: 15). Penelitian yang berbentuk asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:65). Penelitian ini

bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel *toxic workplace environment* terhadap variabel kesejahteraan karyawan dengan dukungan organisasional sebagai variabel mediasi.

Populasi mencakup seluruh elemen atau anggota dari kelompok yang menjadi fokus studi penelitian, dan karakteristiknya dapat berupa individu, organisasi, peristiwa, atau fenomena tertentu yang relevan dengan masalah penelitian. (Sugiyono, 2018:136). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan U2B yang berjumlah 92 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur 1

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t hitung	Sig. Uji t
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Contant)</i>	3,885	0,239		16,233	0,000
<i>Toxic Workplace Environment (X)</i>	-0,169	0,071	-0,236	-2,307	0,023
R Square	0,056				
F Statistik	5,324				
Signifikansi Uji F	0,023				

Sumber: Lampiran 7 Data Primer Diolah, 2024

Hasil analisis jalur substruktur 1, maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut:

$$M = \beta_2 X + e_1$$

$$M = -0,236X + 0,236$$

Nilai koefisien regresi variabel *toxic workplace environment* bernilai negatif dengan nilai signifikansi uji t 0,023 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *toxic workplace environment* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap variabel dukungan organisasional. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R square*) sebesar 0,056 mempunyai arti bahwa sebesar 5,6 persen variabel

dukungan organisasi dipengaruhi oleh variabel *toxic workplace environment*, sedangkan sisanya sebesar 94,4 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur 2

Variabel	Unstandardized		Standardized	t hitung	Sig. Uji t
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Contant)	-0,314	0,349		-0,900	0,370
Toxic Workplace Environment (X)	-0,153	0,054	-0,147	-2,847	0,000
Dukungan Organisasional (M)	1,252	0,078	0,834	16,127	0,000
R Square	0,775				
F Statistik	153,527				
Signifikansi Uji F	0,000				

Sumber: Lampiran 7 Data Primer Diolah, 2024

Hasil analisis jalur substruktur 2 seperti yang disajikan pada Tabel 4, maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 M + e_2$$

$$Y = -0,147X + 0,834M + 0,880$$

Nilai koefisien regresi variabel *toxic workplace environment* bernilai negative dengan nilai signifikansi uji t 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan dukungan organisasi bernilai positif dengan nilai signifikansi uji t 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *toxic workplace environment* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap variabel kesejahteraan karyawan dan dukungan organisasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kesejahteraan karyawan. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai determinasi total (*R square*) sebesar 0,775 mempunyai arti bahwa sebesar 77,5 persen variabel kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh variabel *toxic workplace environment* dan variabel dukungan organisasional, sedang kan sisanya sebesar 22,5 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

1) Bentuk diagram koefisien jalur

Tabel 5 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Serta Pengaruh Total Toxic Workplace Environment (X), Dukungan Organisasional (M), dan Kesejahteraan Karyawan (Y)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui <i>Perceived Value</i> $Y = \beta_2 X + \beta_3 M$	Pengaruh Total
X – M	-0,236	-	-0,236
X – Y	-0,147	-0,196	-0,343
M – Y	0,834	-	0,834

Sumber: Lampiran 7 Data Primer Diolah, 2024

Tabel 5 Menunjukkan bentuk diagram koefisien jalur pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut.

(1) Pengaruh Langsung (*direct effect*)

- a. Pengaruh variabel *toxic workplace environment* (X) terhadap variabel kesejahteraan karyawan (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi β_1 .

$$Y = -0,147X$$

- b. Pengaruh variabel *toxic workplace environment* (X) terhadap dukungan organisasional (M) ditunjukkan oleh koefisien regresi β_2 .

$$M = -0,236X$$

- c. Pengaruh variabel dukungan organisasional (M) terhadap kesejahteraan karyawan (Y) ditunjukkan dengan koefisien regresi β_3 .

$$Y = 0,834M$$

(2) Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)

Pengaruh variabel *toxic workplace environment* (X) terhadap kesejahteraan karyawan (Y) dengan variabel dukungan organisasional sebagai mediasi (M)

$$Y = -0,236X + (-0,147M) = -0,196$$

(3) Pengaruh Total (*indirect effect*)

Total pengaruh *toxic workplace environment* (X) terhadap kesejahteraan karyawan (Y) melalui dukungan organisasional (M)

$$Y = 0,834X + (-0,236X + (-0,147M)) = 0,638$$

Pada perhitungan pengaruh error (e) maka didapatkan hasil untuk pengaruh error struktur 1 (e1) sebesar 0,236 dan pengaruh error struktur 2 (e2) sebesar 0,880. Selanjutnya akan dihitung koefisien determinasi total adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2m &= 1 - (e1)^2 (e2)^2 \\ &= 1 - (0,236)^2 (0,880)^2 \\ &= 1 - (0,055) (0,774) \\ &= 0,95743 = 0,957 \end{aligned}$$

Perhitungan nilai koefisien determinasi total didapatkan sebesar 0,957, maka kesimpulannya adalah 95,7 persen variabel kesejahteraan karyawan pada U2B yang dipengaruhi oleh *toxic workplace environment* dan dukungan organisasional, sedangkan sisanya 4,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian atau diluar model penelitian. Berdasarkan pemaparan mengenai persamaan struktural maka hasil nilai dari perhitungan koefisien jalur yang ditunjukkan melalui nilai *standardized coefficient beta* pada masing-masing pengaruh hubungan antar variabel.

(3) Perhitungan Koefisien Jalur Secara Simultan (keseluruhan)

Kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar variabel yakni apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

H_0 : *toxic workplace environment* dan dukungan organisasional tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan

H_1 : *toxic workplace environment* dan dukungan organisasional berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan

Hasil analisis pengaruh *toxic workplace environment* dan dukungan organisasional terhadap kesejahteraan karyawan diperoleh nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung $153,527 > 2,70$ bernilai positif mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *toxic workplace environment* dan dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

(4) Perhitungan koefisien jalur secara individual

Kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar variabel yakni apabila nilai t tabel $1,662 < \text{nilai t hitung}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sebaliknya, jika nilai t tabel $1,662 > \text{nilai t hitung}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

(1) Pengaruh *toxic workplace environment* terhadap kesejahteraan karyawan

H_0 : *Toxic workplace environment* tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan

H1: *Toxic workplace environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan

Hasil analisis pengaruh *toxic workplace environment* terhadap kesejahteraan karyawan diperoleh nilai t hitung $2.847 > 1.662$ bernilai negatif ini mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *toxic workplace environment* berpengaruh negative signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

(5) Pengaruh *toxic workplace environment* terhadap dukungan organisasional

H0: *Toxic workplace environment* tidak berpengaruh terhadap dukungan organisasional

H1: *Toxic workplace environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap dukungan organisasional

Hasil analisis pengaruh *toxic workplace environment* terhadap dukungan organisasional diperoleh nilai t hitung $2.307 > 1.662$ bernilai negative ini mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *toxic workplace environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan organisasional.

(6) Pengaruh dukungan organisasional terhadap kesejahteraan karyawan

H0: Dukungan organisasional tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan

H1: Dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh dukungan organisasional terhadap kesejahteraan karyawan diperoleh nilai t hitung $16,127 > 1.662$ bernilai positif ini mengindikasikan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil ini mempunyai arti bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

(7) Meringkas dan menyimpulkan

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pengaruh langsung *toxic workplace environment* terhadap kesejahteraan karyawan adalah sebesar -0,147. Pengaruh langsung variabel *toxic workplace environment* terhadap dukungan organisasional sebesar -0,236. Pengaruh langsung variabel dukungan organisasional terhadap kesejahteraan karyawan sebesar 0,834. Hal ini berarti bahwa variabel kesejahteraan karyawan lebih besar dipengaruhi oleh dukungan organisasional dari pada *toxic workplace environment*. Pengaruh tidak langsung variabel *toxic workplace environment* terhadap kesejahteraan karyawan melalui dukungan organisasional sebesar -0,196. Jadi pengaruh total variabel *toxic workplace environment* terhadap kesejahteraan karyawan melalui dukungan organisasional adalah sebesar 0,638. Jadi dapat disimpulkan bahwa lebih besar total pengaruh *toxic workplace environment*

terhadap kesejahteraan karyawan yang melalui dukungan organisasional, dibandingkan pengaruh langsung *toxic workplace environment* terhadap kesejahteraan karyawan tanpa melalui variabel dukungan organisasional.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Struktur 1

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	92
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,81

Sumber: Lampiran 8 Data Primer Diolah, 2024

Tabel 6 menyatakan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,81. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* tersebut memiliki arti jika lebih besar dibandingkan dengan nilai α sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Struktur 2

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	92
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,71

Sumber: Lampiran 8 Data Primer Diolah, 2024

Tabel 7 menyatakan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,71. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) *Kolmogorov-Smirnov* tersebut memiliki arti jika lebih besar dibandingkan dengan nilai α sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas..

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikoleniaritas

Persamaan Struktur	Variabel	Tolerance	VIF
$M = \beta_2X + e_1$	<i>Toxic Workplace Environment</i>	1,000	1,000
$Y = \beta_1X + \beta_3M + e_2$	<i>Toxic Workplace Environment</i>	0,944	1,059
	Dukungan Organisasional	0,944	1,059

Sumber: Lampiran 8 Data Primer Olah, 2024

Tabel 8 menyatakan bahwa nilai tolerance dan VIF dari variabel *toxic workplace environment* dan dukungan organisasional menunjukkan nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas..

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Heteroskedastisitas Struktur 1

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	0,509	0,155			3,290	0,001
Toxic Workplace Environment	0,049	0,049	-0,111		-1,062	0,291

Sumber: Lampiran 8 Data Primer diolah, 2024

Tabel 9 menyatakan bahwa nilai signifikansi dari variabel *toxic workplace environment* sebesar 0,291. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil Heteroskedastisitas Struktur 2

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	0,427	0,217			1,972	0,052
Toxic Workplace Environment	-0,060	0,033	-0,191		-1,784	0,078
Dukungan Organisasional	0,009	0,048	0,020		1,184	0,855

Sumber: Lampiran 8 Data Primer diolah, 2024

Tabel 10 menyatakan bahwa nilai signifikansi dari variabel *toxic workplace environment* dan dukungan organisasional sebesar 0,078 dan 0,855. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan Uji Sobel. Uji Sobel dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel *toxic workplace environment* (X) terhadap kesejahteraan karyawan (Y) melalui dukungan organisasional (M) sebagai variabel mediasi.

1) Penentuan hipotesis

Pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₀ : Dukungan organisasional bukan sebagai variabel mediasi variabel *toxic workplace environment* terhadap kesejahteraan karyawan.

H₁ : Dukungan organisasional sebagai variabel mediasi variabel *toxic workplace environment* terhadap kesejahteraan karyawan.

2) Menentukan taraf nyata 1

Taraf nyata yang dipakai pada uji Sobel, yaitu sebesar 0,05 untuk menentukan suatu variabel mampu dikatakan signifikan atau tidak signifikan.

3) Menentukan daerah kritis

- (1) $Z_{hitung} \leq Z_{tabel}$, maka H₀ diterima yang memiliki arti bahwa (M) bukan sebagai variabel mediasi.
- (2) $Z_{hitung} \geq Z_{tabel}$, maka H₀ ditolak yang memiliki arti bahwa (M) merupakan variabel mediasi.

4) Perhitungan menggunakan statistik uji

Uji Sobel dirumuskan sebagai berikut.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}}$$

Keterangan :

a = Koefisien regresi dari variabel bebas (X) terhadap variabel mediasi (M)

Sa = standar error dari a

b = Koefisien regresi dari variabel mediasi (M) terhadap variabel terikat (Y)

Sb = standar error dari b

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}}$$

$$Z = \frac{-0,236 \times 0,834}{\sqrt{0,834^2 0,071^2 + -0,236^2 0,078^2 + 0,071^2 0,078^2}}$$

$$Z = 3.1615$$

5) Simpulan

Z didapat $3.1615 > 1,96$, maka dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan sebagai mediasi antara *toxic workplace environment* terhadap dukungan organisasional

Hasil Uji VAF

Nilai VAF adalah $0,6581 = 65,81$ persen lebih besar dari 20 persen dan lebih kecil dari 80% maka disebut parsial mediasi (*partial mediation*).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh *Toxic Workplace Environment* Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *toxic workplace environment* secara keseluruhan memiliki rata-rata termasuk dalam kriteria cukup. Nilai rata-rata terendah ditunjukkan pada pernyataan “Rekan kerja di U2B berusaha menjaga jarak dengan karyawannya di tempat kerja” dan nilai rata-rata terendah sebesar pada pernyataan “Rekan kerja di U2B sering berusaha berbicara mengenai kehidupan pribadi dan seksual karyawan”. Hasil analisis deskripsi ini dapat digunakan sebagai implikasi dan saran baik bagi pihak U2B dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada karyawan U2B.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *toxic workplace environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada karyawan U2B. Hasil ini berarti semakin tinggi *toxic workplace environment* yang dialami karyawan maka kesejahteraan karyawan terhadap karyawan U2B semakin tinggi begitu sebaliknya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Larasati dan Suprayitno (2024), Rasool *et.al* (2021), Wang *et.al* (2020), Thapa et al (2023) *toxic workplace environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Pengaruh *Toxic Workplace Environment* Terhadap Dukungan Organisasional

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *toxic workplace environment* secara keseluruhan memiliki rata-rata termasuk dalam kriteria cukup. Nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan pada pernyataan “Rekan kerja di U2B berusaha menjaga jarak dengan karyawannya di tempat kerja” dan nilai rata-rata terendah sebesar pada pernyataan “Rekan kerja di U2B sering berusaha berbicara mengenai kehidupan pribadi dan seksual karyawan”. Hasil analisis deskripsi ini dapat digunakan sebagai implikasi dan saran baik bagi pihak Telkom Group dalam meningkatkan dukungan organisasional pada karyawan U2B.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *toxic workplace environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap dukungan organisasional pada karyawan U2B. Hasil ini berarti

semakin tinggi *toxic workplace environment* yang dialami karyawan maka dukungan organisasional terhadap karyawan U2B semakin tinggi begitu sebaliknya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggina dan Andriani (2022), Hardiyanti *et.al* (2022), Nurcahyo dan Indradewa (2022), dan Cherlyn dan Sentoso (2022) yang menyatakan bahwa *toxic workplace environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap dukungan organisasional.

Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa dukungan organisasional secara keseluruhan memiliki rata-rata dalam kriteria tinggi. Nilai rata-rata tertinggi ditunjukkan pada pernyataan “Organisasi di U2B akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik” dan nilai rata-rata terendah ditunjukkan pada pernyataan “Organisasi di U2B menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan”. Hasil analisis deskripsi ini dapat digunakan sebagai implikasi dan saran baik bagi pihak U2B dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan pada karyawan U2B.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada karyawan U2B. Hasil ini berarti semakin tinggi dukungan organisasional yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan U2B maka kesejahteraan karyawan U2B semakin tinggi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anjum dan Ming (2018), Dai dan Xin (2016), dan Jin dan McDonald (2017) dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Peran Dukungan Organisasional Memediasi Pengaruh Toxic Workplace Environment Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Hasil analisis data dalam perhitungan Sobel didapat hasil dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan sebagai mediasi antara *toxic workplace environment* terhadap kesejahteraan karyawan pada karyawan U2B. Berdasarkan hasil uji VAF didapatkan hasil bahwa ada efek mediasi atau dengan kata lain dukungan organisasional sebagai pemediasi parsial (*partial mediation*) pengaruh *toxic workplace environment* terhadap kesejahteraan karyawan. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasional memediasi pengaruh *toxic workplace environment* terhadap kesejahteraan karyawan secara parsial pada karyawan U2B.

Hasil ini berarti semakin rendah *toxic workplace environment*, maka dukungan organisasional pada U2B semakin tinggi dan akan meningkatkan kesejahteraan karyawan

terhadap karyawan U2B semakin tinggi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simatupang dan Salendu (2019), Pratiwi (2019), dan Hariyono *et.al* (2022).

4. SIMPULAN

Simpulan dari hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) *Toxic workplace environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada karyawan U2B. Hal ini menunjukkan bahwa jika *toxic workplace environment* semakin rendah maka kesejahteraan karyawan oleh karyawan U2B semakin tinggi.
- 2) *Toxic workplace environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap dukungan organisasional pada karyawan U2B. Hal ini menunjukkan bahwa jika *toxic workplace environment* semakin rendah maka dukungan organisasional yang dilakukan oleh U2B semakin baik.
- 3) Dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan pada karyawan U2B. Hal ini menunjukkan bahwa jika dukungan organisasional semakin meningkat maka kesejahteraan karyawan U2B semakin tinggi.
- 4) Dukungan organisasional secara positif dan signifikan memediasi pengaruh *toxic workplace environment* terhadap kesejahteraan karyawan U2B. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional memberikan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan U2B. Jadi semakin rendah *toxic workplace environment* yang diberikan, maka dukungan organisasional akan semakin tinggi dan akan meningkatkan kesejahteraan karyawan terhadap karyawan U2B.

DAFTAR PUSTAKA

- Anantha, W., & Pratiwi, E. (2022). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Employee Wellbeing Pada Karyawan Di PT. X Majalaya. *Jurnal Psikologi Insight*. v6i2.
- Anggina dan Andriani.2020 . *The Effect of Work-Life Balance, Perceived Organizational Support and Self-Efficacy on Work Engagement*. Volume 1. Nomer 2
- Anggina, R., & Andriani, C. (2022). *The Effect of Work-Life Balance, Perceived Organizational Support and Self-Efficacy on Work Engagement*. *Strategic Management Studies*, 1(2).
- Anjum, A., & Ming, X. (2018). *Combating toxic workplace environment: An empirical study in the context of Pakistan*. *Journal of Modelling in Management*, 13 (3), pp. 675-697.

- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). *An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. International journal of environmental research and public health*, 15(5), 1035.
- Badri, S., & Chieng, S. (2023). *Prevalence of Toxic Work Environments and Their Impact on Wellbeing: Preliminary Findings among the Millennial Population. KnE Social Sciences*. v8i20.
- Brunetto, Y., Xerri, M., & Farr-Wharton, B. (2021). *The link between organizational support, wellbeing and engagement for emergency service employees: a comparative analysis. Public Money & Management*.
- Casimir. 2014, "The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance: A social-exchange perspective", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 35 No. 5, pp. 366-385.
- Chahyadi, F. (2023). Pengaruh *organizational culture* terhadap *job stres* yang dipengaruhi oleh *workplace ostracism* dan *workplace incivility* di bank bjb cabang balaraja. *Res Publica: Journal of Social Policy Issues*, 2(1), 41-60.
- Cherlyn, C., & Sentoso, A. (2022). *The effect of toxic workplace environment mediated by organizational culture, work environment, organizational support and employee well-being on employee well-being in the hospitality. Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 4189-4197.
- CHERLYN, Cherlyn; SENTOSO, Antony. *Performance Appraisal System At Mitra Uniform Batam. Concept - Conference on Community Engagement Project*, vol.3, no. 1, p. 509-514
- Choi, W., Goo, W., & Choi, Y. (2022). Perceived Organizational Support and Knowledge Sharing: A Moderated-Mediation Approach. *SAGE Open*, 12.
- Dai, K., & Qin, X. (2016). *Perceived organizational support and employee well-being: Based on the research of organizational identification and organizational justice. Open Journal of Social Sciences*, 4(12), 46-57.
- Detik.com (2024). Diunduh pada website <https://www.detik.com/bali/berita/d-7319414/buruh-di-bali-demo-tuntut-hapus-karyawan-kontrak-sektor-pariwisata>
- Dr. Winda Kustiawan, Ma, Abdillah Taufiqurrohman, Arif Syafii, Aghna Zainina, Nurdini Lady Taminta, Nabilah Miftahul Jannah, Putri Imelda (2022). Teori Pertukaran Sosial. *Jurnal Telekomunikasi, Kendali Dan Listrik*. Vol. 3 – No.1. Hal 11-16.
- Endah. Kaba Cindua Mato. 2015:44
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiyanti F. 2022. *Management and procurement of sweet orange production input research center for orange plants and subtropical fruit (Balitjestro), Batu city, East*

Java. Economic, Management, and Social sciencesjournal(ECOMANS), volume 1, nomer 1,hal. 8-14

Hardiyanti, R., Nasedum, I. R., & Fitriani, F. (2022). Strategi Coping Perawat Dalam Menghadapi Stres Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19: penelitian kualitatif. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 14(2), 168-176.

Pratiwi, M. R. (2019). Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Keterikatan Karyawan dengan Persepsi Dukungan Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT. Bangun Persada Kahuripan (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).

Purba, B. (2018). Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 150-162.

Putranti, H. R. D., Suparmi, S., & Suprpti, S. (2021). Analisis *Perceived Organizational Support, Quality Culture, dan Kepuasan Kerja* sebagai *Second-Order Factor* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Y di ATC (*Air Traffic Control*). *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 10(2), 258-277.

Rahmawati, R. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Kepuasan Pelanggan Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Traveloka (Studi Pada Pengguna Traveloka Di Dki Jakarta) (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). *How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing*. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2294.

Şanlıöz, E., Sağbaş, M., & Sürücü, L. (2022). The Mediating Role of Perceived Organizational Support in the Impact of Work Engagement on Job Performance. *Hospital Topics*, 101, 305 - 318.

Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Buana Alam Tirta Gembira Loka Zoo Yogyakarta) (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).