

**PENINGKATAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP *MENTAL HEALTH* SERTA KINERJA
KARYAWAN DI PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA
TBK CABANG PEDURUNGAN SEMARANG**

**Skripsi
Untuk memenuhi sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana (S1)
Program Studi Manajemen**



**Disusun Oleh :
Bayu Firman Syah 30402100063**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

SKRIPSI

**PENINGKATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
ORGANISASI TERHDAP *MENTAL HEALTH* SERTA KINERJA
KARYAWANDI PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG
PEDURUNGAN SEMARANG**

**Disusun Oleh :
Bayu Firman Syah
30402100063**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat Diajukan dihadapan
sidang panitia ujian usulan Skripsi S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 13 Mei 2025

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Mutamimah, SE, M.Si

NIDN : 0613106701

HALAMAN PENGESAHAN

PENINGKATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA
ORGANSASI TERHADAP MENTAL HEALTH SERTA KINERJA
KARYAWAN DI PT..SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG
PEDURUNGAN SEMARANG

Disusun Oleh;

Bayu Firman Syah

NIM : 30402100063

Susunan Dewan Penguji

Pada Tanggal 25 Juli 2025

Pembimbing

Prof. Dr. Mutamimah, SE, M.Si

NIDN. 063106701

Skripsi ini telah di terima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, ST, M.Si, Ph.D

NTK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bayu Firman Syah

NIM : 30402100063

Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis / S1 Manajemen

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Peningkatan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap *Mental Health* Serta Kinerja Karyawandi Pt.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pedurungan Semarang” merupakan hasil karya peneliti sendiri, bukan berasal dari plagiasi atau duplikasi karya orang lain dan juga belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang ataupun perguruan tinggi lain).

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa pendapat orang lain yang ada dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam skripsi penelitian ini.

Semarang, 25 Juli 2025 Yang
membuat pernyataan



Bayu Firman Syah

30402100063

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Transformational Leadership, Organizational Culture and Mental Health on Employee Performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang Branch. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 100 respondents. The data analysis technique in this study used SPSS. The results of this study Transformational Leadership, Organizational Culture and Mental Health on Employee Performance.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Mental Health, employee performance



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Mental Health terhadap Kinerja Karyawan di Pt.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Semarang. Pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner 100 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Mental Health terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Mental Health, kinerja karyawan



KATA PEGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis bisa menyelesaikan skripsi ini yang berjudul ” Peningkatan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Terhadap *Mental Health* Serta Kinerja Karyawandi Pt.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pedurungan Semarang”. Skripsi ini dirangkai sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Program Studi Manajemen, di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan dalam penyusunannya. Namun, hal itu semua dapat diatasi karena bantuan dari berbagai pihak. Penulis dengan tulus mengucapkan terima kasih kepada Prof. Dr. Mutamimah, SE,M.Si selaku dosen pembimbing yang senantiasa sabar dalam memberikan ilmu, arahan, dan nasihatnya kepada penulis selama penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Prof Dr. H. Heru Sulisty, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M Selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis pada masa perkuliahan.
4. Terima kasih buat rekan Manajemen Angkatan 2021 yang telah berproses

bersama dalam menempuh perkuliahan di Jurusan Manajemen.

5. Seluruh pihak sudah telah memberikan doa, bantuan, serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Atas segala doa, kasih sayang, dukungan, dan nasihat dari pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini, semoga senantiasa diberikan Rahmat oleh Allah Swt. Penulis berharap skripsi ini bisa memberikan manfaat untuk pembaca, penulis sendiri, maupun semua pihak.



Semarang, 13 Mei 2025

Penulis,

Bayu Firman Syah

30402100063

DAFTAR ISI

PENINGKATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *MENTAL HEALTH* SERTA KINERJA KARYAWAN DI PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG PEDURUNGAN SEMARANG I

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	IV
ABSTRACT	V
ABSTRAK	VI
KATA PEGANTAR	VII
DAFTAR ISI	IX
DAFTAR GAMBAR	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR LAMPIRAN	XIV
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II	6
KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 Kepemimpinan Transformasional	6
2.2 Budaya Organisasi	8
2.3 Mental Health	9
2.4 Kinerja	10
2.5 Kebaharuan Penelitian	12
2.6 Pengembangan Hipotesis	14
2.6.1 Kepemimpinan Transformasional dalam Mental Health	14
2.6.2 Budaya Organisasi terhadap Mental Health	15
2.6.3 Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja	16
2.6.4 Budaya Organisasi terhadap Kinerja	17
2.6.5 Mental Health pada Kinerja	17

2.7 Kerangka Pemikiran (Model Empiris)	19
BAB III.....	20
METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis Penelitian	20
3.2 Populasi dan Sampel	20
3.2.1 Populasi Penelitian.....	20
3.2.2 Sampel Penelitian.....	21
3.3 Sumber dan Jenis Data.....	22
3.4 Metode Pengumpulan Data	22
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	23
3.6 Teknik Analisis Data.....	25
3.6.1 Uji Validitas.....	25
3.6.2 Uji Reliabilitas	26
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	26
3.7.1 Uji Normalitas.....	26
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	26
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	27
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda Bertahap.....	27
3.8 Uji Hipotesis	27
3.8.1 Uji t.....	28
3.8.2 Uji F.....	28
3.9 Koefisien Determinasi	29
3.10 Uji Mediasi	29
BAB IV.....	31
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1 Karakteristik Responden.....	31
4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian.....	31
4.2 Analisis Deskriptif	32
4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian	33
4.3 Analisis Data.....	38
4.3.1 Uji Validitas.....	38
4.3.2 Uji Reliabilitas	39
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	40
4.4.1 Uji Normalitas.....	40

4.4.2 Uji Multikolinearitas	41
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	41
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	42
4.6 Uji Hipotesis	44
4.6.1 Uji t	44
4.6.2 Uji F	46
4.7 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	47
4.8 Uji Sobel Test	48
4.9 Pembahasan	51
4.9.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif akan <i>Mental Health</i>	51
4.9.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap <i>Mental Health</i>	51
4.9.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif akan Kinerja Pegawai	52
4.9.4 Pengaruh Budaya Organisasi akan Kinerja Pegawai	53
4.9.5 Pengaruh <i>Mental Health</i> akan Kinerja Karyawan	53
4.9.6 Peran <i>Mental Health</i> Dalam memediasi Kepemimpinan Transformatif akan Kinerja Pegawai	54
4.9.7 Peran <i>Mental Health</i> Dalam memediasi Budaya Organisasi akan Kinerja Pekerja	54
BAB V	56
PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	58
5.3 Keterbatasan Penelitian	59
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4 1 uji sobel	60
Gambar 4 2 uji sobel 2	61



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	44
Tabel 4. 2 Nilai Skor dan Kategori	45
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Penelitian	46
Tabel 4. 4 Validitas Indikator Variabel Penelitian	49
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas Variabel	50
Tabel 4. 6 Uji Normalitas Variabel	51
Tabel 4. 7 Uji Multikolinearitas Variabel	52
Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas	53
Tabel 4. 9 Uji Regresi	53
Tabel 4. 10 Uji t	55
Tabel 4. 11 Uji F	58
Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 1 LEMBAR KUESIONER PENELITIAN	74
Lampiran 1 2 HASIL UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS	78
Lampiran 1 3 Hasil Uji Normlitas, Uji Multikolinearitas Dan Uji Heteroskesdasitas	80
Lampiran 1 4 HASIL ANALISIS LINEAR BERGANDA, UJI t DAN UJI F	82
Lampiran 1 5 Tabulasi Responden	84



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia ialah aset yang paling signifikan di suatu perusahaan. Manusia merupakan faktor yang menjadikan suatu perusahaan dapat bergerak maju dan berkembang dan menetapkan sukses tidaknya suatu organisasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan untuk meraih suatu target atau tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan sentral bagi suatu perusahaan. Menurut Rosaliana & Wati (2020), keberhasilan suatu organisasi dalam suatu perusahaan didorong oleh performa individu karyawannya. Suatu organisasi atau perusahaan akan berlomba dan berusaha memaksimalkan performa pegawainya dengan harapan tujuan dari perusahaan bisa terpenuhi dan tercapai.

Kegiatan industri sangat berkaitan dengan aktivitas internal serta eksternal dalam suatu perusahaan. Persaingan yang setiap tahun makin ketat menuntut perusahaan harus sanggup dan mampu mengelola kedua hal tersebut baik pada aktivitas internal maupun pada aktivitas eksternalnya. Kedua aktivitas ini harus dilakukan agar perusahaan mampu dalam menjalani berbagai kompetisi yang semakin tahun semakin ketat.

Persaingan yang semakin ketat merupakan pemacu dalam perusahaan untuk meningkatkan kemampuannya untuk terus berkembang demi mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya. Sumberdaya manusia merupakan kunci utama dalam suatu organisasi dalam perusahaan, sumberdaya manusia merupakan kunci yang penyambung rantai kesuksesan dalam sebuah perusahaan untuk meraih berbagai tujuan serta visi misi yang ada di perusahaan. Dalam beberapa tahun

terakhir ini perusahaan tidak hanya bertarget dan berfokus dalam target yang ditentukan melainkan juga memperhatikan sumber daya manusia yang dipekerjakan di dalam perusahaan. Fenomena ini tertulis dalam konsep 3-p, yaitu People, Planet dan Profit yang berorientasikan pada sustainable development. Menurut Alfiza (2019), persaingan dalam dunia usaha yang semakin kompetitif mengisahkan perusahaan harus mempersiapkan beberapa strategi yang tepat agar dapat memenangkan beberapa tujuan serta bertahan dalam menghadapinya. Dalam persaingan usaha yang moderen harus memperhatikan faktor sehingga Sustainable competitive advantage dapat diperoleh.

Perusahaan tentu membutuhkan pekerja yang berkualitas sebab kinerja pekerja sangat signifikan bagi kemampuan perusahaan untuk meraih tujuannya. Jika pegawai tidak kompeten atau berkinerja buruk, bisnis tidak akan produktif. Insentif merupakan elemen yang mendukung individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan tertentu. Menurut data kinerja imbalan karyawan untuk periode tahun 2021, banyak karyawan masih kurang memanfaatkan insentif sebagai salah satu jenis kompensasi. Imbalan ini ditentukan oleh kinerja bulanan toko. Karyawan di lokasi tersebut juga akan mendapatkan insentif jika satu toko mencapai target. Namun pada tahun 2021, hanya 64 persen pekerja yang menerima insentif.

Keberhasilan sebuah organisasi ditetapkan dengan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Pergantian teknologi dan lingkungan yang begitu pesat menuntut kapasitas yang ada untuk menangkap dan memilah peristiwa yang terjadi untuk pergantian yang ada demi mencapai tujuan yang telah ditentukan, menganalisis dampaknya terhadap perusahaan dan perlunya menyiapkan langkah-langkah untuk menghadapi ancaman situasi itu. Menurut Aswadi et al., (2019),

dalam menghadapi berbagai persaingan dalam dunia usaha sekarang ini, salah satu yang sangat perlu diperhatikan ialah kemampuan bersaing karyawan dalam suatu perusahaan adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki seorang individu dapat digunakan untuk memprediksi seberapa tingkatan kinerja karyawan tersebut. Kompetensi yang dimaksud bisa berupa keahlian dan pengetahuan.

Dengan pesatnya persaingan yang terjadi dalam dunia bisnis sebab pergantian teknologi yang sangat pesat serta lingkungan yang berubah secara drastis dalam setiap aspek yang ada, setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang harus dan cukup mumpuni dan memiliki kompetensi supaya bisa memberikan pelayanan yang maksimal dan prima. Dengan kata lain, perusahaan bukan hanya sanggup memberikan pelayanan yang memuaskan atau customer satisfaction namun juga berpacu atau mengarah juga terhadap nilai atau customer value. Menurut Sari & Amri (2018), dalam sebuah organisasi akan mendapatkan kesuksesan yang didapatkan lewat peluang yang dikuasai oleh sumber daya manusia untuk meraih tujuan. Dengan ini perusahaan atau organisasi akan berhasil dengan faktor utamanya adalah sumber daya manusia yang berperan aktif.

Permasalahan yang terjadi dalam dunia bisnis membuat pemimpin harus mampu melakukan transformasi terhadap perusahaan yang dipegang, sehingga bisa bertahan dalam persaingan yang semakin pesat terjadi. Hal itu dapat dilaksanakan dengan cara meningkatkan mental health dan performa pegawai yang terdapat dalam perusahaan. Selain itu budaya organisasi dalam perusahaan yang kuat harus diciptakan dengan tujuan agar perusahaan dapat bertahan dengan persaingan yang ada. Permasalahan tersebut juga terjadi pada salah satu perusahaan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk cabang Pedurungan Semarang atau orang awam biasa mengenal

dengan istilah Alfamart.

PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk atau yang lebih terkenal dengan Alfamart ialah bisnis yang berjalan pada sektor ritel yang mulai dibangun di tahun 1989 oleh Djoko Susanto dan pada Desember 1989 saham dijual ke PT HM Sampoerna. Sehingga di tahun 1994 struktur kepemilikan saham PT HM Sampoerna mempunyai 70% dan 30% dipegang oleh PT Sigmantara Alfindo. PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk terus berinovasi yang dapat dibuktikan mendapatkan beberapa penghargaan dan penambahan gerai yang cukup masif. Walaupun begitu PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk juga memiliki permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam dunia bisnis yang mengharuskan pemimpin mampu meningkatkan mental health karyawan serta kinerja karyawan yang ada dan mempertahankan budaya organisasi yang kuat agar mampu bertahan dalam persaingan bisnis yang pesat. Atas paparan latar belakang itu maka peneliti tertarik untuk mengagkat permasalahan tersebut dengan judul penelitian **“PENINGKATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MENTAL HEALTH SERTA KINERJA DI PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK CABANG PEDURUNGAN SEMARANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan transformasional pada mental health?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap mental health?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi pada kinerja?
5. Bagaimana pengaruh mental health terhadap kinerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan serta menelaah dampak Kepemimpinan transformasional terhadap mental health.
2. Mendeskripsikan serta menelaah Bagaimana dampak budaya organisasi terhadap mental health.
3. Mendeskripsikan serta menganalisis dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis dampak budaya organisasi pada kinerja.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh mental health pada kinerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Memberi pengetahuan yang lebih detail tentang faktor-faktor yang berpengaruh pada mental health serta kinerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk cabang Pedurungan Semarang.
2. Memberikan masukan bagi manajemen PT. Sumber Alfaria Trijaya tbk cabang Pedurungan Semarang dalam meningkatkan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, mental health, kinerja.
3. Menjadi acuan untuk peneliti serta praktisi pemasaran dalam mengembangkan wawasan dan strategi terkait dampak kepemimpinan transformasional, budaya organisasi terhadap mental health serta kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan ialah salah satu faktor yang menciptakan suatu kepribadian seseorang serta membangun karakter dari seseorang itu, untuk mengatur dan mengkoordinasikan karyawan dalam meningkatkan performa pegawai serta dengan adanya mental health yang baik akan membuahkan hasil yang maksimal dalam membantu meningkatkan suatu citra dan value dalam organisasi ataupun sebuah perusahaan. Sedangkan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang bekerja menuju sasaran pada suatu tindakan yang mengarahkan mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam kepemimpinan transformasional terdiri dari beberapa komponen yang ada didalamnya yaitu karisma/idealism, inspirasi/motivasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu (Rivai, 2020).

Kepemimpinan transformasional juga dapat didefinisikan sebagai pemimpin yang mengutamakan kepentingan umum, memberikan berbagai inspirasi dan mempunyai pengaruh yang besar serta kuat terhadap pengikutnya. Pemimpin transformasional dapat dicirikan komitmen terhadap tujuan, inspiratif dan menjadi suri teladan bagi pengikutnya. Gaya kepemimpinan ini memiliki empat dimensi yang meliputinya, yaitu berupa inspirational motivation, idealized influence, individual consideration serta intellectual stimulation. Ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional adalah karisma, menaruh rasa hormat, memberi visi misi yang jelas, cerdas, stimulasi intelektual yang tinggi, memberikan perhatian, melayani dan memberikan nasihat, memiliki harapan yang tinggi, mampu memecahkan masalah dan banyak lainnya. Dengan kata lain gaya

kepemimpinan ini memiliki tujuan guna meraih tujuan dengan mengubah sumber daya manusia yang dimiliki, instrumen serta kondisi yang terjadi (Sugiarti et al., 2023).

Dalam kepemimpinan transformasional memiliki 4 dimensi yang meliputi Idealized influence atau pengaruh idealis, yaitu pemimpin yang menunjukkan tingkah laku atau sifat yang positif yang dapat dijadikan sebagai panutan oleh pengikutnya, dihormati, dikagumi serta dapat dipercaya karena kemampuannya, tekad dan tekun. Dimensi kedua adalah Inspirational motivation atau motivasi inspiratif, yaitu pemimpin yang selalu memberikan motivasi yang positif dan inspirasi kepada pengikutnya, meningkatkan semangat dan optimisme kerja dan tujuan, selalu memberikan dan menginformasikan harapan-harapan yang tinggi dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap visi serta misi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dimensi selanjutnya adalah intellectual stimulation atau stimulus intelektual, dapat didefinisikan sebagai pemimpin yang mampu merangsang kreatifitas pengikutnya, mendorong tumbuhnya ide-ide yang baru, mampu menyelesaikan masalah yang lama dengan cara yang lebih baru atau fresh, cenderung tidak mengkritik secara individu serta menghasilkan solusi yang solutif, kreatif serta inovatif. Dimensi keempat adalah individualized consideration atau pertimbangan individu merupakan pemimpin yang selalu peka terhadap harapan- harapan yang muncul dari pengikutnya, meningkatkan potensi dan kompetensi pengikutnya, menghargai berbagai perbedaan, menciptakan iklim atau budaya organisasi yang mendukung, menjalin komunikasi dengan setiap individu dan mendelegasikan berbagai tugas dengan pengikutnya dengan tujuan mengembangkan kapasitas pengikutnya (Payon, 2021).

2.2 Budaya Organisasi

Budaya sendiri memiliki definisi yaitu gabungan kompleks dari berbagai asumsi, mitos, cerita, metafora, tingkah laku dan berbagai gagasan yang saling menjadi satu untuk menetapkan ingin menjadi dan seperti apa anggota masyarakat yang ada didalamnya. Sedang budaya organisasi termasuk faktor yang penting dan paling kritis dalam efektivitas dalam suatu organisasi yang bisa ditingkatkan dengan cara mewujudkan budaya yang kokoh dengan maksud meraih tujuan dalam sebuah organisasi. Dalam suatu organisasi dengan budaya yang kuat akan cenderung mempunyai ciri-ciri tertentu yang bisa memberikan daya tarik dan manfaat untuk seseorang yang bergabung dalam organisasi. Budaya organisasi memiliki 3 dimensi yang dianggap sebagai sebuah alat dalam menafsirkan atau mendeskripsikan kehidupan serta sikap dalam organisasi. Dimensi tersebut adalah profesionalisme, percaya pada rekan kerja dan yang terakhir adalah integritas dan peduli (Priambodo & Praptiestrini, 2024).

Budaya organisasi bisa dijadikan sebagai kesamaan dalam sebuah pandangan dengan setiap anggota dalam organisasi pada sebuah sistem, yang mana sistem itu digunakan untuk mencari atau memecahkan sebuah masalah atau solusi permasalahan yang terjadi sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Budaya organisasi dijadikan sebagai identitas dalam sebuah organisasi dan bisa dijadikan pembeda dengan organisasi lainnya (Pradnyanaya et al., 2020).

Karakteristik dalam budaya dapat meliputi nilai dasar pemahaman anggota, memperhatikan pada hal yang terperinci, memiliki orientasi pada hasil dan tujuan, mencangkup pada inovasi dan pengambilan resiko, orientasi tim dan individu, stabilitas serta agresivitas. Sedangkan untuk nilai organisasi meliputi kebersamaan, fleksibilitas, inovatif, integritas tinggi, kebijaksanaan dan kedewasaan. Dalam

nilai-nilai tersebut dapat dirangkum bahwasannya budaya organisasi merupakan sistem bersama yang untuk membedakan dengan organisasi lain. Budaya organisasi juga memiliki pedoman inti yaitu Profesionalisme yang ditandai dengan perilaku yang tanggung jawab berdasarkan kompetensi dengan maksud untuk mencapai tujuan dan kinerja yang baik, yang kedua adalah percaya pada rekan kerja, dan yang terakhir adalah Integritas yang ditandai dengan perilaku yang adil, konsisten serta objektif (Paramita & Kartika, 2020).

2.3 Mental Health

Mental health atau dalam bahasa Indonesia dinamakan dengan kesehatan mental memiliki definisi yaitu kondisi pikiran dari seseorang yang tercermin dari tindakan serta perilaku maupun sikap yang terlihat dari luar. Gangguan kesehatan mental yang terjadi disebabkan oleh faktor utamanya adalah ketidakseimbangannya zat kimia di dalam otak. Masalah kesehatan mental yang ada di dalam dunia kerja sering terjadi diantara para pekerjanya. Lingkungan kerja yang memiliki banyak tekanan dan tidak kondusif, terjadinya konflik interpersonal, kurangnya dukungan, serta tidak adanya keseimbangan antara kehidupan kerja serta kehidupan pribadi. Kesehatan mental tidak hanya mengacu pada penyakit atau gangguan mental melainkan juga mencakup juga pada kesejahteraan yang holistik dari aspek emosional atau psikologis (Fadillah, 2024).

Kesehatan mental didefinisikan sebagai keadaan yang memungkinkan adanya suatu perkembangan secara maksimal baik secara emosional, fisik maupun intelektual. Dalam mental yang stabil atau sehat terdapat kemampuan seorang individu memelihara watak

intelegensia. Menurut World Health Organizational (WHO) tahun 1974, indikator dalam kesehatan mental terdiri dari sehat secara emosi, sehat secara sosial, sehat secara psikologis serta bebas dari mental illness. Menurut Kisdayanti et al. (2023), sehat mental merupakan penyesuaian manusia terhadap suatu lingkungan serta orang-orang sekitar dengan kebahagiaan dan keefektifan secara optimal.

Masalah kesehatan mental di dunia kerja dapat berdampak pada kinerja karyawannya yang secara tidak langsung akan mengurangi efisiensi karyawan saat bekerja. Mental yang buruk dapat mempengaruhi karyawan tidak dapat berkonsentrasi penuh saat bekerja sehingga kinerja dapat menurun. Pekerjaan yang penuh dengan adanya tekanan contohnya tuntutan pekerjaan yang tinggi, tidak adanya dukungan sosial, rendahnya kontrol pekerjaan di tempat kerja dapat memicu masalah-masalah kesehatan mental pada karyawan berjalannya waktu. Oleh karena itu masalah dalam kaitan kesehatan mental ditandai dengan karyawan suasana hati yang suram, depresi dan kekhawatiran (Chen et al, 2022).

2.4 Kinerja

Kinerja bisa juga disebut dengan prestasi kerja. Kinerja bisa didefinisikan sesuatu yang dikerjakan atau dilakukan yang dihasilkan dari per individu atau kelompok. Atau dapat dijabarkan kinerja adalah sesuatu kegiatan yang dilakukan kemudian disempurnakan tepat dengan kewajiban dengan hasil yang tepat dengan apa yang diharapkan. Kinerja hakekatnya adalah prestasi dari seseorang atau kelompok yang telah mencapai tujuan khusus yang tepat dengan standar serta kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwasannya kinerja merupakan hal terpenting dilakukan secara berkelanjutan untuk mencapai suatu tujuan dan keberhasilan

dari individu, kelompok maupun organisasi atau perusahaan. Performa pada dasarnya merupakan apa yang dilaksanakan ataupun yang tidak dilaksanakan oleh karyawan yang akan memengaruhi seberapa besar memberikan kontribusi kepada suatu organisasi atau perusahaan (Chairani & Pradana, 2020).

Kinerja pekerja merupakan hasil kerja dari pekerja selama dia bekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan yang dijadikan sebagai landasan apakah pegawai yang bekerja dianggap memiliki prestasi kerja yang bagus atau tidak. Penilaian performa berfungsi untuk menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan yang sudah ditugaskan baik secara perseorangan maupun secara kelompok. Dalam hal tersebut dalam penilaian kinerja mengevaluasi berbagai kinerja yang telah dilakukan seseorang saat bekerja (Goni, 2021).

Pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program dalam perusahaan atau kinerja harus sesuai dengan sasaran, visi, misi, tujuan dari organisasi. Pada hakekatnya perusahaan akan mengejar kinerja yang baik untuk meraih tujuan yang sudah ditetapkan serta diinginkan yang sesuai dengan visi, misi serta tujuan dari organisasi dengandijalankan dengan rasa tanggung jawab. Dari berbagai definisi kinerja bisa diambil kesimpulan bahwasanya kinerja ialah hasil dari suatu tanggung jawab pekerjaan dari perusahaan yang sudah diraih sesuai dengan tujuan yang dikehendaki. Dalam kinerja memiliki lima indikator dalam menilai suatu kinerja karyawan, diantaranya yaitu kualitas, kuantitas, waktu, ketepatan dan efektivitas serta kemandirian.

2.5 Kebaharuan Penelitian

Kebaharuan penelitian merupakan suatu konsep yang merujuk pada temuan atau konsep yang baru yang dihasilkan dari suatu penelitian. Hal ini mencakup metode penelitian yang inovatif serta pengetahuan baru, temuan yang belum pernah diungkapkan sebelumnya atau bahkan kontribusi baru pada ilmu atau bidang tertentu. Adapun pembaharuan dalam penelitian yang peneliti lakukan yakni sebagai berikut:

Menurut Penelitian Larado (2020), “Let’s Get Everyone Involved! The Effects of Transformational Leadership and Organizational Culture On Organizational Excellence”, hasil pengamatan ini menunjukkan bahwasanya dampak dari kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi pada performa atau keunggulan organisasi jika hanya budaya organisasi yang memiliki efek positif terhadap kinerja atau keunggulan organisasi. Sedangkan untuk efek kepemimpinan transformasional pada keunggulan organisasi atau kinerja dimediasi oleh budaya organisasi. Dalam hal ini kepemimpinan harus diikuti dengan lingkungan kerja yang kondusif untuk meraih kinerja yang tinggi dengan mendorong keterlibatan setiap individu yang terdapat dalam organisasi.

Perbedaan dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi akan keunggulan organisasi, sedangkan pada pengamatan ini menggunakan kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi akan mental health serta kinerja sebagai variabelnya. Terdapat juga perbedaan perbedaan objek pada penelitian, dimana peneliti sebelumnya

menjadikan organisasi di UEA, sedangkan pada penelitian ini objeknya berada dalam PT.Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Pedurungan Semarang.

Menurut penelitian Idris et al., 2022, “Transformational Leadership, Political Skill, Organizational Culture, and Employee Performance : A Case From Tourism Company In Indonesia” mengemukakan berdasarkan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional tidak berdampak nyata terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil penelitian $0,846 > 1,96$. Sedangkan untuk kepemimpinan transformasional dengan budaya organisasi memiliki pengaruh positif serta signifikan dalam performa dengan $5,490 > 1,96$. Budaya organisasi juga memediasi dampak kepemimpinan transformasional akan kinerja ($1,964 > 1,96$).

Perbedaan penelitian terdahulu adalah penelitian tersebut menggunakan variabel Z berupa *Political skill* dan variabel Y *Employee Performance*, sedangkan pada penelitian ini memakai dua variabel Y yakni mental health dan Kinerja.

Menurut penelitian Chen et al., 2022, “Work Stress, Mental Health and Employee Performance”, mengemukakan hasil penelitian bahwasannya mental health mempunyai dampak positif serta signifikan pada performa pegawai. Hal tersebut diperkuat dengan hasilnya berupa kesehatan mental berhubungan positif signifikan akan kinerja karyawan ($\beta = 0,343, P < 0,001$). Sama halnya dengan budaya organisasi juga berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Dalam penelitian Virgiawan et al., 2021, “Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance”, mengemukakan hasil penelitian bahwa mental health dan kinerja memiliki hasil yang positif dan signifikan, dengan T statistik 3,631 ($> 1,96$). Dengan nilai P yang diperoleh menunjukkan angka $0,00 p \leq 0,05$. Demikian

juga dengan keterkaitan kepemimpinan transformasional serta kinerja berdampak positif dan signifikan dengan nilai P diperoleh yakni $0,011 p \leq 0.05$. Pada pengamatan ini bisa disimpulkan jika kepemimpinan transformasional, budaya organisasi berdampak positif serta signifikan pada performa karyawan.

Perbedaannya Penelitian terdahulu menjadikan motivasi menjadi variabel Y sedangkan pada penelitian ini mental health menjadi variabel Y. Dalam pengamatan ini peneliti fokus terhadap kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi pada Mental health dan kinerja.

Penelitian ini memiliki tujuan guna menginvestigasi bagaimana kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi bisa atau tidak memengaruhi performa melalui pengaruhnya terhadap mental health dalam PT.Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Pedurungan Semarang. Yang fokusnya pada toko ritel sebagai objek pengamatan, penelitian ini memperbanyak pengetahuan serta pemahaman bagaimana kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi bisa memengaruhi mental health dan kinerja khususnya dalam PT.Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Pedurungan Semarang.

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Kepemimpinan Transformasional dalam Mental Health

Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Mental Health merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan Transformasional mencerminkan tingkat keunggulan atau mencerminkan sifat seorang pemimpin yang kreatif, inovatif, dan lainnya. Disisi lain, Mental Health merupakan arah dari perilaku yang mengacu pada kondisi kesejahteraan yang berkaitan psikis, emosi dan

kejiwaan yang dapat mengatasi tekanan seseorang dalam bekerja maupun lingkungan. Hal ini merupakan sesuatu yang penting karena mental health dapat mendukung, menyebabkan dan menyalurkan perilaku dalam giatnya bekerja.

Pada dasarnya, Kepemimpinan Transformasional dapat menjadi sebuah pijakan atau landasan bagi mental health yang efektif. Jika pemimpin memiliki kualitas yang baik, mental health dapat difokuskan pada sehat secara emosi, sehat secara sosial, sehat secara psikologis serta bebas dari mental illness. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional bisa menambah performa.

Sebaliknya, apabila pemimpin mempunyai kualitas yang buruk maka mental health perlu difokuskan guna meningkatkan kinerja karyawan. Dalam situasi ini, mental health dalam dunia kerja dapat digunakan sebagai aspek yang positif demi menekan dan menambah performa pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan yang merubah dari persepsi yang negatif menjadi positif.

Menurut Kentsbock & Boehm (2015), hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan performa pegawai memiliki nilai positif dan signifikan, sama halnya hubungan antara mental health dan kinerja juga berpengaruh positif serta signifikan dan memiliki hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan mental health. Karena hal tersebut pada pengamatan ini diajukan hipotesis:

H1 : "Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Mental Health"

2.6.2 Budaya Organisasi terhadap Mental Health

Budaya Organisasi dan Mental Health memiliki hubungan yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup lingkungan yang kondusif yang mencakup

nilai-nilai serta perilaku yang berkontribusi mendorong lahirnya budaya yang mengajarkan bagaimana seharusnya mereka bekerja (Matahari et al., 2023).

Budaya organisasi yang tepat dalam organisasi atau perusahaan dapat menjadikan suatu dasar bagi citra suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan mental health sehingga kinerja karyawan juga bergerak naik. Jika organisasi mampu memberikan budaya organisasi yang tepat bagi karyawannya, maka mampu meningkatkan mental health sekaligus kinerja karyawan. Mental health dapat digunakan untuk memperkuat kinerja pekerja dengan menekan budaya organisasi yang tepat bagi karyawan. Berdasarkan hubungan variabel itu maka dalam pengamatan ini diserahkan hipotesis :

H2 : "Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Mental Health"

2.6.3 Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Dalam rangka memaksimalkan kualitas performa pegawai itu sendiri ialah adanya pemimpin yang memiliki perilaku yang sifatnya sosial serta peduli dengan kebaikan bersama yang ada dalam organisasi. Dari definisi tersebut merujuk pada kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang bersifat sosial dan peduli dianggap sebagai aspek penting dalam meningkatkan kualitas kinerja dalam organisasi di suatu perusahaan. Apabila pemimpin memiliki sifat yang positif, lugas, tegas dan mementingkan kepentingan bersama maka kinerja karyawan akan ikut bertambah. Begitupun sebaliknya, apabila pemimpin tidak kompeten maka kualitas kinerja karyawan akan cenderung mengurang.

Menurut Muktamar et al., (2023), kepemimpinan transformasional tidak hanya menjadi sebuah model kepemimpinan yang efektif, namun memiliki juga dampak yang positif dan nyata pada berbagai aspek yang berhubungan dengan

kinerja organisasi serta perkembangan individu dalam lingkungan kerja. Dari penjelasan dari ahli maka peneliti mengajukan hipotesis:

H3 : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

2.6.4 Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi merujuk pada profesionalisme, percaya pada rekan kerja serta integritas juga peduli yang berinteraksi dengan mutu kerja, kuantitas kerja, waktu, ketepatan dan efektivitas serta kemandirian yang mengacu pada performa pegawai. Budaya organisasi yang tepat di dalam organisasi akan memaksimalkan kualitas kinerja karyawan.

Menurut Lasrado & Kassem (2019), budaya organisasi mempunyai dampak positif serta signifikan akan keunggulan organisasi atau kinerja organisasi. Budaya organisasi mempunyai dampak langsung guna memaksimalkan kinerja pegawai. Sehingga pada penelitian ini peneliti menyerahkan hipotesis:

H4 : “Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan akan Kinerja Karyawan”

2.6.5 Mental Health pada Kinerja

Mental health merupakan kondisi suatu pikiran dari seseorang yang tercermin dalam kehidupan yang terlihat dari luar. Penting diakui bahwasannya kesehatan mental dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Mental yang terganggu dapat mengakibatkan kurangnya konsentrasi dan produktifitas karyawan dalam bekerja, sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan

Menurut Fadillah (2024), masalah gangguan mental di tempat kerja

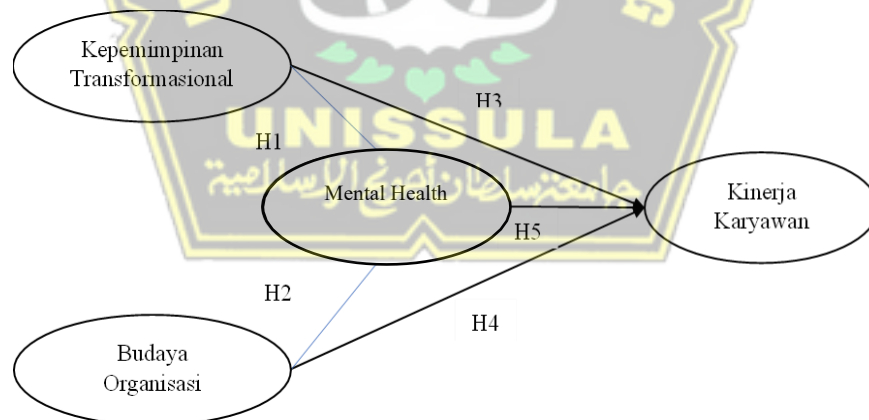
mengakibatkan berbagai masalah seperti hilangnya fokus dan produktifitas karyawan dalam bekerja. Dampak dari mental yang tidak sehat dapat ditandai dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu pentingnya memprioritaskan kesejahteraan mental karyawan dengan menyediakan lingkungan yang nyaman, pemimpin yang baik dengan menyediakan berbagai program guna membantu karyawan mengatasi kesehatan mental, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Dari pemaparan sebelumnya peneliti mengajukan hipotesis dibawah ini:

H5 : “Mental Health Berpengaruh Positif dan Signifikan akan Kinerja Karyawan”



2.7 Kerangka Pemikiran (Model Empiris)

Kerangka berpikir merupakan suatu struktur konseptual yang dipakai dalam merangkai serta mengorganisir sebuah pememikiran dan pendekaran yang dituangkan dalam penelitian, analisis ataupun pemecahan masalah. Kerangka berpikir memiliki fungsi mempermudah peneliti atau praktisi dalam menginterpretasikan informasi, mengerti dan menelaah informasi yang sesuai dengan topik yang diteliti. Dari model empiris penelitian dalam variabel-variabel bisa dikonklusikan jika untuk meningkatkan kinerja diperlukan kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi, semakin tinggi kepemimpinan transformasional serta budaya organisasi, maka performa juga akan semakin tinggi, tetapi dalam rangka memperkuat kinerja itu dibutuhkan juga mental health sebagai variabel intervening. Adapun kerangka pikir dalam pengamatan ini bisa digambarkan dibawah ini:



Gambar 2 | Kerangka Empirik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai pada pengamatan ini yaitu *Explanatory research* yang berupa pendekatan kuantitatif. Pendapat Sugiyono (2022) *explanatory research* atau penelitian deskriptif merupakan suatu jenis penelitian memiliki tujuan untuk menerangkan suatu hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Pengamatan ini sering dilaksanakan pada saat penelitian deskriptif atau *exploratory* usai, yang mana peneliti sudah menganalisis hubungan serta pola antar variabel-variabel khusus.

Penelitian deskriptif bertujuan guna memahami bagaimana serta mengapa kejadian atau hubungan itu dapat berlangsung, dan untuk mengeksplorasi elemen atau unsur yang mendasarinya. Penelitian ini melibatkan dua pengujian yaitu pengujian hipotesis serta penerapan metode statistik yang bertujuan guna mengevaluasi hubungan antar variabel-variabel yang diamati.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), populasi ialah kategori luas yang terdiri atas item atau orang dengan ciri dan atribut khusus yang telah diidentifikasi oleh peneliti sebagai sesuatu yang layak untuk diselidiki dan dipelajari, yang darinya kesimpulan dapat dibuat. Populasi dari Penelitian ini yakni Pekerja di PT.Sumber Alfaria Trijaya tbk Cabang Pedurungan Semarang yang bekerja di Alfamart cabang Pedurungan Semarang, meliputi : Cabang. Alfamart Tlogosari Baru, Alfamart Sukarno Hatta, Alfamart Tlogosari dan Alfamart Supriadi.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang menjadi bahan data dari penelitian, yang mana populasi yaitu bagian bagian dari sejumlah dari karakteristik yang dimiliki dalam suatu populasi.

Yang artinya sampel dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari suatu bagian – bagian populasi (Kuncoro, 2013). Peneliti dalam pengamatan ini memakai selaras dengan aspek yang tidak sama. Hal itu dapat dinamakan juga dengan sampling, yang definisinya yakni menentukan dan memilih beberapa elemen yang ada dari sebuah populasi yang dapat dijadikan sebagai bahan untuk mempelajari sampel serta paham akan suatu karakteristik dari elemen populasi. Dalam penelitian ini memakai desain sampling berwujud *nonprobability* sampling. Metode ini peneliti dapat menentukan sampel yang sesuai dengan probabilitas dari setiap populasi yang tidak diketahui (Kuncoro, 2013). Dalam hal ini sampel jenis purposive sampling yang dipakai pada pengamatan ini. Metode pengambilan purposive sampling ialah metode yang melakukan pengambilan sumber dengan berdasarkan karakteristik khusus (Kuncoro, 2013). Karena alasan teknis, dalam hal ini peneliti tidak dapat mengamati seluruh alfamart cabang pedurungan karena keterbatasan tenaga serta waktu. Oleh karena itu, diperlukan sampel representatif. Kriteria responden yang berlaku untuk semua pegawai alfamart cabang pedurungan yang meliputi cabang Alfamart Tlogosari Baru, Alfamart Sukarno Hatta, Alfamart Tlogosari dan Alfamart Supriadi. Dalam penelitian ini teknik dari pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan purposive sampling. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala toko yang bekerja di alfamart Cabang Alfamart Tlogosari Baru,

Alfamart Sukarno Hatta, Alfamart Tlogosari dan Alfamart Supriadi.

2. Karyawan yang bekerja di alfamart Cabang Alfamart Tlogosari Baru yaitu 18 karyawan, Alfamart Sukarno Hatta yaitu 20 karyawan, Alfamart Tlogosari 15 karyawan dan Alfamart Supriadi yaitu 25 karyawan. Maka jumlah karyawan Alfamart yaitu 78 karyawan dan dibulatkan menjadi 100 karyawan. Maka sampel yang dibutuhkan pada pengamatan ini yaitu 100 partisipan.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Survei kuisisioner ialah metode yang dipakai pada pengamatan ini. Survei dilaksanakan dengan cara membagikan atau dibagikan kepada koresponden untuk melihat sikap serta perilaku pada pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Menurut Sugiono (2022), dalam suatu penelitian dalam memakai skala likert untuk menilai sikap, persepsi serta pendapat seseorang maupun sekelompok orang terhadap peristiwa sosial yang terjadi. Setiap indikator diberi beberapa skala yang berbentuk angka dengan persetujuan verbal, bisa diamati dalam tabel dibawah ini:

No	Kriteria	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data untuk penelitian ini, peneliti memakai kuesioner sebagai pengumpulan data. Dalam penelitian ini, Penyebaran kuisisioner mendapatkan sampel 100 responden yang dilakukan dalam waktu sekitar 4 minggu dan disebarakan melalui angket.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Beberapa indikasi memberikan penjelasan tentang variabel yang diukur terlebih dahulu. Item instrumen berupa pertanyaan akan disusun menggunakan indikator-indikator ini:



No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan Transformasional	Sebaik mana kepemimpinan itu melengkapi atau melebihi ekspektasi dan keperluan karyawan yang dilihat dari karisma, motivasi, stimulasi intelektual, pertimbangan seseorang.	1. Karisma 2. Motivasi 3. Stimulasi intelektual 4. Pertimbangan individu (Rivai, 2020)	Skala Likert 1 sd 5
2	Budaya Organisasi	Sebaik mana sebuah budaya organisasi melengkapi atau melampaui ekspektasi serta keperluan pelanggan yang meliputi profesionalisme, percaya pada rekan kerja dan integritas dan peduli	1. profesionalisme 2. percaya pada rekan kerja 3. integritas dan peduli Priambodo & Praptiestrini (2024)	Skala Likert 1 sd 5
3	Mental Health	Mental health merupakan kondisi suatu pikiran dari seseorang yang tercermin dalam kehidupan yang terlihat dari luar	1. sehat secara emosi, 2. sehat secara sosial, 3. sehat secara psikologis 4. bebas dari mental illness Hustia Kisdayanti et al. (2023)	Skala Likert 1 sd 5

4	<i>Kinerja Karyawan</i>	kinerja adalah sesuatu kegiatan yang dilakukan kemudian disempurnakan tepat dengan tanggung jawab dengan hasil yang selaras dengan apa yang diharapkan.	kualitas, kuantitas waktu, ketepatan dan efektivitas serta kemandirian.	Skala Likert 1 sd 5
---	--------------------------------	---	---	---------------------

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis data dan pengukuran hipotesis dipakai untuk mendukung pengamatan ini agar lebih mudah menjawab pertanyaan penelitian. Analisis data kuantitatif ialah metode yang dipakai pada pengamatan ini. Analisis data yang didasarkan dari pengukuran serta perhitungan variabel yang dipakai, beserta penjelasan hasil perhitungan tersebut, dikenal sebagai analisis data kuantitatif. Teknik analisis kuantitatif pada pengamatan ini akan memakai software SPSS 26 program, dengan tujuan menguji hubungan antar variabel.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas ialah ukuran sebaik mana sebuah instrumen bisa menilai apa yang dimaksudkan, yakni mewakili secara akurat data tentang variabel yang diamati. Derajat validitas suatu instrumen memperlihatkan seberapa sesuai data yang dikumpulkan dengan konsep variabel yang bersangkutan. Oleh sebab itu, pengujian efikasi perlu dilaksanakan untuk mengetahui seberapa efektif suatu alat. Uji validitas dilaksanakan dengan membandingkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r bertanda positif. Dalam hal ini, pertanyaan tersebut dianggap valid. Saat mengambil keputusan untuk menguji efektivitas suatu indikator:

- 1) Apabila nilai r hitung $> r$ tabel, sehingga variabel itu dianggap valid
- 2) Apabila nilai r hitung $< r$ tabel, sehingga variabel dianggap tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, uji reliabilitas dipakai untuk menyatakan jenjang keandalan, kesesuaian, ketelitian, serta konsistensi indikator suatu daftar kuesioner. Supaya sebuah pengamatan yang baik menjadi valid, maka penelitian tersebut harus bisa diandalkan sehingga menghasilkan nilai yang akurat ketika diuji dalam periode waktu yang tidak sama. Pengukuran reliabilitas memakai metode koefisien reliabilitas Alpha-Cornbach.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Regresi yang baik harus lulus uji asumsi yang diperlukan, yang meliputi:

3.7.1 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan guna mengamati apakah residual data dari model regresi linear mempunyai distribusi normal ataukah tidak normal (Reykhani & Moko, 2022). Jika residual datanya terdapat berberdistribusi yang normal berarti model regresi itu bias dikatakan baik, tetapi bila mana residual datanya tidak terdistribusi normal maka dipastikan dari statistic ini menjadi tidak akurat atau bias. Selain itu untuk mendeteksi apakah residual data terindikasi normal ataukah tidak maka perlu adanya pengamatan ini memakai uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Waluyowati, 2022). Pada uji ini data bisa dinyatakan normal secara multivariate apabila didapati suatu nilai signifikansi $> 0,05$.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2018). Untuk menentukan apakah ada multikolinearitas, gunakan faktor toleransi dan varian inflasi (VIF). Dasar pengambilan keputusan adalah dapat diasumsikan tidak

terdapat gejala multikolinearitas untuk nilai $VIF < 10 > 0,10$, begitu juga sebaliknya.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada model regresi, uji heteroskedastisitas memiliki tujuan guna menentukan apakah residual dari satu observasi dan observasi lainnya menunjukkan varians yang tidak sama (Ghozali, 2018). Uji Glejser dipakai untuk menilai heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Landasan untuk memilih keputusan:

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$; maka tidak berlangsung heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$; berlangsung berlangsung heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda Bertahap

Analisis regresi linier berganda dipakai untuk mengetahui dampak simultan (bersama). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan ialah:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e$$

Keterangan :

Y_1 = *Customer Satisfaction*

Y_2 = *Loyalitas Pelanggan*

X_1 = *Service Quality*

X_2 = *Perceived Value*

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Nilai koefisien beta terstandarisasi e = Residual atau Error

3.8 Uji Hipotesis

Metrik yang dipakai untuk mengukur seberapa efektif sebuah model

memperhitungkan varians dalam variabel independen adalah koefisien determinasi. Kekuatan variabel independen sangat terbatas ketika koefisien determinasinya minimal. Di sisi lain, nilai koefisien sekitar 1 memperlihatkan jika hampir seluruh informasi yang diperlukan guna meramalkan variasi pada variabel dependen diserahkan oleh variabel independen (Ghozali, 2018).

3.8.1 Uji t

Untuk menentukan bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen, pengujian dilaksanakan, Waluyowati, (2022). Kriteria pengujian digunakan, dan tingkat signifikansi atau keyakinan ditetapkan sebesar 95% atau $(\alpha) = 0,05$:

1. Apabila nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ serta β dengan arah positif, sehingga hipotesis diterima.
2. Apabila nilai signifikansi $\alpha > 0,05$ serta β dengan arah negatif, sehingga hipotesis ditolak.

3.8.2 Uji F

Uji F, juga dinamakan sebagai uji simultan, ialah uji statistik untuk koefisien regresi yang mempengaruhi Y secara bersamaan atau bersama-sama. H_0 diterima jika signifikansi $F_{Stat} \leq 0,05$, menolak H_0 . H_a ditolak apabila signifikansi $F_{Stat} > 0,05$, sementara H_0 diterima. Hipotesis yang diserahkan akan diterima atau ditolak sesuai hasil uji F menurut Afandi, (2022):

1. Apabila signifikansi F hitung < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Ini berarti semua variabel independen secara bersama- sama terdapat

pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai signifikansi F lebih besar dari 0,05, sehingga H_a diterima serta H_o ditolak. Hal tersebut memperlihatkan jika variabel dependen tidak didorong secara signifikan oleh variabel independen mana pun secara bersama-sama..

3.9 Koefisien Determinasi

Penelitian ini memakai uji statistik t-test untuk pengujian hipotesis. Intinya, pengujian ini memperlihatkan seberapa jauh dampak variabel independen secara individual memaparkan variasi variabel independen. Dengan mengambil keputusan seperti:

1. Hipotesis alternatif (H_1) diterima serta hipotesis nol (H_o) ditolak jika nilai t hitung $> t$ tabel dan signifikansi kurang dari 0,05. Hal tersebut memperlihatkan jika variabel independen dan dependen mempunyai hubungan yang kuat dan positif.
2. Hipotesis nol (H_o) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak jika nilai t hitung lebih rendah dari t tabel serta tingkat signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Hal tersebut mengungkapkan jika variabel independen dan dependen tidak saling memengaruhi secara signifikan dan positif.

3.10 Uji Mediasi

Tujuan uji Sobel adalah untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen (X_1) secara tidak langsung memengaruhi variabel dependen (Y_2) lewat variabel intervening (Y_1). Jalur $X \rightarrow Y_1$ (a) dikalikan dengan jalur $X_2 \rightarrow Y_1$ (b), atau ab , untuk menentukan dampak tidak langsung X_1 pada Y_2 melalui Y_1 . Sehingga, koefisien $ab = (c - c')$, dengan c ialah dampak X_1 pada Y_2 sebelum dan c' ialah pengaruh X_1 terhadap Y_2 setelah Y_1 terhubung. Rumus uji Sobel yakni sebagai berikut :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 + S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan :

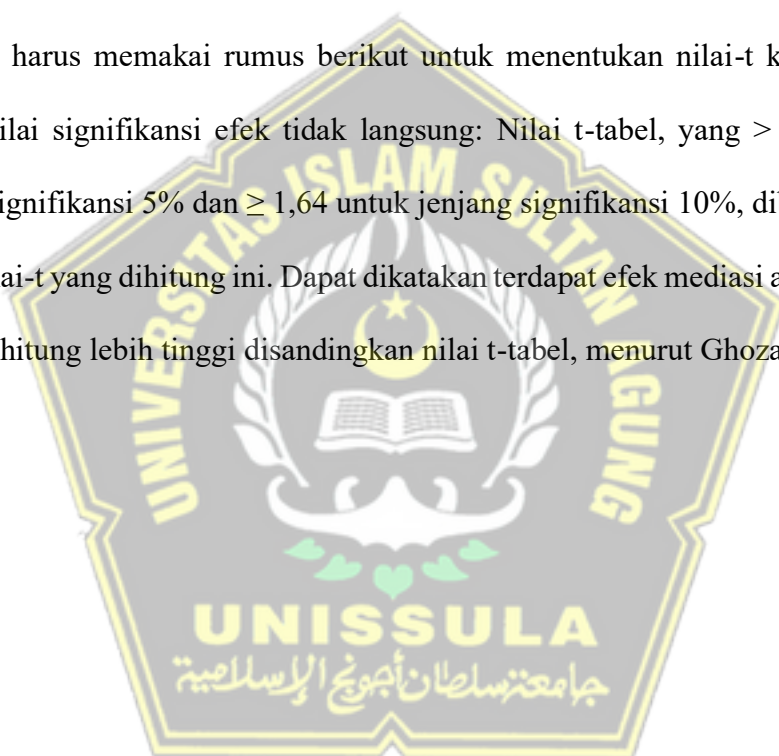
S_{ab} : Besarnya standar error dampak tidak langsung

a : Jalur variabel independen (X_1) dengan variabel intervening (X_2)

b : Jalur variabel intervening (X_2) dengan variabel dependen (Y_1)
 s_a : Standar error koefisien a

s_b : Standar error koefisien b

Kita harus memakai rumus berikut untuk menentukan nilai-t koefisien ab guna menilai signifikansi efek tidak langsung: Nilai t-tabel, yang $> 1,96$ untuk jenjang signifikansi 5% dan $\geq 1,64$ untuk jenjang signifikansi 10%, dibandingkan dengan nilai-t yang dihitung ini. Dapat dikatakan terdapat efek mediasi apabila nilai $t-t$ yang dihitung lebih tinggi disandingkan nilai t-tabel, menurut Ghazali (2013).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini memakai metode kuantitatif deskripsi dengan cara mengumpulkan data-data yang didapatkan lewat penyerahan kuesioner secara online melalui Google Form kepada pekerja PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang khususnya Cabang Alfamart Tlogosari Baru, Alfamart Sukarno Hatta, Alfamart Tlogosari dan Alfamart Supriadi. Ini bertujuan untuk mencapai efektifitas dalam penyebaran keusioner yang dibagikan. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan Alfamart Cabang Pedurungan sejumlah 100 responden yang memiliki kriteria Kepala toko atau karyawan Alfamart cabang Pedurungan Semarang.

Kemudian, pertanyaan yang diberikan kepada responden dan telah diisi oleh responden akan dilakukan perhidungan hasil angket kuesioner. Data – data angket responden yang didapat kemudian dijadikan tabulasi dalam wujud tabel untuk dapat dideskripsikan dalam nilai statistik serta keseluruhan data responden dengan bantuan software SPSS versi 25.

4.1.1 Deskripsi Responden Penelitian

Pada pengamatan ini penulis akan menelaah karakteristik responden sejumlah 100 responden sesuai dengan jenis kelamin, serta jabatan pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pedurungan Semarang. Kuesioner tersebut memuat butir-butir soal yang berkaitan dengan variabel pengamatan, dan informasi pribadi responden yang meliputi jenis kelamin, durasi bertransaksi, dan tempat tinggal. Data yang dikumpulkan dari responden dipaparkan sebagai berikut:

“Tabel 4. 1 Karakteristik Responden”

No	Karakteristik	Total	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	39	39%
	1. Laki – laki	61	61%
	2. Perempuan		
Jumlah		100	100%
1	Jabatan		
	Kepala Toko yang bekerja di Alfamart	59	59%
	Karyawan Toko yang bekerja di Alfamart	41	41%
Jumlah		100	100%

Sumber: data yang diperoleh, 2025

Dalam tabel tersebut memperlihatkan total responden yang jenis kelamin Laki-laki serta Perempuan mempunyai jumlah yang sama, hal tersebut dapat dikatakan bahwasanya Pegawai yang bertugas di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pedurungan Semarang terbanyak perempuan dengan total 61.

Berdasarkan diatas responden dengan jabatan Kepala Toko yang bekerja di Alfamart dalam penelitian ini yakni sejumlah 59 orang atau 59% dari total responden. Hal itu memperlihatkan jika kebanyakan responden yang tergolong dalam Jabatan Kepala toko lebih banyak dibandingka staff karyawan yang bekerja di Alfamart sebanyak 41 orang atau 41% .

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini mempunyai tujuan guna mendefinisikan hasil persepsi responden dalam penilaian variabel masing- masing studi yang diteliti. Pada studi ini, variabel yang dipakai adalah Kepimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Mental Health dan Kinerja Karyawan. Rumus berikut digunakan untuk menghitung bobot tanggapan responden untuk setiap variabel, yang dievaluasi

menggunakan skala Likert. Kategorinya ialah sangat setuju, setuju, tidak setuju, netral, serta sangat tidak setuju:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Jarak antara kategori sejumlah 0,8, sehingga bisa diamati jenjang interval didapat hasil dibawah ini:

“Tabel 4. 2 Nilai Skor dan Kategori”

Nilai Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Dengan demikian, berikut ini adalah temuan yang diperoleh dari jawaban setiap indikator variabel:

4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan temuan tanggapan responden untuk setiap indikasi pengukuran variabel, data dapat dianalisis menggunakan deskripsi variabel.

Tabel di bawah ini menampilkan tanggapan responden:

“Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Penelitian”

Mental Health (Y1)	sehat secara emosi	0	8	2	4	29	100	393	3,93	Tinggi
	sehat secara sosial	0	6	2	4	30	100	39	4,02	Tinggi
	sehat secara psikologis	1	3	8	5	29	100	412	4.12	Tinggi
	bebas dari mental	1	5	1	4	33	100	407	4,07	Sangat Tinggi
Rata - Rata Variabel Mental Health (Y1)									4,03	Tinggi

Kinerja Karyawan (Y2)	kualitas	0	6	1	5	33	100	410	4,10	Tinggi
	Kuantitas	0	7	1	5	28	100	402	4,02	Tinggi
	Waktu	0	7	1	4	30	100	398	3.98	Tinggi
	ketepatan dan efektivitas	1	4	1	5	29	100	404	4,04	Tinggi

Kemandirian	1	3	1	5	32	100	412	4,12	Tinggi
n	1	3	1	3					i
Rata - Rata Variabel Kinerja Karyawan (Y2)								4,05	Tinggi
									i

Sumber: Data primer yang diperoleh 2025.

1. Indikator yang memiliki nilai rerata skor yang paling besar dalam variabel Kepemimpinan Transformasional ialah Motivasi yakni sebanyak 4,35. Dengan pernyataan “Pemimpin mampu memberikan motivasi kerja.” Sementara indikator yang mempunyai rata rata skor paling kecil yakni Karisma tersebut sejumlah 3,98. Dengan pernyataan “Pemimpin mampu menunjukkan kepemimpinan yang berkharisma”. Nilai rata – rata jawaban partisipan dalam variabel Kepemimpinan Transformasional mendapatkan total sebanyak 4,14 atau dalam kategori besar (3,41 – 4,20). Hal tersebut menunjukkan jika pemimpin atau kepala toko yang bertugas dalam PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pedurungan Semarang memiliki Motivasi yang banyak untuk karyawannya.
2. Indikator yang memiliki nilai rerata skor yang paling besar dalam variabel Budaya Organisasi ialah Profesionalisme yakni sejumlah 4,23. Dengan pernyataan “Karyawan mampu toleransi terhadap teman kerja.” Sementara indikator yang memiliki rata rata skor paling kecil yakni percaya pada rekan kerja tersebut sejumlah 4,03. Dengan pernyataan “Karyawan mampu untuk menjalankan program, visi, misi serta tujuan perusahaan”. Nilai rerata jawaban partisipan dalam variabel Budaya Organisasi mendapatkan total sebanyak 4,13 atau dalam kategori besar (3,41 – 4,20). Hal itu

memperlihatkan jika pegawai yang bertugas di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pedurungan Semarang mempunyai rasa toleransi yang tinggi dengan menghormati rekan yang beda keyakinan.

3. Indikator yang memiliki nilai rata - rata skor yang paling besar dalam variabel Mental Health adalah sehat secara psikologis yaitu sebesar 4,12. Dengan pernyataan “Saya merasa sehat secara psikologis.” Sementara indikator yang mempunyai rata rata skor paling kecil yakni sehat secara sosial tersebut sejumlah 4,02. Dengan pernyataan “Saya merasa diterima di lingkungan pekerjaan”. Nilai rata – rata jawaban partisipan dalam variabel Kepemimpinan Transformasional memperoleh total sejumlah 4,03 atau dalam kategori besar (3,41 – 4,20). Hal tersebut membuktikan bahwa pemimpin atau staff pegawai yang bekerja di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pedurungan Semarang memiliki mental sehat secara psikologis.
4. Indikator yang memiliki nilai rerata skor yang paling besar dalam variabel Kinerja Karyawan ialah Kemandirian yakni sejumlah 4,12. Dengan pernyataan “Karyawan mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan tugas yang diserahkan” Sementara indikator yang mempunyai rerata skor paling rendah yakni Karisma sejumlah 3,98. Dengan pernyataan “Karyawan disiplin terhadap jam kerja serta penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu ”.Nilai rata – rata jawaban partisipan dalam variabel Kepemimpinan Transformasional mendapatkan total sebanyak 4,05 atau dalam kategori tinggi (3,41 – 4,20). Hal tersebut memperlihatkan jika atau kepala toko yang bekerja di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pedurungan Semarang memiliki tanggung jawab yang tinggi dengan menyelesaikan tugas yang diserahkan oleh perusahaan.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Salah satu alat yang dapat digunakan untuk mengevaluasi apa yang perlu dievaluasi adalah uji validitas. Tujuan uji validitas adalah untuk menentukan keakuratan suatu instrumen terdistribusi (kuesioner). Untuk melakukan uji signifikansi ini, bandingkan r hitung dengan r tabel. Pernyataan dianggap akurat apabila r hitung lebih besar daripada r tabel.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r yang dihitung dengan nilai r tabel untuk $df = n - 2$ —di mana n ialah keseluruhan sampel. Sebuah konstruk pada pengamatan ini memiliki ukuran sampel (n) = 100, serta ukuran df dapat dihitung sebagai berikut: $100 - 2 = 98$ dengan **df 98** serta **alpha 0,05** diperoleh **r tabel = 0,165**. Setiap variable memiliki hasil uji validitas pada studi sebagai berikut.

“Tabel 4. 4 Validitas Indikator Variabel Penelitian”

Variabel	Instrumen Penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,766	0,165	Valid
	X1.2	0,842	0,165	Valid
	X1.3	0,703	0,165	Valid
	X1.4	0,668	0,165	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,689	0,165	Valid
	X2.2	0,820	0,165	Valid
	X2.3	0,817	0,165	Valid
Mental Health	Y1.1	0,807	0,165	Valid
	Y1.2	0,745	0,165	Valid
	Y1.3	0,725	0,165	Valid
	Y1.4	0,711	0,165	Valid

Kinerja Karyawan	Y2.1	0,778	0,165	Valid
	Y2.2	0,803	0,165	Valid
	Y2.3	0,739	0,165	Valid
	Y2.4	0,817	0,165	Valid
	Y2.5	0,748	0,165	Valid

Sumber: data yang diolah,2025.

Seperti yang bisa diamati dari tabel 4.4 di atas, setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini inovasi produk, kualitas produk, dan minat pembelian dapat dianggap sah, khususnya berdasarkan temuan uji validitas, yang memperlihatkan jika nilai r yang dihitung lebih tinggi daripada nilai r tabel.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah guna mengevaluasi keakuratan kuesioner dalam menentukan seberapa stabil kuesioner tersebut seiring waktu. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila secara tetap menghasilkan hasil yang sama saat digunakan untuk mengevaluasi objek yang serupa. Apabila respons partisipan pada pernyataan konstan atau stabil sepanjang waktu, kuesioner dapat dinyatakan kredibel. Oleh sebab itu, Cronbach's Alpha $> 0,60$ digunakan guna menguji reliabilitas alat studi ini. Berikut ini temuan uji reliabilitas studi:

“Tabel 4. 5 Uji Reliabelitas Variabel”

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0.757	Reliabel
Budaya Organisasi	0,745	Reliabel
Mental Health	0,870	Reliabel
Kinerja Karyawan		

Sumber: data yang diolah,2025

Keandalan variabel Inovasi Produk, Kualitas Produk, dan Minat Beli dalam penelitian ini bisa disimpulkan berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.5 sebelumnya, sebab nilai Cronbach's Alpha lebih tinggi dari 0,6.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Karena tidak seluruh data bisa dievaluasi memakai regresi, uji asumsi tradisional dilakukan untuk mengidentifikasi kesalahan data. Uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas merupakan beberapa pengamatan yang dilakukan.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan guna mengamati apakah data tersalurkan normal atau tidak. Analisis parametrik misalnya regresi linear ada syarat jika data wajib di distribusikan dengan normal (Priyatno, 2010).

"Tabel 4. 6 Uji Normalitas Variabel"

Uji Normalitas	Signifikan	Nilai Standar
Model 1	0,200	0,05

Sumber: Data yang diolah, 2025

Syarat dalam menetapkan keputusan hasil uji normalitas yaitu:

1. Apabila nilai $\text{sig} > 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal
2. Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai Asymp.Sig. (2-Tailed) sebesar 0,000 berdasarkan data SPSS; nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan bahwa hasil uji model regresi tidak terdistribusi normal. Meskipun demikian, pola distribusi dianggap normal karena data sampel melebihi 30 (> 30). Teorema Limit Pusat (CLT) merupakan dasar bagi

pandangan Gujarati (2015) tentang uji normalitas, yang menyatakan bahwa data dengan ukuran sampel lebih besar dari tiga puluh dinyatakan normal sebab uji normalitas pada dasarnya hanya diterapkan pada data dengan sampel kecil, serta data dengan sampel besar dinyatakan normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Untuk menentukan apakah variabel independen pada model regresi saling terkait, uji multikolinearitas dilaksanakan. Jika tidak ada keterkaitan antara variabel independen, model regresi dianggap baik. Temuan uji multikolinearitas yang digunakan pada pengamatan ini adalah sebagai berikut:

“Tabel 4. 7 Uji Multikolinearitas Variabel”

Model	Variabel	Variabel	Collinearity Statistic	
	Independen	Dependen	Tolerance	VIF
Pers. Reg. 1	1.Kepemimpinan Transformasional	Mental Health	1,000	1,000
	2.Budaya Organisasi			
Pers.Reg.2	1. Kepemimpinan Transformasional		0,640	1,564
	2. Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	0,999	1,001
	3.Mental Health		0,640	1,563

Sumber:Data yang diolah,2025

Mengingat nilai VIF kurang dari 10,00 dan nilai toleransi lebih tinggi dari 0,10, sehingga hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.7 di atas memperlihatkan jika model regresi 1 dan 2 keduanya baik karena tidak ada korelasi atau hubungan antar variabel independen.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk memastikan apakah varians residual pada model regresi bervariasi

dari satu observasi ke observasi selanjutnya, uji heteroskedastisitas digunakan.

Temuan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

“Tabel 4. 8 Uji Heteroskedastisitas”

Model	Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig.	Keterangan
Pers.Reg. 1	1. Kepemimpinan Transformasional	RES 1	0,260	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
	2. Budaya Organisasi		0.241	
Pers.Reg. 2	1. Kepemimpinan Transformasional		0,458	
	2. Budaya Organisasi	RES 2	0,245	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
	3.Mental Health		0,796	

Sumber: data yang diolah, 2025

Setiap variabel mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$, sesuai hasil uji heteroskedastisitas memakai uji Spearman rho sebelumnya. Hal tersebut menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas ketika mengevaluasi model regresi 1 dan 2.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menentukan keterkaitan antara variabel dependen serta independen, analisis regresi linier berganda ialah bagian dari analisis regresi dasar. Kinerja pegawai, budaya organisasi, kesehatan mental, serta kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang dipakai pada penelitian ini. Berikut yakni hasil analisis regresi linier berganda:

“Tabel 4. 9 Uji Regresi”

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien	T hitung	Sig	Keterangan
Model 1					
Kepemimpinan	Mental	0,658	7,726		

Transformasional	Health			0.00	Ha diterima
1				0	
Budaya Organisasi		0.174	2.045	0.04	Ha diterima
				4	
Model 2					
Kepemimpinan Transformasional				0,00	Ha diterima
1		0,403	5,040	0	
Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan	0,460	6,140	0	Ha diterima
				0.02	Ha diterima
Mental Health		0,147	2,287	4	

Sumber; data yang diolah, 2025

Dalam Tabel 4.9, kesamaan regresi linearnya yang diperoleh yakni:

Persamaan 1: $Y1 = 0,658X1 + 0,174X2 + e1$

Persamaan 2: $Y2 = 0,403X1 + 0,460X2 + 0,147Y1 + e2$

Berdasarkan kesamaan regresi satu yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) bernilai positif serta nilai koefisien regresinya ialah 0,658. Berarti variabel Kepemimpinan Transformasional berdampak positif akan Mental Health (Y1). Budaya Organisasi bernilai positif serta nilai koefisien regresinya ialah 0,174. Berarti variabel Budaya Organisasi berdampak positif akan Mental Health (Y1). Dan Saat Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi meningkat sehingga K Mental Health juga bertambah.

Persamaan regresi kedua yakni Kepemimpinan Transformasional (X1) serta Budaya Organisasi (X2) bernilai positif dan nilai koefisien regresi sebesar 0,403(X1), 0,460(X2) dan 0,147 (Y1) . Berarti Kepemimpinan Transformasional Budaya Organisasi dan Mental Health mempunyai dampak positif untuk Kinerja

Pekerja (Y1). Apabila Kinerja pegawai mempunyai Kepemimpinan Transformasional dan yang besar maka bakal menimbulkan keterikatan terhadap Budaya Organisasi pada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pedurungan Semarang.

4.6 Uji Hipotesis

Nilai yang ditemukan dalam hasil keluaran untuk bobot internal berfungsi sebagai dasar untuk pengukuran hipotesis pada penelitian ini. Tabel berikut menampilkan hasil keluaran yang diprediksi untuk uji model struktural:

4.6.1 Uji t

Intinya, uji-t mempunyai sasaran guna menilai sejauh mana variabel dependen memengaruhi setiap variabel independen secara terpisah. Uji-t dilakukan dengan menyandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel atau nilai signifikansi t. Temuan uji-t yang digunakan dalam model studi ini adalah sebagai berikut:

“Tabel 4. 10 Uji t”

Pengaruh antar variabel	t hitung	t tabel	Sig.t	Keterangan
<i>Kepemimpinan Transformasional</i> pembeli mempunyai dampak positif signifikan pada <i>Mental Health</i>	7,726	1,984	0,00	H1 diterima
<i>Budaya Organisasi</i> pembeli mempunyai dampak positif signifikan pada <i>Mental Health</i>	2.045	1,984	0,04	H2 diterima
<i>Kepemimpinan Transformasional</i> mempunyai dampak positif signifikan terhadap <i>Kinerja Pekerja</i>	5,040	1,984	0,00	H3 diterima
<i>Budaya Organisasi</i> konsumen mempunyai pengaruh positif signifikan akan <i>Kinerja Karyawan</i>	6,140	1,984	0,00	H4 diterima

<i>Mental Health</i> mempunyai pengaruh positif signifikan akan <i>Kinerja Karyawan</i>	2,287	1,984	0.02 4	H5 diterima
---	-------	-------	-----------	-------------

Sumber: data yang dilah, 2025

a. Pengaruh *Kepemimpinan Transformasional* pada *Mental Health*

Hasil dalam pengukuran antara *Kepemimpinan Transformasional* dan *Mental Health* diperoleh nilai t hitung 7,726 > 1,984 yang memperlihatkan jika nilai t hitung lebih besar dibanding nilai t tabel serta sig 0,000 < 0,05. Maka kesimpulannya jika *Kepemimpinan Transformasional* mempunyai pengaruh besar akan *Mental Health*. Dengan hasil itu kesimpulannya jika hipotesis pertama yang menyatakan *Kepemimpinan Transformasional* memiliki dampak baik dan besar akan *Mental Health* bisa diterima.

b. Pengaruh *Budaya Organisasi* terhadap *Mental Health*

Hasil dalam pengujian antara *Budaya Organisasi* dan *Mental Health* didapat nilai t hitung 2,045 > 1,984 yang menunjukkan jika nilai t hitung lebih tinggi daripada nilai t tabel dan sig 0,044 < 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *Budaya Organisasi* memiliki dampak besar terhadap *Mental Health*. Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang mengatakan *Budaya Organisasi* mempunyai pengaruh baik dan besar terhadap *Mental Health* bisa diterima.

c. Pengaruh *Kepemimpinan Transformasional* akan *Kinerja Karyawan*

Hasil dalam pengukuran antara *Kepemimpinan Transformasional* dan *Kinerja Pekerja* didapat nilai t hitung 5,040 > 1,984 yang memperlihatkan apabila nilai t hitung lebih besar dibanding nilai t tabel dan sig 0,000 < 0,05. Sehingga kesimpulannya jika *Kepemimpinan*

Transformasional memiliki dampak besar akan *Kinerja Pegawai*. Dengan hasil itu bisa diambil kesimpulan jika hipotesis ketiga yang mengungkapkan *Kepemimpinan Transformasional* mempunyai pengaruh baik dan besar akan *Kinerja Karyawan* bisa diterima.

d. Pengaruh *Budaya Organisasi* akan *Kinerja Karyawan*

Hasil dalam pengukuran antara *Budaya Organisasi* serta *Performa Pegawai* diperoleh nilai t hitung $6,140 > 1,984$ yang memperlihatkan jika nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabel dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Maka kesimpulannya jika *Budaya Organisasi* mempunyai dampak besar akan *Kinerja Pegawai*. Dari hasil ini kesimpulannya jika hipotesis keempat yang menyatakan *Budaya Organisasi* mempunyai pengaruh baik dan besar akan *Kinerja Karyawan* bisa diterima.

e. Pengaruh *Mental Health* akan *Kinerja Karyawan*

Hasil dalam pengujian antara *Mental Health* dan *Kinerja Karyawan* diperoleh nilai t hitung $2,287 > 1,984$ yang memperlihatkan jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan $\text{sig } 0,024 < 0,05$. Maka kesimpulannya jika *Mental Health* mempunyai pengaruh besar akan *Kinerja Karyawan*. Sesuai hasil ini bisa disimpulkan jika hipotesis kelima yang menyatakan *Mental Health* memiliki dampak baik dan besar akan *Kinerja Karyawan* bisa diterima.

4.6.2 Uji F

Guna menjamin apakah faktor-faktor independen memiliki dampak simultan atau gabungan pada variabel dependen, uji F digunakan. Menyangdingkan signifikansi nilai F hitung $>$ nilai F tabel memungkinkan seseorang untuk melakukan uji F. Berikut ialah temuan uji F pengamatan ini:

“Tabel 4. 11 Uji F”

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	504.415	3	168.138	64.110	.000 ^b
	Residual	251.775	96	2.623		
	Total	756.190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Mental Health , Kepemimpinan Transformasional

Sumber: data yang diolah, 2025

Uji F ditampilkan dalam model regresi kedua, seperti yang ada pada Tabel 4.11. Nilai F sebanyak 64,110 dan tingkat signifikansi 0,000 ditampilkan dalam tabel sebelumnya. Tingkat signifikansi dalam kasus ini ialah $0,000 < 0,05$. Temuan ini memperlihatkan jika hipotesis dapat diukur menggunakan model regresi pengamatan ini.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tingkat dampak variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) secara bersamaan diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji koefisien determinasi pengamatan ini yakni sebagai berikut:

“Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)”

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Model Regresi 1			
Kepemimpinan Transformasional	0,619	0,383	0,370
Budaya Organisasi			

Model Regresi 2

Kepemimpinan

Transformasional 0,817 0,667 0,657

Budaya

Organisasi

Mental Health

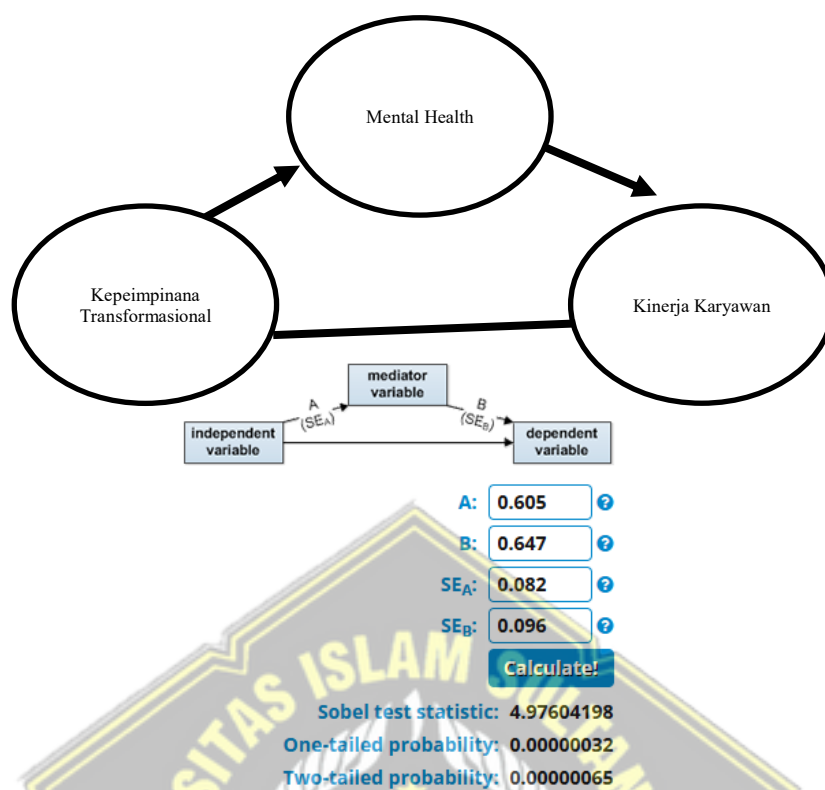
Sumber; data yang diolah, 2025

Dalam Tabel 4.12 didapatkan hasil jika R square (R^2) kesamaan regresi 1 sebanyak 0,383 atau 38,3%. Berarti Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi menjelaskan 3,83% varians Mental Health 61,7% dipicu oleh kontribusi Variabel yang lain tidak ditimbang dalam penelitian ini.

Hasil yang diperoleh dari nilai R square (R^2) kesamaan regresi 2 sejumlah 0,667 atau 66,7%. Berarti Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Mental Health menjelaskan 66,7% varians Kinerja Karyawan, dan sisanya 33,3% dikarenakan oleh kontribusi Variabel yang lain tidak dipertimbangkan dalam studi ini.

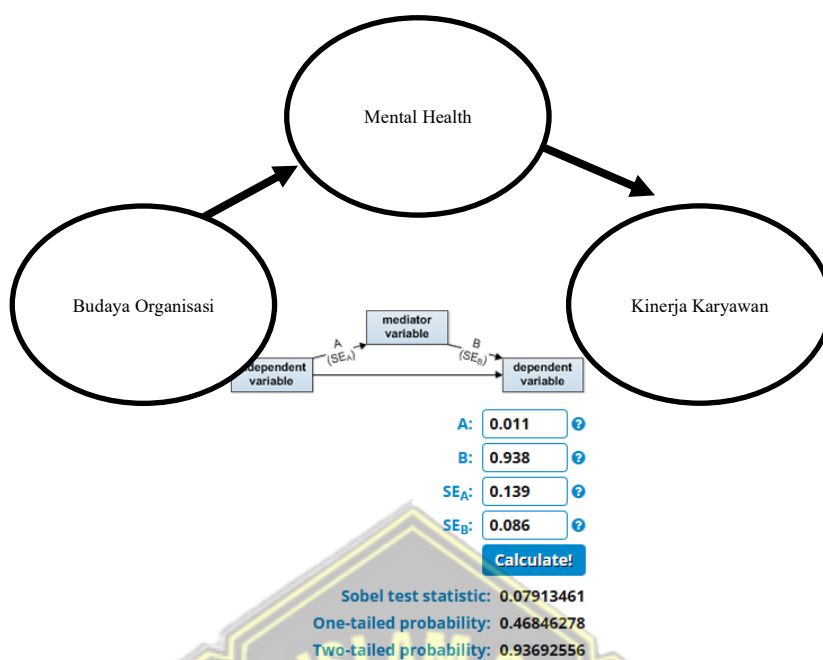
4.8 Uji Sobel Test

Uji Sobel dapat digunakan untuk menguji hipotesis tentang faktor-faktor intervening. Perkalian koefisien menunjukkan signifikansi dampak intervening, yang dinilai menggunakan uji Sobel. Melalui variabel intervening kesehatan mental, uji ini menilai sejauh mana faktor-faktor independen, yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional, secara tidak langsung memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Berikut ini hasil uji Sobel:



Gambar 4 1 uji sobel

Dari hasil uji sobel, diperoleh nilai two-tailed probability sejumlah 0,00000065, yang lebih rendah dari jenjang signifikansi (α) sebanyak 0,05. Hasil ini memperlihatkan jika secara statistik ada dampak mediasi yang signifikan, sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel Mental Health berperan sebagai variabel intervening atau mediasi dalam keterkaitan antara Kepemimpinan transformasional akan Kinerja Pekerja.



Gambar 4 2 uji sobel 2

Dari hasil uji sobel, diperoleh nilai two-tailed probability sebanyak 0,93692556, yang lebih besar dari jenjang signifikansi (α) sejumlah 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan jika secara statistik tidak pengaruh mediasi yang signifikan, sehingga bisa disimpulkan jika variabel Mental Health tidak berdampak sebagai variabel intervening atau mediasi pada keterkaitan antara Budaya Organisasi terhadap Performa Pegawai.

Sehingga kesimpulannya apa yang dirasakan oleh karyawan dalam perusahaan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang khususnya cabang Cabang Alfamart Pedurungan hanya berpengaruh udaya organisasi secara langsung dengan kinerja karyawan tidak melalui mental health. Karyawan yang merasa mendapatkan nilai yang sepadan dengan budaya dan mental yang baik akan memperkuat kinerja karyawan.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional akan *Mental Health*

Hasil uji hipotesis memperlihatkan jika Kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh Mental Health. Nilai dampak positif memperlihatkan arah hubungan yang sejalan, apabila Kepemimpinan transformasional sebuah karyawan semakin baik, maka Mental Health semakin meningkat. Hal tersebut dapat dirangsang jika Hipotesis Pertama yang mengatakan Kepemimpinan transformasional mempunyai dampak baik dan signifikan akan Mental Health. Bass & Avolio (1994) Menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, perhatian individual, dan motivasi, yang secara positif memengaruhi persepsi dan kesejahteraan bawahannya. Menurut Krensbock & Boehm (2015), hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja pegawai memiliki nilai positif serta signifikan, sama halnya hubungan antara mental health dan kinerja juga berpengaruh positif dan signifikan dan memiliki hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan mental health. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif akan kesehatan mental pegawai, di mana gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, mengurangi stres kerja, serta memperkuat resiliensi individu dalam menghadapi tekanan kerja. Salah satu indikator yang terkuat Kepemimpinan transformasional adalah Motivasi. Apabila semakin tinggi Kepemimpinan transformasional yang dilaksanakan oleh perusahaan maka akan memperbaiki Mental Health.

4.9.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Mental Health*

Hasil uji hipotesis memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi dipengaruhi oleh Mental Health. Nilai pengaruh positif menunjukkan arah hubungan yang selaras, jika Budaya Organisasi suatu karyawan semakin baik,

maka Mental Health semakin meningkat. Menurut Schein (2010) Budaya organisasi yang positif berpengaruh signifikan terhadap kesehatan mental karyawan, di mana budaya yang mendukung, inklusif, dan terbuka dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Budaya organisasi yang kuat dan positif menciptakan rasa aman dan tujuan di tempat kerja, yang berperan penting dalam menurunkan kecemasan dan meningkatkan kesehatan mental. Hal ini bisa diringkas bahwa Hipotesis kedua yang menyatakan Budaya Organisasi memiliki pengaruh baik dan signifikan terhadap Mental Health. Salah satu indikator yang terkuat Budaya Organisasi adalah Profesionalisme. Apabila semakin tinggi Budaya Organisasi yang dilakukan oleh perusahaan maka akan meningkatkan Mental Health.

4.9.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional akan Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis memperlihatkan jika Kepemimpinan Transformasional dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan. Nilai pengaruh positif memperlihatkan arah hubungan yang sejalan, jika Kepemimpinan Transformasional suatu pekerja semakin baik, maka Kinerja Karyawan semakin bertambah. Menurut Bass & Avolio (1994) Kepemimpinan transformasional mampu menambah motivasi serta performa dengan cara mewujudkan visi yang kuat serta mendorong pencapaian tujuan bersama. Hal tersebut dapat diringkas jika Hipotesis ketiga yang mengatakan Kepemimpinan Transformasional memiliki dampak baik serta signifikan akan Performa Pekerja. Apabila semakin besar Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan oleh perusahaan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

4.9.4 Pengaruh Budaya Organisasi akan Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis memperlihatkan jika Budaya Organisasi dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan. Nilai pengaruh positif memperlihatkan arah hubungan yang sejalan, apabila Kepemimpinan Transformasional sebuah karyawan semakin baik, maka Kinerja Karyawan semakin bertambah. Denison (1990) Menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat (misalnya: keterlibatan, konsistensi, misi, dan kemampuan beradaptasi) memiliki hubungan langsung dengan efektivitas organisasi serta performa individu. Budaya organisasi yang positif dan kuat berdampak signifikan pada peningkatan performa pegawai, karena mampu mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung, terstruktur, serta memotivasi. Hal tersebut dapat dianggap jika Hipotesis keempat yang mengatakan Budaya organisasi mempunyai dampak baik serta signifikan akan Kinerja Pegawai. Jika semakin tinggi Budaya organisasi yang diukursabab oleh perusahaan maka akan memaksimalkan Performa pekerja.

4.9.5 Pengaruh *Mental Health* akan Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis memperlihatkan jika Mental Health dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan. Nilai pengaruh positif memperlihatkan arah hubungan yang searah, apabila Mental Health suatu karyawan semakin baik, maka Kinerja Karyawan semakin bertambah. Wright & Cropanzano (2000) Menyatakan bahwa well-being psikologis (termasuk mental health) berkorelasi positif dengan kinerja kerja, dan karyawan yang merasa sehat secara mental akan lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Kesehatan mental yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana individu dengan kondisi psikologis yang stabil cenderung memiliki produktivitas, fokus, dan motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini bisa dirigrkas bahwa Hipotesis kelima yang menyatakan Mental Health memiliki pengaruh baik dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Salah satu indikator yang terkuat Mental Health adalah Sehat secara psikologis. Apabila semakin tinggi Mental Health yang dilakukan oleh perusahaan sehingga akan memaksimalkan Kinerja Pegawai.

4.9.6 Peran *Mental Health* Dalam memediasi Kepemimpinan Transformasional akan Kinerja Pegawai

Hasil pengukuran pada pengamatan ini memperlihatkan jika Mental Health mempunyai peran sebagai variabel mediasi atau intervening dalam keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasi akan Performa Karyawan. Kesehatan mental memediasi dampak kepemimpinan transformasional pada performa pegawai, di mana gaya kepemimpinan yang inspiratif dan suportif meningkatkan kesehatan mental pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif akan peningkatan performa. Dengan Kepemimpinan yang baik bukan hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, namun juga memberikan pengaruh tidak langsung lewat mental health. Ini dapat menjelaskan bahwa Mental Health menjadi salah satu faktor penentu utama dalam membentuk rasa kepemimpinan. Hal ini bisa dirigkas bahwa Hipotesis keenam yang menyatakan Mental Health memiliki peran mediasi antara signifikan antara Kepemimpinan akan Kinerja Karyawan.

4.9.7 Peran *Mental Health* Dalam memediasi Budaya Organisasi akan Kinerja Pekerja

Hasil pengujian dalam pengamatan ini memperlihatkan jika Mental Health tidak mempunyai peran sebagai variabel mediasi atau intervening dalam hubungan antara Budaya akan Kinerja Pegawai. Dengan budaya organisasi yang baik hanya berdampak langsung akan performa pekerja, Ini bisa menjelaskan jika Mental Health tidak menjadi salah satu faktor penentu utama dalam membentuk budaya organisasi. Hal ini bisa dirigkas bahwa Hipotesis ketujuh yang menyatakan Mental Health tidak memiliki peran mediasi antara signifikan

antara Kepemimpinan akan Kinerja Karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dengan studi serta pembahasan yang sudah dilaksanakan tentang “Kepemimpinan Transformasi dan Budaya Organisasi serta Mental Health akan Kinerja Karyawan dalam PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang” khususnya, sehingga bisa disimpulkan antara lain:

1. Kepemimpinan Transformasi berpengaruh positif signifikan akan Mental Health. Sehingga hipotesis yang mengatakan Kepemimpinan Transformasi berpengaruh untuk Mental Health diterima. Artinya untuk menambah Mental Health di karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang perlu meningkatkan Kepemimpinan Transformasi. Sehingga hipotesis mengenai keselarasan antar variabel Kepemimpinan Transformasi terhadap Mental Health ditunjang oleh hasil pengamatan.
2. Budaya Organisasi berdampak baik signifikan kepada Mental Health. Maka hipotesis yang mengungkapkan Budaya Organisasi berdampak kepada Mental Health diterima. Berarti untuk memperbaiki Mental Health pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang perlu meningkatkan Budaya Organisasi. Maka hipotesis mengenai keselarasan antar variabel Budaya Organisasi kepada Mental Health diperkuat oleh hasil penelitian.
3. Kepemimpinan Transformasi berdampak positif signifikan akan Kinerja Pekerja. Maka hipotesis yang mengatakan Kepemimpinan Transformasi berdampak terhadap Kinerja Karyawan diterima. Berarti untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang perlu meningkatkan Kepemimpinan Transformasi. Sehingga hipotesis

tentang kesesuaian antar variabel Kepemimpinan Transformasi akan Kinerja Karyawan didukung oleh hasil penelitian.

4. Budaya Organisasi berdampak baik signifikan akan Performa Pekerja. Sehingga hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi berdampak terhadap Kinerja Karyawan diterima. Berarti untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang perlu meningkatkan Budaya Organisasi. Sehingga hipotesis tentang kesesuaian antar variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan didukung oleh hasil penelitian.
5. Mental Health berdampak positif signifikan pada Performa Pegawai. Maka hipotesis yang menyatakan Mental Health berdampak terhadap Kinerja Karyawan diterima. Berarti untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang perlu meningkatkan Mental Health. Sehingga hipotesis tentang kesesuaian antar variabel Mental Health terhadap Kinerja Karyawan didukung oleh hasil penelitian.
6. Mental Health sanggup menjadi variabel intervening antara Kepemimpinan Transformasi terhadap Kinerja Karyawan, peran Mental Health sebagai mediator menjadi penting karena menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasi yang baik tidak menjamin Kinerja Karyawan semakin baik.
7. Mental Health tidak menyanggupi menjadi variabel intervening antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, peran Mental Health sebagai mediator tidak menjadi penting karena menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang baik menjamin Kinerja Karyawan semakin baik.

5.2 Saran

Berikut beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan temuan yang disajikan. Berikut rekomendasinya:

Berhubung sesuai dengan variabel *Kinerja Karyawan* dengan rata-rata nilai indikator terendah yakni indikator “waktu”, diharapkan perusahaan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang dapat Memberikan dampak positif untuk karyawan bisa memaksimalkan waktu yang dimiliki.

1. Berhubung sesuai dengan variabel Kepemimpinan Transformasional yakni nilai indikator dengan rata-rata paling rendah yakni “kharisma”, diharapkan perusahaan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang dapat menambah dampak positif untuk karyawan dengan memberikan tips dan trik yang membuat karyawan lebih menambah berkharia dalam pelayanan. Untuk meningkatkan pelayanan kita juga perlu memiliki motivasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu dalam pelayanan di perusahaan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang sehingga menjadikan pelayanan yang baik.
2. Berkaitan sesuai dengan variabel Budaya Organisasi yakni nilai indikator dengan rata-rata paling rendah yakni “Percaya dengan rekan kerja”, diharapkan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang dapat memberikan dampak positif untuk karyawan dengan memberikan cara bagaimana karyawan tetap saling percaya satu sama lain untuk bekerja menjadi tim berhasil dalam tanggung jawab. Dan juga profesionalisme , integritas dan peduli memberikan dampak yang baik dalam budaya organisasi lingkungan sekitar.
3. Berkaitan sesuai dengan variabel Mental Health yaitu nilai indikator dengan rata-rata terendah yaitu “Sehat Secara Emosi”, diharapkan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang dapat memberikan dampak positif untuk karyawan dengan

memberikan cara bagaimana karyawan tetap menjaga emosi dalam kondisi apapun untuk kelancaran bekerja. Dengan beberapa faktor diantaranya yaitu sehat secara sosial, sehat secara psikologis dan bebas dari mental illness juga memberikan pengaruh positif dalam kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Tidak diragukan lagi, pengamatan ini memiliki keterbatasan saat dilakukan. Peneliti sebaiknya mempertimbangkan keterbatasan ini saat melakukan penelitian lebih lanjut. Kekurangan penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Keseluruhan partisipan yang hanya 100 orang, sehingga belum dapat maksimal meliputi keseluruhan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang.
2. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan tidak ada pertanyaan terbuka, sehingga peneliti harus melihat apakah pengisian benar diisi oleh pegawai di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Semarang.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Disarankan agar program penelitian masa depan direncanakan dengan mempertimbangkan isu-isu berikut berdasarkan keterbatasan yang muncul:

1. Dalam pengamatan mendatang diharapkan menambahkan jumlah sampel serta selain menggunakan kuesioner, juga dilengkapi wawancara terbuka.
2. Penelitian yang akan datang agar sifatnya lebih komprehensif sehingga perlu untuk memperbanyak variabel yang lain. Menurut penelitian yang dilaksanakan (Pratama & Elistia, 2020) mengemukakan bahwa untuk memajukan Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja.

3. Untuk menjamin keakuratan data dan kebenaran temuan data, akan lebih baik jika menggunakan teknik wawancara untuk melengkapi pengumpulan data dalam penelitian masa depan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A.P., Suharso, P & Sukudin. 2019. Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan EkonomiL Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 13(1): 20-25.
- Alfriza, F. 2019. Peranan Braiware Dalam Sistem Informasi Manajemen. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(1): 60-69.
- Aswadi., Lubis, Y & Lubis, S. 2019. Analisis Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Kinerja Perusahaan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Regional Medan. *Jurnal Ilamiah Magister Agribisnis*, 1(1): 31-37.
- Chairani, R & Pradana, M.R. 2020. Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Way Kanan). *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 6(2): 105-117.
- Chen, B., Wang, L & Liu W.2022. Work Stress, Mental Health and Employee Performance. *Frontiers in Phychology*. 1-10.
- Daeli, H.P.D., Amzul, T.A.A., Purnomo, S.Y., Gunawan, L., Prihatni, A & Gunawan, L. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2): 404- 419.
- Fadillah, I.Z. 2024. Pentingnya Kesehatan Mental Karyawan di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2): 38-45.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hidayat, M.S., Perkasa, D.H., Abdullah, M.A.F., Febrian, W.D., Purnama, Y.H., Deswindi, L & Ekhsan, M. 2024. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gayaa Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussunes (JOMB)*, 6(1): 287-297.
- Hustia, A. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1): 81-91.
- Idris, I., Suyuti, A., Supriyanto, A.S & As, N. 2022. Transformational Leadership, Political Skill, Organizational Culture, and Employee Performance : A Case From Tourism Company In Indonesia. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 15(1): 104-110.
- Jufrizen & Hadi, F.P. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1): 35-54.
- Kisdayanti, L & Farida, N. 2023. Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Di Wilayah Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi (JEMBA)*, 2 (4): 399-404.

- Lasrado, F & Kassem, R. 2019. Let's Get Everyone Involved! The Effects of Transformational Leadership and Organizational Culture On Organizational Excellence. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 38(1): 169-194.
- Majdina, N.I., Pratikno, B & Tripena A. 2024. Penentuan Ukuran Sampel Menggunakan Rumus Bernoulli dan Slovin: Konsep dan Aplikasinya. *Jurnal Ilmiah Matematika dan Pendidikan Matematika (JMP)*, 16(1): 73-84.
- Muktamar, A., Faisal., Pinto, J & Hartini. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2): 105-119.
- Payon, F.N. 2021. Kepemimpinan Transformasional dalam Pelayanan e-Procurement (Studi di Unit Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa Universitas Timor) *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 7(3): 319-327.
- Pradnyanata, A.A.N.A.I., Sujana.I.W & Suardika, N. 2020. Pengaruh Quality Of Work Life dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT.Japfa Comfeed Indonesia, Tbk -Poultry Breeding Division Unit Tukadaya Jembarana). *Jurnal Values*, 19(4): 190-200.
- Priambodo, H & Praptiestrini. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 22(2): 169-183.
- Putra, G.S & Fernos, J. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2): 617-629.
- Rivai, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2): 213-223.
- Sari, N & Amri, A. 2018. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai. *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam dan Kemanusiaan*, 18(2): 227-249.
- Sugiarti, A., Sumardi & Hidayat, R. 2023. Peningkatan Keinovatifan Melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 8(1): 59-69.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Cetakan ke 3, tahun 2022). Bandung: Alfabeta
- Virgiawan, A.R., Riyanto, S & Endri, E. 2021. Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3): 67-79.