

**PENGARUH KESEHATAN MENTAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA STUDI KASUS PT.
KILANG PERTAMINA INTERNASIONAL REFINIRY
UNIT VI BALONGAN**

SKRIPSI



Oleh :

Abdullah

NIM : 19510144

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

**PENGARUH KESEHATAN MENTAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA STUDI KASUS PT.
KILANG PERTAMINA INTERNASIONAL REFINIRY
UNIT VI BALONGAN**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh :

Abdullah

NIM : 19510144

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Kesehatan Mental Dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan Di PT. Kilang Pertamina Internasional RU
VI Balongan

SKRIPSI

Oleh

Abdullah

NIM : 19510144

Telah Disetujui Pada Tanggal 24 Desember 2024

Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002

Mengetahui :

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 19740604 200604 1 002

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Kesehatan Mental dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Studi
Kasus PT. Kilang Pertamina Internasional Refiniry Unit VI Balongan

SKRIPSI

Oleh

ABDULLAH

NIM : 19510144

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

2 Anggota Penguji

Dr. Yayuk Sri Rahayu, M.M

NIP. 197708262008012011

3 Sekretaris Penguji

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdullah

NIM : 19510144

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen

menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

Pengaruh Kesehatan Mental dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Studi Kasus PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit Vi Balongan

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 25 Desember 2024

Hormat saya,



Abdullah

NIM : 19510144

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Skripsi saya persembahkan kepada kehidupan setiap makhluk untuk menjadi lebih baik”

MOTTO

“Berdiri dengan integritas”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi.Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil 'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Mental dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan” sebagai syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Baginda Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua. Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, nasihat dan dukungan dari berbagai karena tanpa mereka mungkin kendala yang muncul tidak dapat diatasi. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberi kemudahan, mencurahkan nikmat yang berlimpah dan sebagai tempat berpeluh kesah karena berkat izin-Nya lah penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Orang tua saya, yaitu Muhroji dan Mardiyah yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, menasehati, mendoakan, membiayai dan memberikan kasih sayang kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, semoga Allah senantiasa melindungi dan memberikan keberkahan untuk kalian.
3. Kakak saya, yaitu Ummi Hanik yang telah menjaga, mendidik dan memberikan nasihat kepada penulis agar terhindar dari hal-hal yang buruk.
4. Bapak Prof. Dr. HM. Zainuddin MA. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Bapak Syahirul Alim, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dengan sabar dan bijaksana selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.
8. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
9. Teman-teman yang selalu memberikan dorongan positif , banyak warna yang telah kalian berikan bagi penulis. Untuk mereka Opek, Rohmen, Adut, Padil, Wildan, dan Graes, keberkahan ada disetiap langkah kalian.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	xvi
1.1 Latar Belakang	xvi
1.2 Rumusan Masalah	xxiii
1.3 Tujuan Penelitian.....	xxiii
1.4 Manfaat Penelitian.....	xxiv
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	1
2.1 Penelitian Terdahulu.....	1
2.2 Kajian Teoritis	10
2.2.1 Kesehatan Mental.....	10
2.2.2 Budaya Organisasi	15
2.2.3 Kinerja Karyawan	18
2.3 Hipotesis Penelitian	20
2.3.1 Pengaruh Kesehatan Mental dengan Kinerja	20
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja.....	21
2.3.3 Pengaruh Kesehatan Mental dan Budaya Organisasi dengan Kinerja ..	22
2.4 Model Hipotesis	22
2.5 Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Lokasi Penelitian	24

3.3	Populasi dan Sampel	24
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	24
3.5	Jenis Data	26
3.6	Teknik Pengumpulan Data	26
3.7	Definisi Operasional Variabel	28
3.8	Skala Pengukuran	33
3.9	Pengolahan Data.....	34
3.10	Uji Instrumen.....	35
3.10.1	Uji Validitas	35
3.10.2	Uji Reabilitas.....	36
3.11	Analisis Data	37
3.11.1	Analisis Deskriptif	37
3.11.2	Uji Asumsi Klasik.....	38
3.11.3	Analisis Regresi linier berganda	40
3.12	Uji hipotesis.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		45
4.1.1	Pegawai PT. Kilang Pertamina Internasional (PT KPI) RU VI Balongan 45	
4.1.2	PT. Kilang Pertamina Internasional (PT KPI) RU VI Balongan	45
4.2.1	Deskripsi Responden.....	48
4.2.2	Deskripsi Jawaban Responden.....	50
4.3.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	60
4.3.1.1	Uji Validitas	60
4.3.1.2	Uji Reliabilitas.....	62
4.3.2	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.3.3	Uji Hipotesis	64
DAFTAR PUSTAKA		75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Usia	57
Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Lama Kerja	58
Tabel 4.4 Distribusi Karakteristik Responden Lokasi Kerja	58
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Indikator Variabel Kesehatan Mental	59
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Indikator Variabel Budaya Organisasi	63
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Indikator Variabel Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.8 Uji Validitas	69
Tabel 4.9 Uji Reabilitas	71
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4.11 Uji T (Parsial)	73
Tabel 4.12 Uji F (Simultan)	75
Tabel. 4.13 Uji R ² (Determinan)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Uji Normalitas	71
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	72

ABSTRAK

Abdullah. 2024, Skripsi. Judul: “Pengaruh Kesehatan Mental dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Studi Kasus PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit Vi Balongan”

Pembimbing : Syahirul Alim, M.M

Kata Kunci : kesehatan mental, budaya organisasi, kinerja pegawai

PT Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan merupakan kilang minyak dan gas yang menargetkan posisi terdepan di Asia pada 2025. Penelitian ini menganalisis pengaruh kesehatan mental dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif dengan kuesioner skala Likert sebagai instrumen pengumpulan data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kesehatan mental yang baik meningkatkan produktivitas, sementara budaya organisasi yang positif memperkuat kolaborasi dan inovasi.

Perusahaan disarankan untuk memperkuat dukungan kesehatan mental melalui konseling, pelatihan, dan evaluasi berkelanjutan, serta mengembangkan budaya organisasi berbasis transparansi, kerja sama tim, dan inovasi. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan dengan pendekatan kualitatif untuk analisis yang lebih mendalam.

Kata kunci: kesehatan mental, budaya organisasi, kinerja pegawai

المستخلص

تأثير الصحة النفسية والثقافة التنظيمية على الأداء: دراسة حالة في شركة مصفاة . عبدالله. 2024. البحث الجامعي
بترومينا الدولية - وحدة التكرير السادسة بالونجان
المشرف: شاهر العليم، M.M

تُعدُّ شركة مصفاة بترومينا الدولية - وحدة التكرير السادسة بالونجان مصفاةً للنفط والغاز، وتهدف إلى أن تصبح رائدة في آسيا بحلول عام 2025. تحلل هذه الدراسة تأثير الصحة النفسية والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين باستخدام المنهج الكمي، حيث تم جمع البيانات الأولية والثانوية من خلال استبيان يعتمد على مقياس ليكرت. وأظهرت النتائج أن الصحة النفسية والثقافة التنظيمية تؤثران بشكل إيجابي وملحوظ على أداء الموظفين، سواء بشكل جزئي أو كلي. فالصحة النفسية الجيدة تعزز الإنتاجية، في حين أن الثقافة التنظيمية الإيجابية تعزز التعاون والابتكار.

يوصى بأن تعزز الشركة دعم الصحة النفسية من خلال الاستشارات والتدريب والتقييم المستمر، بالإضافة إلى تطوير ثقافة تنظيمية قائمة على الشفافية والعمل الجماعي والابتكار. يمكن للباحثين المستقبليين استكشاف عوامل أخرى تؤثر على الأداء باستخدام المنهج النوعي لتحليل أكثر تعمقًا.

الصحة النفسية، الثقافة التنظيمية، أداء الموظفين: الكلمات المفتاحية

ABSTRACT

Abdullah, 2024. Thesis. **The Influence of Mental Health and Organizational Culture on Performance: A Case Study at PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit VI Balongan**

Supervisor: Syahirul Alim, M.M

PT Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit VI Balongan is an oil and gas refinery aiming to become a leading company in Asia by 2025. This study analyzes the influence of mental health and organizational culture on employee performance using a quantitative method, with primary and secondary data collected through a Likert-scale questionnaire. The results indicate that mental health and organizational culture have a significant positive effect on employee performance, both partially and simultaneously. Good mental health enhances productivity, while a positive organizational culture strengthens collaboration and innovation.

The company is advised to strengthen mental health support through counseling, training, and continuous evaluation, as well as to develop an organizational culture based on transparency, teamwork, and innovation. Future researchers can explore other factors affecting performance using a qualitative approach for a more in-depth analysis.

Keywords: mental health, organizational culture, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Kilang Pertamina Internasional (PT KPI) RU VI Balongan, sebagai bagian dari Subholding Refining & Petrochemical PT Pertamina (Persero), spesialis dalam pengolahan minyak dan gas bumi. Terletak di Balongan, Indramayu, kilang ini memiliki peran penting dalam penyediaan produk bahan bakar, pelumasan, petrokimia, dan farmasi yang memiliki nilai tambah tinggi. Dengan menggunakan infrastruktur dan teknologi terkini, PT KPI RU VI Balongan berkomitmen untuk memenuhi tuntutan pasar yang terus berkembang, sambil ikut serta dalam mendukung pertumbuhan industri migas di Indonesia. Kilang ini adalah salah satu dari tujuh kilang yang dimiliki oleh Direktorat Pengolahan PT Pertamina (Persero).

PT. KPI RU VI memiliki visi yaitu menjadi kilang terkemuka di Asia tahun 2025, dan memiliki misi Mengolah crude dan naphtha untuk memproduksi BBM, BBK, residu, nonBBM, dan petkim secara tepat jumlah, mutu, waktu, dan berorientasi laba, serta berdaya saing tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar, mengoperasikan kilang yang berteknologi maju dan terpadu secara aman, handal, efisien, dan berwawasan lingkungan, dan mengelola aset Refinery Unit VI secara professional yang didukung oleh sistem manajemen yang tangguh berdasarkan semangat kebersamaan, keterbukaan, dan prinsip saling menguntungkan.

Keberadaan PT. KPI RU VI Balongan memiliki kepentingan strategis baik bagi Pertamina maupun untuk kepentingan nasional. Sebagai kilang yang relatif baru dan telah mengadopsi teknologi terkini, PT. KPI RU VI memiliki nilai ekonomis yang signifikan. Dengan produk andalannya seperti Premium, Pertamax, Pertamax Plus, Solar, Pertamina DEX, LPG, dan Propylene. PT. KPI RU VI Balongan memberikan kontribusi yang besar terhadap pendapatan, baik bagi PT Pertamina maupun untuk negara. Selain itu, kilang ini memiliki nilai strategis dalam menjaga ketersediaan bahan bakar minyak ke wilayah DKI Jakarta, Banten, sebagian Jawa Barat, dan sekitarnya, yang merupakan pusat bisnis dan pemerintahan Indonesia.

Manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan dan menjadi poros organisasi. Manusia dapat menjadi sumber daya yang penting apabila setiap individu dapat mendorong potensi dirinya ke tingkat yang lebih tinggi. Apabila kualitas diri karyawan meningkat maka kualitas organisasi atau perusahaan juga dapat meningkatkan. Hasibuan menyebutkan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien yang dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Sumber daya manusia (SDM) yang berpotensi dapat berkembang dan berkualitas merupakan pilar dari sebuah perusahaan, SDM yang berkualitas dapat berkontribusi positif terhadap organisasi dimana individu tersebut berada. Hal tersebut menjadikan SDM adalah aset penting dan berharga yang dimiliki

sebuah organisasi dan organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mendorong potensi dan memotivasi anggota lain untuk mencapai misi sebuah organisasi. Ketika organisasi telah memiliki SDM yang berkualitas, maka akan semakin dekat pula dengan misi perusahaan dan dapat menjadi semakin kuat pula identitas dan eksistensi perusahaan tersebut. Hal ini menjadikan SDM menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi yang mampu membuat pengaruh besar dalam perkembangannya.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Manajemen SDM berkaitan erat dengan pengelolaan aset terpenting perusahaan, yaitu karyawan. Kualitas, produktivitas, dan motivasi karyawan sangat bergantung pada bagaimana manajemen SDM dapat merencanakan, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif. Dengan penerapan praktik manajemen SDM yang baik, perusahaan dapat mencapai efisiensi operasional, meningkatkan kepuasan karyawan, serta menjawab tantangan perubahan pasar dengan lebih adaptif. Selain itu, manajemen SDM juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memotivasi inovasi, dan mendukung pertumbuhan individu yang pada gilirannya berkontribusi pada pertumbuhan keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci bagi perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.

Agar sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik, maka setiap individu harus tetap mempertahankan kinerjanya dengan baik. Akan tetapi individu atau sumber daya manusia merupakan makhluk yang bersifat dinamis. Perubahan kondisi mental yang dialami individu dapat mempengaruhi kualitas kinerja sumber daya manusia yang dapat menghambat pertumbuhan organisasi. Dalam jurnal *The Effect of Employees' Mental Health on Performance Mediated by Welfare in the Workplace (Empirical Study on Information Technology Division Employees During Work From Home*, ditemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, dimana jika *burnout* yang dirasakan karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Hal ini dikarenakan karyawan yang mengalami *burnout* merasa kelelahan akan pekerjaannya. Perusahaan harus terus memerhatikan kondisi karyawan baik dalam pengaturan jadwal jam kerja maupun fasilitas yang diberikan kepada karyawan agar tidak adanya stres yang berkepanjangan yang memicu terjadinya *burnout* pada karyawan IT. (Winda Meidina & Netty Laura, 2022).

Perubahan psikis berpotensi membahayakan kesehatan mental, kondisi mental yang tidak stabil tanpa penanganan yang tepat dapat berdampak terhadap kondisi raga seseorang yang menjadi hambatan dalam pertumbuhan dan perkembangan sebuah organisasi. Dalam jurnal *The Effect of Employees' Mental Health on Performance Mediated by Welfare in the Workplace (Empirical Study on Information Technology Division Employees During Work*

From Home Workplace Well-being tidak mampu memediasi burnout terhadap kinerja. Dimana hal ini dapat terjadi karena burnout sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan IT, maka dari itu perlu menjaga lingkungan kerja yang sehat baik dari hubungan karyawan antar karyawan, karyawan antar pekerjaan maupun perusahaan antar karyawan (Winda Meidina & Netty Laura, 2022).

Kondisi psikologis seseorang yang tidak stabil menjadi salah satu faktor yang dapat mengganggu kesehatan mental seseorang, kondisi psikologis timbul dari berbagai hal yang dialami oleh seseorang yang menyangkut dengan kemampuan kognitif, lingkungan, sosial budaya dan lain-lain. Berdasarkan kamus Merriam-Webster, kesehatan mental adalah kondisi yang sehat secara mental dan emosional yang ditandai dengan tidak adanya penyakit mental dan oleh penyesuaian yang memadai terutama yang tercermin dalam perasaan nyaman tentang diri sendiri, perasaan positif tentang orang lain, dan kemampuan untuk memenuhi tuntutan kehidupan sehari-hari (MerriamWebster, 2024).

Penyakit jiwa digolongkan menjadi jenis dan tipe yang berbeda yang dimana akan mempengaruhi tingkat keparahan penyakit tersebut, dan metode dan cara penyembuhannya. Tidak sedikit penderita penyakit jiwa tidak menyadari bahwa dirinya sedang sakit layaknya orang sehat yang tidak mengidam penyakit kejiwaan, hal ini akan mengganggu kegiatan sehari-harinya dan akan menimbulkan perasaan tidak nyaman bagi lingkungannya. Menurut

Choresyo et al., (2015) beberapa tipe penyakit jiwa yang umum terjadi dalam jurnalnya yaitu *Anxiety Disorder* (paranoid), Depresi, *Skizovernia*, *Bipolar Mood Disorder*, *Personality Disorder*, Trauma, dan kelainan makan. Contoh gejala-gejala dari penyakit mental diatas ialah penderita *Skizovernia* mengalami delusi, halusinasi, dan tidak memiliki minat berinteraksi maupun bersosialisasi kepada orang lain. Keterangan diatas menandakan bahwa tidak hanya kesehatan fisik saja yang harus diperhatikan akan tetapi kesehatan mental sama pentingnya untuk diri sendiri dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Brolin, (2022) mengemukakan bahwa setiap peningkatan kesehatan mental pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai yang membuktikan bahwa kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tidak dapat dipungkiri pula bahwa kesehatan mental seseorang memerlukan dukungan orang lain dan lingkungan kerja bagi seorang pegawai. Oleh karena itu, budaya organisasi dalam sebuah perusahaan pula memerlukan budaya positif yang membantu dalam pengembangan kompetensi pegawai dan menjaga lingkungan kerja yang positif bagi pegawai, karena hal tersebut bersinergi dengan kinerja pegawai yang baik akan memberikan keuntungan bagi perusahaan itu pula.

Pada budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi sehingga budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi Kilmann et. al, (1988). Budaya organisasi dapat disebut juga sebagai budaya perusahaan yang menjadi suatu pengaruh dalam situasi

bersosial, beraktivitas di dalam perusahaan. Setiap orang yang berada di dalam perusahaan tersebut berusaha untuk beradaptasi dengan budaya yang ada dan mempelajari budaya perusahaan menjadi sangat penting.

Hal tersebut menjadi sangat penting bagi seseorang yang baru memasuki lingkungan perusahaan tersebut dengan tujuan agar dapat diterima dan menjadi bagian dari perusahaan seutuhnya. Apabila budaya yang kuat maka perusahaan akan semakin dekat dengan tujuan perusahaan. Sehingga segala sesuatu yang akan terjadi ketika seorang pegawai tidak dapat beradaptasi dengan budaya perusahaan akan mengakibatkan penurunan kinerja seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan. Maka dari itu selain menjaga kesehatan mental, budaya organisasi menjadi pengaruh yang harus diperhatikan dalam kinerja pegawai.

PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan merupakan sebuah perusahaan yang kompleks, dengan seluruh komponen pegawai yang ada didalamnya, dapat mempertahankan, mengembangkan dan menjalankan tugas dari perusahaan dengan baik merupakan suatu persoalan yang tidak dapat dianggap remeh. Maka dari itu berdasarkan pertimbangan peneliti, fenomena dan riset terdahulu mengenai kesehatan mental, dan budaya organisasi dalam kinerja pegawai. Maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai perusahaan, dengan judul “Pengaruh Kesehatan Mental dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan penulis dalam latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu:

1. Apakah kesehatan mental memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan?
2. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan?
3. Apakah kesehatan mental dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan yang telah disampaikan penulis dalam rumusan masalah yang disampaikan penulis, maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui kesehatan mental memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan.
3. Untuk mengetahui kesehatan mental dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai “Pengaruh Kesehatan Mental dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Studi kasus pada PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan.”

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi manfaat dan acuan dalam perkembangan ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti lain dalam melakukan penelitian-penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk menyempurnakan penelitian-penelitian yang akan datang dan dapat memperkuat penelitian-penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono, (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *judgement sampling*, menggunakan dua jenis data yaitu *self report data* dengan kuesioner sebagai data primernya dan *field survei*. Berdasarkan penelitian ini, hasil penelitian yang didapat dari analisis jalur dan uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Otnie et al., (2021) “Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara”. Penelitian Kuantitatif, korelasi sederhana, regresi sederhana dan uji t. terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesehatan Mental terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Assaf, (2022) “*Employee Performance Impacted by Mental Health and Employee Wellbeing in INGOs Jordan*”. Merupakan penelitian Kualitatif dengan Metode Analisis Naratif Induktif. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kesehatan mental sangat mempengaruhi tingkat kinerja dan produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Chen et al., (2022) “*Work stress, mental health, and employee performance*”. Penelitian Kuantitatif dengan metode Analisis Regresi Linier Hierarki. Stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan,

Penelitian yang dilakukan oleh Lu et al., (2022) “*Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement*”. Penelitian Kuantitatif dengan metode Analisis Regresi Linier Hierarki, Kuisoner dengan pengukuran skala Likert Tujuh Poin. kesehatan mental karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja kerja, keterlibatan kerja dan perilaku inovatif memainkan peran mediasi positif dalam hubungan antara kesehatan mental karyawan dan kinerja kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Winda Meidina & Netty Laura, (2022)“Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Di Tempat Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Teknologi Informasi Di Masa *Work From Home*)”. Penelitian Kuantitatif, dengan Teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling*. Efikasi diri berdampak positif signifikan terhadap teknostres, dimana tingginya efikasi diri pada diri karyawan akan meningkatkan teknostres pada karyawan IT. Teknostres berpengaruh positif signifikan terhadap WWB, yang berarti tingginya teknostres akan meningkatkan kesejahteraan di lingkungan kerja karyawan. *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, dimana jika *burnout* yang dirasakan karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan

akan semakin rendah. Teknostres berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dimana jika teknostres tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Supardi & Aulia Anshari, (2022) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, menggunakan pendekatan asosiatif. Secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT *Federal International Finance* - Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadhlurrohman & Mas’ud, (2022) “Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kspps Binama Semarang)”. Penelitian ini menggunakan metode non-probabilitas dengan jenis *purposive sampling*. Budaya organisasi islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika organisasi mampu menerapkan budaya organisasi islam dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al., (2023) “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: *Narrative Literature Review*”. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah *literature review*. Budaya organisasi berpengaruh terhadap signifikan kinerja guru.

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Doni Martius, (2023)“Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat”. penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Iman, Ali Hapzi, (2023)“Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, menggunakan metode *literature review*. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanty, (2023)“The Effect of *Emotional Intelligence and Mental Health Towards Employee Performance Mediated by Job Satisfaction*”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesehatan Mental terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan Kinerja. Terdapat efek dari kepuasan kerja yang dimediasi oleh kesehatan mental terhadap Kinerja pegawai.

Berikut ini adalah tabel dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat menunjang penelitian ini.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Variabel dan Indikator	Metode/Anallisis Data	Hasil Penelitian
1	Wicaksono, (2020) <i>“Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan”</i>	Budaya Organisasi, Stress Kerja, Kinerja	Kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel <i>judgement sampling</i> ,	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima.
2	Otnie et al., (2021) <i>“Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara”</i>	Kesehatan Mental, Kinerja Pegawai	Penelitian Kuantitatif, korelasi sederhana, regresi sederhana dan uji t.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesehatan Mental terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara
3	Chen et al., (2022) <i>“Work stress, mental health, and employee performance”</i>	Stress Kerja, Kesehatan Mental, Kinerja Pegawai	Penelitian Kuantitatif dengan metode Analisis Regresi Linier Hierarki	Stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan,

4	Lu et al., (2022) <i>“Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement”</i>	Kesehatan Mental, Kinerja Pegawai, Prestasi Kerja, Perilaku Inovatif, Keterlibatan Kerja	Penelitian Kuantitatif dengan metode Analisis Regresi Linier Hierarki, Kuisioner dengan pengukuran skala Likert Tujuh Poin	Kesehatan mental karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja kerja, keterlibatan kerja dan perilaku inovatif memainkan peran mediasi positif dalam hubungan antara kesehatan mental karyawan dan kinerja kerja.
5	Putri Sabrina Rafifah et al., (2022) <i>“Pengaruh Workplace Well-Being dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari”</i>	Workplace Well-being, Kesehatan mental, Kinerja	Kuantitatif, dengan data primer dan sekunder	workplace well being dan kesehatan mental dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang artinya adanya pengaruh antara workplace well-being dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.
6	Supardi & Aulia Anshari, (2022) <i>“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional</i>	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, menggunakan	Secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi

	<i>dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”</i>		pendekatan asosiatif,	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/
7	Fadhlorrohman & Mas’ud, (2022) <i>“Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kspps Binama Semarang)”</i>	Budaya Organisasi, Kinerja	Penelitian ini menggunakan metode non-probabilitas dengan jenis purposive sampling	Budaya organisasi islam memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti ketika organisasi mampu menerapkan budaya organisasi islam dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
8	Alya et al., (2022) <i>“Dampak Kesehatan Mental dan Strategi Coping terhadap Kinerja Karyawan PTPindad Persero Selama Pandemi Covid-19(Studi Kasus pada</i>	Kesehatan Mental, Strategi Coping, Kinerja	Deskriptif Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian, secara simultan Kesehatan mental dan strategi coping terhadap kinerja karyawan pengaruh sebesar 10,6% yang masih termasuk kategori rendah

	<i>Karyawan PTPindad Persero)</i> ”			
9	Prasetyo Iman, Ali Hapzi, (2023) <i>“Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja”</i>	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, menggunakan metode review literature	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
10	Julianti & Sunargo, (2023) <i>“Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam City Hotel”</i>	Disiplin, Stress kerja, Motivasi, Kinerja	Kuantitatif asosiatif	Disiplin, stress kerja dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Batam City Hotel.
11	Ramadhanty, (2023) <i>“The Effect of Emotional Intelligence and Mental Health Towards Employee Performance Mediated by Job Satisfaction”</i>	Kesehatan Mental, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja,	Penelitian Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kesehatan Mental terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan Kinerja. Terdapat efek dari kepuasan kerja yang dimediasi oleh kesehatan

				mental terhadap Kinerja pegawai.
12	Rahmawati et al., (2023) <i>“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review”</i>	Budaya Organisasi, Kinerja	Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah literature review	Budaya organisasi berpengaruh terhadap signifikan kinerja guru. Kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap signifikan kinerja guru.
13	Doni Martius, (2023) <i>“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat”</i>	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda	Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.
14	Sukamwati & Hermana, (2024) <i>“Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan”</i>	Beban kerja, Stress kerja, Kinerja karyawan	Pendekatan studi literatur	Beban kerja yang tidak seimbang, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, berdampak negatif pada kinerja karyawan. Beban kerja tinggi meningkatkan stres, sedangkan beban kerja rendah menurunkan

				produktivitas dan motivasi. Memberikan beban kerja yang sesuai kapasitas karyawan dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi.
15	Fadillah, (2024) <i>“Pentingnya Kesehatan Mental Karyawan di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”</i>	Kesehatan Mental, Kinerja Karyawan	Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis, dan merangkum literatur yang relevan.	Kesehatan mental memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa Perusahaan perlu menyediakan layanan psikologis, program kesehatan mental, dan lingkungan kerja mendukung untuk menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan kinerja.

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kesehatan Mental

Setiawan & Soraya, (2020) berpendapat bahwa kesehatan mental merupakan kondisi seseorang yang mampu menyesuaikan diri dengan berbagai keadaan disekitarnya dengan rasa nyaman dan aman sehingga dalam menjalani

kehidupannya seseorang tersebut tidak merasa terganggu ataupun tertekan dengan keadaan disekitarnya. Aruansah dalam (Setiawan & Soraya, 2020) Kesehatan mental dalam proses pembelajaran memiliki peran yang sangat penting karena dengan mental yang sehat siswa akan memiliki rasa nyaman dan tenang sehingga bisa meningkatkan konsentrasi belajar dalam melaksanakan pembelajaran.

Fakhriyani, (2022) berpendapat kesehatan mental merupakan keharmonisan dalam kehidupan yang terwujud antara fungsi- fungsi jiwa, kemampuan menghadapi problematika yang dihadapi, serta mampu merasakan kebahagiaan dan kemampuan dirinya secara positif. Selanjutnya ia menekankan bahwa kesehatan mental adalah kondisi dimana individu terhindar dari gejala-gejala gangguan jiwa (*neurose*) dan dari gejala penyakit jiwa (*psychose*).

Ardani T.A (2012) berpendapat bahwa kesehatan mental adalah terwujudnya keharmonisan yang sungguh-sungguh antara fungsi-fungsi jiwa, serta mempunyai kesanggupan untuk menghadapi *problem-problem* biasa yang terjadi, dan merasakan secara positif kebahagiaan dan kemampuan dirinya. Beliau menekankan arti kesehatan mental bahwasanya seseorang yang sehat mentalnya adalah seseorang yang terhindar dari gejala-gejala gangguan dan penyakit jiwa, menyesuaikan diri, dapat memanfaatkan segala potensi dan bakat yang ada semaksimal mungkin dan membawa kepada kebahagiaan bersama serta tercapainya keharmonisan jiwa dalam hidup.

Al-Qur'an merupakan kitab suci umat Islam yang diturunkan melalui nabi Muhammad SAW, tidak hanya sebagai kitab suci melainkan sebagai pedoman, penunjuk jalan, pengingat, obat bagi seluruh umat manusia. Al-Qur'an juga mengajarkan kita untuk apapun yang kita lakukan, yang kita pikirkan semata-mata hanya untuk beribadah, dan disandarkan kepada Allah SWT. Manusia merupakan makhluk yang lemah, mudah untuk menyerah dan mudah untuk putus asa. Hal ini telah disebutkan dalam Al-Qur'an, kita hanya perlu untuk terus percaya, dan meningkatkan iman kita dengan terus membaca Al-Qur'an. Dibawah ini adalah ayat yang tertulis pada Al-Qur'an dalam QS. Yusuf ayat 87 dan maknanya dalam Tafsir Jalallain.

يَبْنِيْ اَذْهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُوسُفَ وَآخِيْهِ وَلَا تَأْيِسُوْا مِنْ رَّوْحِ
اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

(“Hai anak-anakku, pergilah kalian, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudara sekandungnya) artinya carilah berita tentang keduanya (dan jangan kamu berputus asa) putus harapan (dari rahmat Allah) dari rahmat-Nya. (Sesungguhnya tiada beputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”). Lalu mereka berangkat menuju ke negeri Mesir”.

Ayat diatas menceritakan tentang pencarian Nabi Yakub terhadap Nabi Yusuf dan saudaranya Bunyamin, kala itu Nabi Yakub sedang bersedih karna kehilangan kedua anaknya tersebut, akan tetapi Nabi Yakub tidak berputus asa terhadap rahmat Allah, maka dari itu Nabi Yakub memerintahkan anak-anaknya yang lain untuk mencari Nabi Yusuf dan Bunyamin di Mesir.

Allah mengajarkan pada umat manusia lewat Al-Qur'an bahwa janganlah berputus asa terhadap rahmat kasih Allah SWT.

Dan juga Allah SWT telah mengingatkan kita untuk tidak pernah menyerah kepada janji-janjiNya yang telah terukir dalam Al-Qur'an. QS. Al-Insirah ayat 5-6

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

Ayat ini turun ketika nabi menjalankan dakwah ketika berada di kota Makkah, Nabi Muhammad mendapat kesulitan dalam menyiarkan ajaran-ajaran Allah SWT, maka Allah SWT menurunkan surat Al-Insyirah untuk menghibur, menguatkan dan memotivasi Nabi Muhammad dalam setiap jalan yang ditapakinya. Begitu pula dengan kita, janganlah kita lupa dan ingkar terhadap janji-janji dan kasih sayang Allah SWT.

Menurut Yusuf dalam Fakhriyani, (2022) Karakteristik kesehatan mental dapat dilihat dari ciri-ciri mental yang sehat. Berikut ini merupakan ciri-ciri mental yang sehat, yakni:

1. Terhindar dari gangguan jiwa. Terdapat 2 Kondisi kejiwaan yang terganggu yang berbeda satu sama lain, menurut Daradjat (1975) yaitu gangguan jiwa (*neurose*) dan penyakit jiwa (*psikose*). Ada perbedaan

diantara dua istilah tersebut. Pertama, *neurose* masih mengetahui dan merasakan kesukarannya, sementara *psikose* tidak, individu dengan *psikose* tidak mengetahui masalah/kesulitan yang tengah dihadapinya. Kedua, kepribadian *neurose* tidak jauh dari realitas dan masih mampu hidup dalam realitas dan alam nyata pada umumnya, sedangkan kepribadian *psikose* terganggu baik dari segi tanggapan, perasaan/emosi, serta dorongan-dorongannya, sehingga individu dengan *psikose* ini tidak memiliki integritas sedikitpun dan hidup jauh dari alam nyata. Mental yang sehat merupakan mental yang terhindar baik dari gangguan mental, maupun penyakit mental. Dalam hal ini, individu dengan mental yang sehat, mampu hidup di alam nyata dan mampu mengatasi masalah yang dihadapinya.

2. Mampu menyesuaikan diri. Penyesuaian diri (*self adjustment*) adalah proses dalam memperoleh/pemenuhan kebutuhan (*needs satisfaction*), sehingga individu mampu mengatasi stres, konflik, frustrasi, serta masalah-masalah tertentu melalui alternatif cara-cara tertentu. Seseorang dapat dikatakan memiliki penyesuaian diri yang baik apabila ia mampu mengatasi kesulitan dan permasalahan yang dihadapinya, secara wajar, tidak merugikan diri sendiri dan lingkungannya, dan sesuai dengan norma sosial dan agama.
3. Mampu memanfaatkan potensi secara maksimal Selain mampu menghadapi permasalahan yang dihadapi dengan berbagai alternatif

solusi pemecahannya, hal penting lainnya yang merupakan indikasi sehat secara mental adalah secara aktif individu mampu memanfaatkan kelebihanannya. Yaitu dengan cara mengeksplor potensi semaksimal mungkin. Memanfaatkan potensi secara maksimal dapat dilakukan dengan keikutsertaan secara aktif oleh individu dalam berbagai macam kegiatan yang positif serta konstruktif bagi pengembangan kualitas dirinya. Misalnya dengan kegiatan belajar (di rumah, sekolah, atau lingkungan masyarakat), bekerja, berorganisasi, olahraga, pengembangan hobi serta kegiatan-kegiatan positif lainnya yang mampu memicu eksplorasi potensi masing-masing individu.

4. Mampu mencapai kebahagiaan pribadi dan orang lain Poin ini dimaksudkan pada segala aktifitas individu yang mencerminkan untuk mencapai kebahagiaan bersama. Individu dengan mental yang sehat menunjukkan perilaku atau respon terhadap situasi dalam memenuhi kebutuhannya, dengan perilaku atau respon positif. Respon positif tersebut berdampak positif pula baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.

2.2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan

masalahmasalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi (Kilmann dkk, 1988).

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila ia sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam 3 organisasi tempat bekerja itu. Jadi, budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi (Dr. R. Agoes Kamaroellah M.SI, 2014).

Qomariah, (2021) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar dalam organisasi yang diyakini kebenarannya oleh seluruh anggota organisasi dalam hubungannya dengan penyelesaian masalah internal dan eksternal

organisasi. Dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta melakukan integrasi internal, budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi terutama saat organisasi mengalami goncangan (*organization blunder*). Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat dan karakter serta bakat dan kemampuan yang beragam yang ada dalam organisasi (*integrator*), merupakan salah satu dari identitas organisasi. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam Munawirsyah, (2021) definisi budaya organisasi adalah sebagai berikut: “*Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations.*” Definisi diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Dalam firman Allah QS. Yunus 47-49 beserta tafsirnya dalam Tafsir Jalallain:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَّسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ - ٤٧

“(Tiap-tiap umat) dari umat-umat semuanya (mempunyai rasul, maka apabila telah datang rasul mereka) kepadanya mereka mendustakannya (diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil) secara adil; untuk itu

Allah mengazab mereka dan menyelamatkan rasul-Nya bersama orang-orang yang beriman kepadanya (*dan mereka sedikit pun tidak dianiaya*) seumpamanya mereka diazab tanpa dosa. Demikianlah Kami melakukan hal yang serupa terhadap mereka.”

وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ – ٤٨

“(Mereka mengatakan, *"Bilakah datangnya ancaman itu*) siksaan itu (*jika memang kalian orang-orang yang benar?"*) dalam hal ini.”

قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ ۚ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ ۖ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ – ٤٩

“(Katakanlah, *"Aku tidak berkuasa untuk mendatangkan kemudharatan kepada diriku*) yang aku dapat menolaknya (*dan tidak pula kemanfaatan*) yang aku dapat menariknya (*melainkan apa yang dikehendaki Allah?"*) bila memang Allah telah memastikannya terhadap diriku. Bagaimana aku dapat berkuasa untuk menurunkan azab kepada kalian. (*Tiap-tiap umat mempunyai ajal*) masa yang telah dimaklumi bagi kebinasaan mereka. (*Maka apabila telah datang ajal mereka, maka mereka tidak dapat menanggukannya*) tidak dapat menanggukkan kedatangan azab itu (*barang sedikit pun dan tidak pula mendahulukannya*) menyegerakan datangnya azab itu.”

Ayat diatas mengajarkan kepada kita bahwa dalam setiap tempat terdapat pemimpinnya, pemimpin yang baik harus memiliki keimanan yang baik kepada Allah SWT, bahwasanya pemimpin yang baik akan membawa kita terhadap kebaikan pula, apabila pemimpin tersebut membawa kita kepada hal-hal yang buruk maka kuasa Allah SWT dalam menghukum kita itu hal yang nyata. Ayat ini mengajarkan kita untuk menjadi pemimpin yang baik dan membawa orang-orang yang dibawahinya untuk menjadi lebih baik bersama-sama.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Tuntutan untuk mencapai kinerja tinggi dari pegawai sudah menjadi bagian integral dalam operasional perusahaan. Kinerja karyawan berperan krusial dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi. Karyawan dianggap sebagai aset berharga yang dapat membantu mewujudkan pelaksanaan yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam membahas tentang kinerja pegawai, tidak dapat diabaikan adanya beragam faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Mengingat kompleksitas permasalahan kinerja pegawai, pihak terkait dalam perusahaan harus berhati-hati dalam mengamati sumber daya manusia yang tersedia.

Kinerja Karyawan Menurut Sedarmayanti dalam Munawirsyah, (2021) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Menurut Djaelani dalam Saputra & Fernos, (2022) kinerja mengilustrasikan kegunaan yang di berikan dorongan dan kemampuan untuk membereskan aktivitas individu dengan sebaik-baiknya dengan mempunyai kesediaan serta tingkat kemampuannya. Agar tercapai sebuah kinerja yang diharapkan, maka perusahaan selalu memperhatikan karakteristik dari individu, dan memberikan suatu motivasi untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Keuntungan yang berbeda, misalnya pekerjaan dapat selesai

dengan tepat waktu, menyiratkan bahwa pekerjaan selesai dengan norma yang benar dan dalam waktu yang telah diterapkan.

Berikut ayat Al-Qur'an yang mengajarkan kita untuk bekerja dengan baik (QS An-Nahl: 97) beserta tafsir dari Tafsir Jalallain:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“(Barang siapa yang mengerjakan amal saleh baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik) menurut suatu pendapat dikatakan bahwa yang dimaksud adalah kehidupan di surga. Menurut pendapat yang lain dikatakan adalah kehidupan dunia, yaitu dengan mendapatkan rasa qana'ah atau menerima apa adanya atau ia mendapatkan rezeki yang halal (dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan).”

Ayat diatas mengajarkan kita seharusnya bekerjalah dengan baik, ikhlas, dan ketaatan, keimanan kita terhadap Allah SWT. Allah SWT akan memberikan kebaikan-kabaiakan untuk kita dan Allah SWT berjanji untuk memberikan balasan yang lebih daripada apa yang telah kita kerjakan.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Kesehatan Mental dengan Kinerja

Kesehatan mental karyawan memiliki dampak yang besar pada kinerja mereka di lingkungan kerja. Individu dengan kesehatan mental yang optimal cenderung menunjukkan tingkat produktivitas dan kreativitas yang lebih tinggi serta mampu memberikan kontribusi positif pada atmosfer kerja. Di sisi lain, mereka yang menghadapi tantangan kesehatan mental mungkin mengalami penurunan kinerja dan produktivitas. Hal ini selaras dengan penelitian yang

dilakukan oleh Winda Meidina & Netty Laura, (2022) ditemukan bahwa *burnout* yang dialami karyawan dapat menurunkan kinerjanya.

H_a: Kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₀: Kesehatan mental tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Meutia, (2017) kinerja anggota suatu organisasi mencerminkan tingkat kompetensi sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Pembentukan kinerja ini dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diterapkan di dalamnya, yang menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dengan demikian, evaluasi tinggi rendahnya SDM dapat dilakukan melalui hasil kinerja anggota organisasi yang tercermin dari nilai-nilai dan norma-norma dalam budaya organisasi. Keberhasilan kinerja suatu organisasi dipercayai sangat tergantung pada kemampuannya menerapkan nilai-nilai dan aspek budaya organisasinya. Kesuksesan dalam menginternalisasi elemen-elemen tersebut dapat menjadi pendorong pertumbuhan dan perkembangan berkelanjutan bagi organisasi tersebut. dalam penelitiannya ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan setiap naiknya nilai budaya organisasi berbanding lurus dengan naiknya kinerja karyawan.

H_a: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H₀: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh Kesehatan Mental dan Budaya Organisasi dengan Kinerja

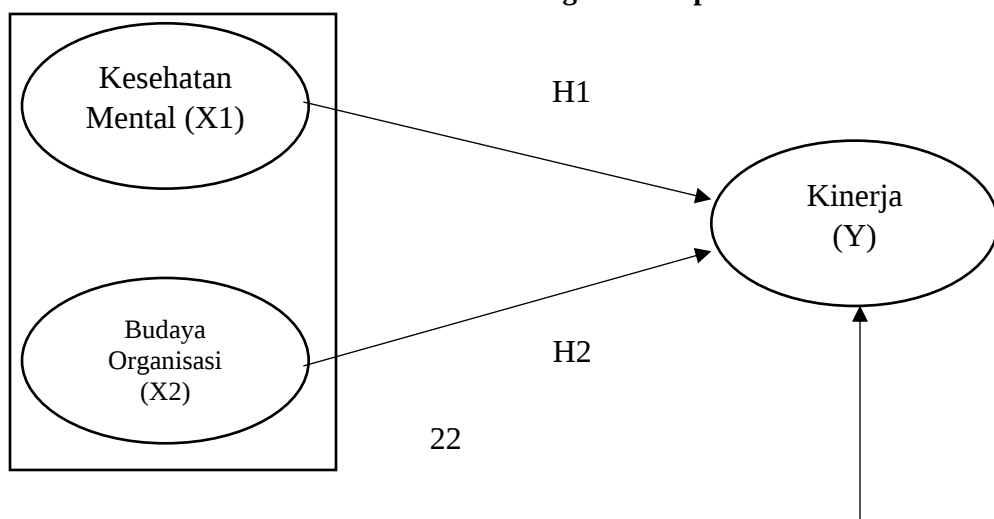
Berdasarkan penelitian terdahulu peneliti berasumsi lingkungan kerja yang positif dapat terwujud melalui kombinasi kesehatan mental yang baik dan budaya organisasi yang mendukung. Karyawan yang merasa didukung dalam aspek kesehatan mentalnya, dan mampu beradaptasi dengan budaya organisasi, memiliki kecenderungan mencapai tingkat kinerja optimal. Manajemen yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, mempromosikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, serta menciptakan budaya yang inklusif, dapat menciptakan kondisi yang mendukung kesehatan mental dan kinerja unggul di seluruh organisasi.

H_a : Kesehatan mental dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan

H_0 : Kesehatan mental dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan

2.4 Model Hipotesis

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



H3

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan kerangka konseptual diatas sebagai berikut

H1: Diduga kesehatan mental memiliki pengaruh terhadap kinerja PT. Pertamina Persero Jakarta Pusat

H2: Diduga budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pertamina Persero Jakarta Pusat.

H3: Diduga kesehatan mental dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pertamina Persero Jakarta Pusat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2009: 14) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, yang mana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, yang umumnya pengambilan sampelnya dilakukan secara random, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, lalu dianalisis secara kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif mewajibkan

seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya (Creswell 2012: 13).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan bertempat di Jl. Raya Balongan km. 09 Indramayu, Jawa Barat. (0234) 428232 / (0234) 428629

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kumpulan dari semua elemen atau individu yang memenuhi kriteria tertentu yang menjadi subjek penelitian. Populasi dapat berupa manusia, hewan, atau objek lainnya yang menjadi fokus penelitian. Populasi juga dapat dianggap sebagai wilayah generalisasi yang menjadi fokus dari penelitian (Sugiyono, 2013). Pegawai PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan menjadi populasi dari penelitian ini.

Sampel dapat diartikan sebagian kecil dari populasi yang dipilih dan diteliti secara seksama untuk menggambarkan keseluruhan populasi. Dalam penelitian, sampel digunakan untuk mengambil kesimpulan tentang populasi secara keseluruhan (Sekaran & Bougie, 2009). Penelitian ini mengambil sampel dengan kriteria pegawai tetap yang telah bekerja minimal selama satu tahun. Populasi dalam penelitian ini adalah 872 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Sekaran dalam Supriyanto dan Maharani, (2019:20) mendefinisikan *sampling* sebagai proses dalam pemilihan serta pengambilan sebagian dari

anggota populasi sehingga dengan menggunakan sampel serta yang berkaitan dengan sifat atau ciri mampu menggeneralisasikan sifat dan ciri dari populasi. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, hal ini dikarenakan teori Slovin akan mendapatkan jumlah sampel yang representatif atau dapat menggambarkan populasi sehingga bisa digeneralisasi dan tidak membutuhkan tabel jumlah sampel. Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Toleransi margin eror/kelonggaran kesalahan pengambilan sampel

e = 6% = 0,06

Diketahui jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 872 orang yang bekerja sebagai pegawai tetap di PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan, maka jumlah sampel dalam penelitian didapatkan sebagai berikut:

$$n = \frac{872}{1 + 872(0,06^2)}$$

$$n = \frac{872}{4,1392}$$

$$n = 210,6687282567 \approx 211 \text{ orang}$$

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak (*random sampling*) di mana semua individu dalam populasi memiliki

kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel. Dengan hasil perhitungan Slovin di atas maka akan disebarakan kuesioner pada 211 orang yang bekerja di PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan secara acak.

3.5 Jenis Data

Sumber data penelitian terdiri dari dua sumber yakni data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer ialah informasi yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui pengumpulan data menggunakan instrumen seperti kuesioner (Supriyanto & Ekowati, 2019).

b. Data Sekunder

Sumber informasi yang diperoleh oleh secara tidak langsung melalui perantara seperti literatur, artikel, web dan jurnal disebut sebagai data sekunder.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data menggunakan kuesioner sebagai metode yang dipilih.

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

b. Dokumentasi

Dokumentasi dapat dilakukan dengan pencatatan dokumen – dokumen yang berkaitan dengan penelitian atau mengambil gambar tentang hal – hal yang perlu diteliti di lapangan sebagai bukti penelitian dan menguatkan validitas penelitian

c. *Interview* (wawancara)

Wawancara dipakai untuk teknik pengumpulan data jika ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, serta juga jika peneliti ingin mengetahui mengenai hal-hal yang lebih mendalam dari responden dengan jumlah responden yang kecil atau sedikit (Sugiyono, 2013:137). Wawancara pada penelitian ini dilaksanakan dengan bertanya secara langsung kepada responden dan beberapa pihak yang terkait dengan penelitian seperti pimpinan perusahaan, para karyawan, dan staff administrasi yang berwenang memberikan

informasi mengenai penelitian yang dilakukan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh informasi mengenai hal tersebut yang selanjutnya digunakan untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:58)

Menurut Sugiyono, (2013:59) macam-macam variabel dalam penelitian ada lima, yakni variabel dependen, variabel independen, variabel *intervening*, variabel moderator, serta variabel kontrol. Adapun variabel yang dipakai pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

a. Variabel Independen (Bebas)

Menurut Supriyanto & Maharani (2019: 18), variabel independen merupakan variabel yang menyebabkan perubahan terjadi terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen (X) pada penelitian ini adalah kesehatan mental (X1) dan budaya organisasi (X2).

b. Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Supriyanto & Maharani (2019: 18), variabel dependen adalah variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Berikut adalah tabel yang menyajikan definisi operasional variabel pada penelitian ini.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Item	Sumber
1.	Kesehatan Mental (X1)	Kondisi dimana seseorang dapat melakukan segala sesuatu secara sukarela dengan penuh kesadaran dan mampu untuk menerima segala keadaan yang terjadi dalam hidupnya.	1. Saya memiliki minat atau kesenangan dalam melakukan kegiatan 2. Saya tidak merasa sedih tanpa alasan yang jelas 3. Saya tidak mengalami kesulitan tidur, sulit mempertahankan tidur atau tidur terlalu banyak 4. Saya tidak merasa lelah atau memiliki banyak energi 5. Saya tidak berpikir bahwa saya akan lebih baik mati atau menyakiti diri sendiri dengan cara tertentu 6. Saya tidak merasa takut seakan-akan sesuatu yang mengerikan akan terjadi 7. Saya tidak merasa gugup tanpa alasan yang jelas 8. Saya tidak merasa sangat gelisah	Kisdayanti & Farida, (2023) Dan Kartono, (2010)

			sehingga sulit untuk diam 9. Saya tidak mudah menjadi kesal atau mudah tersinggung 10. Saya merasa mudah untuk bersantai 11. Saya tidak merasa kesepian/sendiri dalam keseharian saya 12. Saya bisa menghentikan atau mengendalikan kekhawatiran	
2.	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beranekaragam.	1. Saya diberikan peluang oleh perusahaan untuk mengambil inisiatif secara individu 2. Saya mampu bertoleransi terhadap risiko pekerjaan 3. Pemimpin saya mampu memberikan arahan kepada bawahan 4. Saya mampu menjalankan program dan penyatuan visi dan misi perusahaan 5. Saya selalu diberikan dukungan oleh perusahaan	Gultom, (2014) Robbins, (2015)

			6. Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu dikontrol oleh perusahaan 7. Pemimpin saya mampu menerapkan pola komunikasi dua arah terhadap saya 8. Saya mampu menjaga identitas jati diri perusahaan 9. Saya selalu mendapat imbalan sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan 10. Karyawan menyelesaikan toleransi konflik yang ada diperusahaan 11. Saya termotivasi untuk kreatif dan inovatif 12. Saya selalu bergairah untuk mengejar prestasi	
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan	1. Saya memanfaatkan pelatihan yang diberikan perusahaan dengan maksimal 2. Saya mampu memenuhi tanggung jawab dalam deskripsi pekerjaan saya	Robbins, (2016) Dan Jankingthong & Rurkkhum, (2012)

		kontribusi pada ekonomi.	3. Saya sangat teliti dalam melakukan pekerjaan 4. Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kinerja saya 5. Saya mampu menggunakan fasilitas perusahaan dalam mengerjakan tugas dengan baik dan benar 6. Saya mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain 7. Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan 8. Saya datang ke kantor dengan tepat waktu 9. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan 10. Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan 11. Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan 12. Saya memaksimalkan potensi saya untuk	
--	--	--------------------------	--	--

			menyelesaikan pekerjaan	
--	--	--	-------------------------	--

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah sistem yang disepakati untuk menentukan interval atau tingkat keberagaman dalam suatu alat pengukur. Hal ini memastikan bahwa alat pengukur tersebut dapat menghasilkan data yang bersifat kuantitatif saat digunakan dalam proses pengukuran. Skala ini berfungsi sebagai instrumen atau metode untuk membedakan individu berdasarkan variabel yang sedang dipelajari. Dalam analisis statistik, perbedaan dalam jenis data akan memengaruhi pemilihan model atau alat uji statistik yang sesuai untuk digunakan (Sekaran & Bougie, 2016). Likert interval 1-5 ini dimana bobot lima menunjukkan sangat setuju (SS), empat untuk setuju (S), tiga untuk netral (N) dua untuk tidak setuju (TS), dan satu untuk sangat tidak setuju (STS)., Skala ini digunakan untuk menilai pandangan, sikap, atau persepsi seseorang terhadap fenomena sosial tertentu Sugiyono, (2019). Dalam skala ini, pertanyaan-pertanyaan diberi peringkat atau skor berdasarkan tanggapan individu. Tanggapan yang sangat tidak setuju akan

diberi skor 1 sampai dengan tanggapan yang sangat setuju akan diberi skor 5 dengan susunan seperti berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

3.9 Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, pengolahan data yang dilakukan untuk mengolah data hasil jawaban dari kuesioner responden pada PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit VI Balongan menggunakan bantuan alat statistik SPSS. SPSS adalah singkatan dari *Statistical Package for the Social Sciences*, merupakan aplikasi komputer yang menyediakan program statistik. Aplikasi ini awalnya dikembangkan oleh Norman Nie pada tahun 1968 (Zahriyah et al., 2021:12). Adapun tahapan pengolahan data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Editing* adalah penelitian setiap kuesioner yang terkumpul agar data terisi lengkap jelas dan benar.
2. *Coding* adalah pemberian kode dari setiap data yang terkumpul pada setiap pertanyaan di dalam kuesioner dengan tujuan memudahkan pengolahan data.

3. Data *inputting* adalah memasukan data ke dalam data editor pada program SPSS. Data *processing* adalah mengelolah data pada program SPSS untuk melihat gambaran profil responden dengan statistik kualitatif dan pengujian hipotesis pengaruh Kesehatan Mental dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen di PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit VI Balongan.

3.10 Uji Instrumen

Dalam sebuah penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen data adalah faktor yang sangat penting dalam proses pengumpulan data. Instrumen yang digunakan sangat mempengaruhi keakuratan data yang akan dianalisis.

3.10.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu instrumen memiliki tingkat kevalidan. Jika instrumen memiliki validitas tinggi, maka data tersebut dianggap valid dan dapat mewakili variabel yang diukur sesuai keinginan peneliti. Sebaliknya, jika validitasnya rendah, instrumen tersebut belum valid dan kurang mewakili variabel yang diteliti (Zahriyah et al., 2021:114-115). Salah satu cara yang umum digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai pada setiap butir pertanyaan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan dalam suatu variabel, menggunakan rumus korelasi product moment (Sugiyono, 2013). Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien validitas butir pernyataan

n = jumlah responden

X = skor responden untuk butir pertanyaan yang diambil

Y = skor total responden untuk keseluruhan butir pertanyaan

XY = jumlah skor perkalian X dengan Y

Pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis korelasi antara skor setiap item dengan skor total variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson Correlation*, yang dihitung menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Bila r_{hitung} dari rumus di atas lebih besar dari r_{tabel} maka butir tersebut valid, dan sebaliknya.

3.10.2 Uji Reabilitas

Menurut (Zahriyah et al., 2021:109) Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah data memiliki konsistensi atau keteraturan dalam hasil pengukurannya. Uji ini bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi hasil pengukuran data yang dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Hasil pengujian ditunjukkan oleh sebuah indeks yang menggambarkan

seberapa andal alat ukur tersebut. Uji ini diterapkan untuk memastikan apakah responden menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten, sehingga jawaban mereka dapat dipercaya. Untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen, akan dihitung nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap instrumen.

Semakin tinggi koefisien reliabilitas, semakin dapat diandalkan jawaban yang diperoleh dari responden. Menurut Ghazali, (2011) rumus *alpha* untuk menghitung reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Keterangan

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item

V_t^2 = varian total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6, dan sebaliknya.

3.11 Analisis Data

3.11.1 Analisis Deskriptif

Pengertian analisis data berasal dari kata "*analysis*" dalam bahasa Yunani, yang terdiri dari "*ana*" yang berarti atas (*above*) dan "*lysis*" yang berarti memecahkan atau menghancurkan. Untuk menganalisis data, data tersebut harus dipecah menjadi bagian-bagian kecil sesuai dengan elemen atau strukturnya, kemudian digabungkan kembali untuk memperoleh pemahaman yang baru. Sesuai dengan namanya, analisis deskriptif hanya mendeskripsikan keadaan suatu gejala yang telah direkam melalui alat ukur dan kemudian diolah sesuai dengan fungsinya (Ghozali, 2011).

3.11.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk menganalisis model regresi linear berganda dan mendapatkan estimator yang baik, yaitu linear tidak bias dengan varians minimum (*best linear unbiased estimator = BLUE*), perlu dipenuhi sejumlah asumsi dasar regresi. Hal ini dilakukan melalui serangkaian uji asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji normalitas

Menurut Zahriyah et al., (2021:70) uji distribusi normal digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik *probability plot*, dimana apabila titik-titik searah dan persebarannya di sekitar garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan normal sehingga dapat

dilanjutkan untuk ke tahap selanjutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengecek apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat penyimpangan dari asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian residual di antara semua pengamatan dalam model regresi (Zahriyah et al., 2021:89). Ketika varian residual tetap dari satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya, disebut homoskedastisitas; sedangkan jika varian residual berbeda-beda, disebut heteroskedastisitas. Sebuah model regresi dianggap baik jika homoskedastisitas terpenuhi dan tidak ada heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dalam penelitian ini, dilakukan dengan mengamati grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependent*) ZPRED dan residualnya SRESID. Untuk menilai adanya heteroskedastisitas antar variabel independen, dapat dilihat dari grafik plot antara nilai variabel terikat dan

residualnya.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah proses untuk menentukan apakah terdapat interkorelasi atau kolinearitas di antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Interkorelasi mengacu pada hubungan linear atau kuat antara satu variabel bebas atau prediktor dengan variabel prediktor lainnya dalam model regresi tersebut. Jika terdapat hubungan linier antara variabel-variabel independen dalam satu regresi, maka hal tersebut disebut multikolinieritas (Zahriyah et al., 2021:82).

3.11.3 Analisis Regresi linier berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara beberapa variabel bebas (variabel independen) terhadap satu variabel terikat (variabel dependen) (Zahriyah et al., 2021).

Pada penelitian ini, analisis regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan variabel Kesehatan Mental dan Budaya Organisasi sebagai variabel independen, dan Kinerja Kaaryawan di PT. KPI RU VI Balongan sebagai variabel dependen. Model regresi linear berganda yang diterapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Kesehatan Mental

X₂ = Budaya Organisasi

e = Error Term

3.12 Uji hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menilai tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono, (2013) mendefinisikan bahwa secara statistik, hipotesis merujuk pada pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Dengan kata lain, hipotesis merupakan estimasi kondisi populasi melalui data yang diperoleh dari sampel. Dalam konteks statistika, yang diuji adalah hipotesis nol. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji t dan uji f.

1. Uji t (parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan cara ini, kita dapat menentukan apakah H_0 harus diterima atau ditolak dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai ttabel. Menurut Riduwan, (2015), t hitung dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n - k - 1}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

r^2 = Koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

Apabila hasil pengujian t hitung > t tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dan sebaliknya.

2. Uji f (simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh bersama-sama (simultan) dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono, (2013), uji F diterapkan untuk menguji

dampak kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian ini, rumus yang digunakan untuk uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah responden

Besarnya nilai dianggap signifikan jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi (p-value) kurang dari α . Hal ini menunjukkan (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari α , ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) atau *R squared* menggambarkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel dependen. Nilai *R squared* berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan bahwa semakin kecil angka *R squared*, semakin lemah hubungan antara variabel-variabel tersebut. Rumus yang digunakan untuk uji koefisien determinasi adalah sebagai

berikut:

$$K = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r^2 = kuadrat koefisien jalur pada setiap diagram jalur

Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1 ($0 < KD < 1$)

dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien determinasi (KD) = 0, ini berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai koefisien determinasi (KD) = 1, ini berarti bahwa variasi (kenaikan atau penurunan) variabel dependen sepenuhnya dipengaruhi oleh variabel independen.
- c. Jika nilai koefisien determinasi (KD) berada di antara 0 dan 1 ($0 < KD < 1$), maka besarnya pengaruh variabel independen terhadap variasi (kenaikan atau penurunan) variabel dependen sesuai dengan nilai KD tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Pegawai PT. Kilang Pertamina Internasional (PT KPI) RU VI Balongan

Sejak 2019 pegawai PT. KPI RU VI Balongan adalah orang-orang yang telah melakukan proses perekrutan lewat rekrutmen bersama BUMN yang diakan oleh BUMN. Berdasarkan Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pegawai PT. KPI RU VI Balongan adalah orang-orang yang termasuk dalam perlindungan UU tersebut, pegawai memiliki hak seperti perjanjian kerja, jam kerja, lembur, dan upah minimum.

4.1.2 PT. Kilang Pertamina Internasional (PT KPI) RU VI Balongan

PT Kilang Pertamina Internasional (KPI) adalah anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero). Saat ini, KPI sepenuhnya mengelola bisnis dan operasi kilang di Indonesia dengan tujuan mencapai keuntungan. Sebelumnya, perusahaan ini merupakan bagian dari Subholding Refining & Petrochemical Pertamina sejak Juni 2020. Namun, kemudian KPI diberi mandat untuk mengelola sektor kilang dan petrokimia Pertamina di Indonesia. Setelah penandatanganan dokumen legal pada 1 September 2021, proses restrukturisasi

Pertamina sebagai Holding BUMN Migas yang dimulai sejak 2018 telah selesai.

Perusahaan ini didirikan berdasarkan Akta Nomor 08 yang dibuat pada tanggal 13 November 2017 di hadapan Notaris Lenny Janis Ishak, S.H. Akta tersebut kemudian disahkan oleh Menteri Hukum dan HAM RI melalui Surat Keputusan Nomor AHU-0051207. AH.01.01 TAHUN 2017 tanggal 13 November 2017 yang mengesahkan pendirian Perseroan Terbatas PT KPI.

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2015 mengenai Pelaksanaan Pembangunan dan Pengembangan Kilang Minyak di Dalam Negeri adalah sebuah regulasi yang mengatur proses pembangunan dan pengembangan kilang minyak di Indonesia. Berikut adalah ringkasan beberapa poin penting dari peraturan tersebut:

1. Tujuan Pembangunan Kilang Minyak: Peraturan ini menetapkan tujuan pembangunan kilang minyak di dalam negeri, termasuk untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri akan produk minyak, meningkatkan nilai tambah ekonomi, dan mendukung keberlanjutan sektor energi.
2. Penetapan Lokasi Pembangunan: Peraturan ini menetapkan prosedur dan kriteria untuk penetapan lokasi pembangunan kilang minyak, termasuk pertimbangan aspek teknis, ekonomis, lingkungan, dan sosial.

3. Perizinan dan Persyaratan Lingkungan: Peraturan ini mengatur prosedur perizinan untuk pembangunan kilang minyak, serta persyaratan lingkungan yang harus dipenuhi oleh pengembang kilang.
4. Kerjasama dengan Pihak Ketiga: Peraturan ini memberikan ketentuan mengenai kerjasama antara pemerintah, pengembang kilang minyak, dan pihak ketiga terkait pembiayaan, konstruksi, dan operasional kilang.
5. Keterlibatan Masyarakat dan Pemberdayaan Daerah: Peraturan ini menekankan pentingnya keterlibatan masyarakat lokal dan pemberdayaan daerah dalam proses pembangunan dan pengembangan kilang minyak.
6. Pengawasan dan Pengendalian: Peraturan ini mengatur mekanisme pengawasan dan pengendalian terhadap pembangunan dan pengembangan kilang minyak untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan hukum dan regulasi yang berlaku.
7. Sanksi: Peraturan ini juga mengatur sanksi bagi pelanggaran terhadap ketentuan yang diatur dalam peraturan ini.

Peraturan ini bertujuan untuk memberikan kerangka kerja yang jelas dan terstruktur bagi pembangunan dan pengembangan kilang minyak di Indonesia, dengan memperhatikan aspek teknis, ekonomis, lingkungan, dan sosial.

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Distribusi karakteristik responden berdasarkan posisi kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presentase
Laki-Laki	198	94%
Perempuan	13	6%
Total	211	100%

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2024)

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 94% dan perempuan berjumlah 6%. Dengan demikian responden laki-laki memiliki jumlah lebih banyak dari pada perempuan.

Tabel 4.2
Distribusi Karakteristik Responden Usia

Usia	Jumlah responden	Presentase
21 - 30	46	22%
31 - 40	95	45%
41 - 50	37	18%
51 – 60	33	16%
61 < ...	0	0%
Total	211	100%

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2024)

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa responden berusia 21 – 30 tahun berjumlah 22%, 31 – 40 tahun berjumlah 45%, 41 – 50 tahun berjumlah 18%,

51-60 tahun berjumlah 16% dan tidak ada yang diatas 61 tahun. Dengan demikian responden berumur 31 – 40 tahun mendominasi penelitian ini.

Tabel 4.3
Distribusi Karakteristik Responden Lama Kerja

Lama Bekerja	Jumlah responden	Presentase
1 - 5	43	20%
6 - 10	31	15%
11 – 15	72	35%
16 – 20	20	9%
21 < ...	43	20%
Total	211	100%

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2024)

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang bekerja selama 1 – 5 tahun berjumlah 20%, 6 – 10 tahun berjumlah 15%, 11 – 15 tahun berjumlah 35%, 16-20 tahun berjumlah 9% dan diatas 21 tahun berjumlah 20%. Hal ini responden yang bekerja selama 11 – 15 tahun mendominasi penelitian ini.

Tabel 4.4
Distribusi Karakteristik Responden Lokasi Kerja

Lokasi Pekerja	Jumlah responden	Presentase
Luar Kilang	96	45%
Dalam Kilang	115	55%
Total	211	100%

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2024)

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa responden yang bekerja di luar kilang berjumlah 45% dan di dalam kilang berjumlah 55%. Hal ini responden yang bekerja di dalam kilang lebih banyak daripada yang bekerja di luar kilang.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

4.2.2.1 Variabel Kesehatan Mental

Variabel kesehatan mental pada penelitian ini diukur menggunakan 12 indikator. Data jawaban responden variabel kesehatan mental disajikan dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel
Kesehatan Mental

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0%	5	2,4%	49	23,2%	124	58,8%	33	15,6%	3,87
X1.2	0	0%	13	6,2%	53	25,1%	115	54,5%	30	14,2%	3,76
X1.3	0	0%	13	6,2%	53	25,1%	109	51,7%	36	17,1%	3,79
X1.4	0	0%	5	2,4%	37	17,5%	118	55,9%	51	24,2%	4,01
X1.5	0	0%	7	3,3%	39	18,5%	118	55,9%	47	22,3%	3,97
X1.6	0	0%	7	3,3%	47	22,3%	110	52,1%	47	22,3%	3,93
X1.7	2	0,9%	7	3,3%	42	19,9%	108	51,2%	52	24,6%	3,95
X1.8	2	0,9%	5	2,4%	32	15,2%	125	59,2%	47	22,3%	3,99
X1.9	0	0%	9	4,3%	33	15,6%	113	53,6%	56	26,5%	4,02
X1.10	0	0%	9	4,3%	56	26,5%	95	45%	51	24,2%	3,89
X1.11	0	0%	7	3,3%	51	24,2%	94	44,5%	59	28%	3,97
X1.12	0	0%	3	1,4%	45	21,3%	102	48,3%	61	28,9%	4,04
Rata-rata X1											3.93

Sumber data: *output spss yang diolah peneliti* (2024)

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui:

1. Mengenai indikator X1.1 dengan pernyataan “Saya memiliki minat atau kesenangan dalam melakukan kegiatan”, Mayoritas responden setuju (58.8%) dan sangat tidak setuju (0%) dengan pernyataan ini, menunjukkan responden memiliki tingkat minat atau kesenangan dalam melakukan kegiatan cukup tinggi, meskipun (23,2%) responden memilih netral.
2. Indikator X1.2 dengan pernyataan “Saya tidak merasa sedih tanpa alasan yang jelas”, menunjukkan bahwa dengan mayoritas responden memilih setuju (54,5%) yang menandakan bahwa responden tidak merasakan kesedihan tanpa alasan yang jelas.
3. Indikator X1.3 dengan pernyataan “Saya tidak mengalami kesulitan tidur, sulit mempertahankan tidur atau tidur terlalu banyak”, mayoritas responden memilih setuju (51.7%). hal ini menandakan bahwa sebagian besar tidak mengalami masalah tidur.
4. Indikator X1.4 “Saya tidak merasa lelah atau memiliki banyak energi”, Hasil menunjukkan bahwa responden memiliki tidak merasa lelah dan banyak energi.
5. Indikator X1.5 "Saya tidak berpikir bahwa saya akan lebih baik mati atau menyakiti diri sendiri dengan cara tertentu", Mayoritas besar setuju dengan pernyataan ini, menunjukkan tingkat pikiran bunuh diri atau menyakiti diri yang sangat rendah.

6. Indikator X1.6 “Saya tidak merasa takut seakan-akan sesuatu yang mengerikan akan terjadi”. Sebagian besar responden tidak merasa takut tanpa alasan yang jelas, dengan dasar mayoritas memilih sangat tidak setuju (51,2%) terhadap pernyataan ini.
7. Indikator X1.7 “Saya tidak merasa gugup tanpa alasan yang jelas”. Sebagian besar memilih setuju (51,2%) yang menandakan karyawan tidak merasa gugup tanpa alasan yang jelas.
8. Indikator X1.8 “Saya tidak merasa gelisah secara berlebihan sehingga sulit untuk diam”, dengan rata-rata tertinggi responden memilih setuju (59,2%). Pola ini menunjukkan bahwa mayoritas besar tidak merasa gelisah berlebihan.
9. Indikator X1.9 “Saya tidak mudah menjadi kesal atau mudah tersinggung”, rata-rata responden memilih tidak setuju dengan pernyataan ini (55,5%). Sehingga pola ini menyatakan sebagian besar responden tidak merasa mudah kesal atau tersinggung.
10. Indikator X1.10 “Saya merasa mudah untuk bersantai”. (45%) responden memilih setuju dan, (24,2%) memilih sangat setuju yang berarti mayoritas responden tidak merasa sulit untuk bersantai meskipun (26,5%) memilih untuk netral.
11. Indikator X1.11 “Saya tidak merasa kesepian/sendiri dalam keseharian saya”. (44,5%) responden memilih setuju dengan pernyataan ini. Hal ini berarti mayoritas responden tidak merasa kesepian sendiri.

12. Indikator X1.12 “Saya bisa menghentikan atau mengendalikan kekhawatiran”. (48,3%) responden memilih untuk setuju, sehingga dapat dikatakan bahwa mayoritas besar tidak merasa kesulitan mengendalikan kekhawatiran.

Secara keseluruhan, hasil tabel menunjukkan bahwa mayoritas responden cenderung setuju dan sangat setuju pernyataan positif terkait kesehatan mental mereka. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki kondisi kesehatan mental yang cukup baik, dengan skor rata-rata keseluruhan 3,93 yang mendekati setuju. Artinya, sebagian besar karyawan tidak mengalami masalah kesehatan mental yang serius, meskipun terdapat beberapa indikator yang menunjukkan persentase kecil responden yang netral atau tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut.

4.2.2.2 Variabel Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi pada penelitian ini diukur menggunakan 12 indikator. Data jawaban responden variabel kesehatan mental disajikan dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel
Budaya Organisasi

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0%	5	2,4%	22	10,4%	135	64%	49	23,2%	4,08
X2.2	0	0%	3	1,4%	20	9,5%	126	59,7%	62	29,4%	4,17
X2.3	0	0%	7	3,3%	30	14,2%	119	56,4%	55	26,1%	4,05
X2.4	0	0%	7	3,3%	36	17,1%	112	53,1%	56	26,5%	4,02
X2.5	2	0,9%	11	5,2%	45	21,3%	103	48,8%	50	23,7%	3,89
X2.6	0	0%	3	1,4%	30	14,2%	148	70,1%	30	14,2%	3,97
X2.7	0	0%	1	0,5%	57	27%	113	53,6%	40	19%	3,90
X2.8	0	0%	5	2,4%	48	22,7%	103	48,8%	55	26,1%	3,98
X2.9	2	0,9%	9	4,3%	70	33,2%	98	46,4%	32	15,2%	3,70
X2.10	0	0%	3	1,4%	61	28,9%	97	46%	50	23,7%	3,91
X2.11	0	0%	3	1,4%	48	22,7%	104	49,3%	56	26,5%	4,00
X2.12	0	0%	15	7,1%	55	26,1%	100	47,4%	41	19,4%	3,79
Rata-rata X1											3,95

Sumber data: *output spss* yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa:

1. Indikator X2.1 “Saya diberikan peluang oleh perusahaan untuk mengambil inisiatif secara individu”. Sebagian besar responden merasa diberikan peluang oleh perusahaan untuk mengambil inisiatif secara individu dengan kategori sangat setuju (23,2%) dan setuju (64%).

2. Indikator X2.2 "Saya mampu bertoleransi terhadap risiko pekerjaan". Mayoritas responden mampu bertoleransi terhadap risiko pekerjaan dengan kategori setuju (59,7%) dan sangat setuju (29,4%).
3. Indikator X2.3 "Pemimpin saya mampu memberikan arahan kepada bawahan". Responden merasa pemimpin mampu memberikan arahan dengan jelas, terlihat dari kategori setuju (56,4%) dan sangat setuju (26,1%).
4. Indikator X2.4 "Saya mampu menjalankan program dan penyatuan visi dan misi perusahaan". Sebagian besar responden merasa mampu menjalankan program dan menyatukan visi dan misi perusahaan, dengan kategori setuju (54,5%) dan sangat setuju (33,6%).
5. Indikator X2.5 "Saya selalu diberikan dukungan oleh perusahaan". Dukungan perusahaan dirasakan dengan baik oleh responden dengan kategori setuju (53,1%) dan sangat setuju (26,5%).
6. Indikator X2.6 "Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu dikontrol oleh perusahaan". Sebagian besar responden merasa pekerjaannya selalu dikontrol oleh perusahaan dengan kategori setuju (70,1%) dan sangat setuju (29,4%).
7. Indikator X2.7 "Pemimpin saya mampu menerapkan pola komunikasi dua arah terhadap saya". Pola komunikasi dua arah diterapkan dengan baik oleh pemimpin, terlihat dari kategori setuju (65,4%) dan sangat setuju (14,2%).
8. Indikator X2.8 "Saya mampu menjaga identitas jati diri perusahaan". Mayoritas responden merasa mampu menjaga identitas jati diri perusahaan dengan kategori setuju (48,8%) dan sangat setuju (26,1%).

9. Indikator X2.9 "Saya selalu mendapat imbalan sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan". Mayoritas responden merasa Imbalan sesuai beban kerja dirasakan memadai dengan kategori setuju (46,4%) dan sangat setuju (15,2%)
10. Indikator X2.10 "Karyawan menyelesaikan toleransi konflik yang ada diperusahaan". Toleransi konflik diselesaikan cukup baik oleh karyawan dengan kategori tidak setuju (46%) dan setuju (23,7%)
11. Indikator X2.11 "Saya termotivasi untuk kreatif dan inovatif". Responden merasa termotivasi untuk kreatif dan inovatif dengan kategori setuju (49,3%) dan sangat setuju (26,5%).
12. Indikator X2.12 "Saya selalu bergairah untuk mengejar prestasi". Responden memiliki gairah untuk mengejar prestasi dengan kategori setuju (47,4%) dan sangat setuju (19,4%).

Sebagian besar indikator menunjukkan skor yang tinggi pada kategori S (setuju) dan SS (sangat setuju), mengindikasikan responden merasa budaya organisasi yang ada telah mendukung dan memfasilitasi mereka dalam bekerja secara efektif dan efisien.

4.2.2.3 Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur menggunakan 12 indikator. Data jawaban responden variabel kesehatan mental disajikan dalam tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel
Kinerja Karyawan

Indikator	STS		TS		N		S		SS		Rata-rata skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0%	15	7,1%	55	26,1%	100	47,4%	41	19,4%	3,79
Y2	0	0%	5	2,4%	49	23,2%	124	58,8%	33	15,6%	3,87
Y3	0	0%	13	6,2%	53	25,1%	115	54,4%	30	14,2%	3,76
Y4	0	0%	13	6,2%	53	25,1%	109	51,7%	36	17,1%	3,79
Y5	0	0%	5	2,4%	37	17,5%	118	55,9%	51	24,2%	4,01
Y6	0	0%	7	3,3%	39	18,5%	118	55,9%	47	22,3%	3,97
Y7	0	0%	7	3,3%	47	22,3%	110	52,1%	47	22,3%	3,93
Y8	2	0,9%	7	3,3%	42	19,9%	108	51,2%	52	24,6%	3,95
Y9	2	0,9%	5	2,4%	32	15,2%	125	59,2%	47	22,3%	3,99
Y10	0	0%	9	4,3%	33	15,6%	113	53,6%	56	26,5%	4,02
Y11	0	0%	9	4,3%	56	26,5%	95	45%	51	24,1%	3,89
Y12	0	0%	7	3,3%	51	24,2%	94	44,5%	59	28%	3,97
Rata-rata Y											3,91

Sumber data: *output spss* yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa:

1. Indikator Y1 “Saya memanfaatkan pelatihan yang diberikan perusahaan dengan maksimal”. Mayoritas responden memanfaatkan pelatihan yang diberikan perusahaan dengan maksimal, dengan setuju (47,4%) dan sangat setuju (19,4%).

2. Indikator Y2 “Saya mampu memenuhi tanggung jawab dalam deskripsi pekerjaan saya”. Sebagian besar responden mampu memenuhi tanggung jawab dalam deskripsi pekerjaan mereka, dengan setuju (58,8%) dan sangat setuju (15,6%).
3. Indikator Y3 “Saya sangat teliti dalam melakukan pekerjaan”. Mayoritas responden sangat teliti dalam melakukan pekerjaan mereka, dengan kategori setuju (54,4%) dan sangat setuju (14,2%)
4. Indikator Y4 “Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kinerja saya”. Sebagian besar responden selalu berusaha meningkatkan kualitas kinerja mereka, dengan kategori setuju (51,7%) dan sangat setuju (17,1%).
5. Indikator Y5 “Saya mampu menggunakan fasilitas perusahaan dalam mengerjakan tugas dengan baik dan benar. Mayoritas responden mampu menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik dan benar, dengan kategori setuju (55,9%) dan sangat setuju (24,2%).
6. Indikator Y6 “Saya mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain”. Responden merasa cukup mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain, dengan kategori setuju (55,9%) dan sangat setuju (22,3%).
7. Indikator Y7 “Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”. Sebagian besar responden menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, dengan kategori setuju (52,1%) dan sangat setuju (22,3%).

8. Indikator Y8 “Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan”. Mayoritas responden datang ke kantor tepat waktu, dengan kategori setuju (51,2%) dan sangat setuju (24,6%).
9. Indikator Y9 “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan”. Sebagian besar responden tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, dengan kategori setuju (59,2%) dan sangat setuju (22,3%).
10. Indikator Y10 “Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan”. Mayoritas responden mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan kategori setuju (53,6%) dan sangat setuju (26,5%).
11. Indikator Y11 “Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan”. Sebagian besar responden mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan kategori setuju (45%) dan sangat setuju (24,1%).
12. Indikator Y12 “Saya memaksimalkan potensi saya untuk menyelesaikan pekerjaan”. Mayoritas responden memaksimalkan potensi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan kategori setuju (44,5%) dan sangat setuju (28%).

Sebagian besar indikator menunjukkan skor yang tinggi pada kategori setuju dan sangat setuju, yang mengindikasikan bahwa responden merasa mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaan, menjaga ketepatan waktu, dan berinovasi dalam pekerjaan mereka.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.3.1.1 Uji Validitas

Tabel 4.8 Uji Validitas

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,698	0,2250	Valid
X1.2	0,699	0,2250	Valid
X1.3	0,659	0,2250	Valid
X1.4	0,603	0,2250	Valid
X1.5	0,781	0,2250	Valid
X1.6	0,712	0,2250	Valid
X1.7	0,646	0,2250	Valid
X1.8	0,712	0,2250	Valid
X1.9	0,620	0,2250	Valid
X1.10	0,714	0,2250	Valid
X1.11	0,781	0,2250	Valid
X1.12	0,771	0,2250	Valid
X2.1	0,706	0,2250	Valid
X2.2	0,606	0,2250	Valid
X2.3	0,702	0,2250	Valid
X2.4	0,575	0,2250	Valid
X2.5	0,648	0,2250	Valid
X2.6	0,726	0,2250	Valid
X2.7	0,645	0,2250	Valid
X2.8	0,666	0,2250	Valid

X2.9	0,599	0,2250	Valid
X2.10	0,627	0,2250	Valid
X2.11	0,683	0,2250	Valid
X2.12	0,632	0,2250	Valid
Y1	0,592	0,2250	Valid
Y2	0,698	0,2250	Valid
Y3	0,699	0,2250	Valid
Y4	0,659	0,2250	Valid
Y5	0,603	0,2250	Valid
Y6	0,781	0,2250	Valid
Y7	0,712	0,2250	Valid
Y8	0,646	0,2250	Valid
Y9	0,712	0,2250	Valid
Y10	0,620	0,2250	Valid
Y11	0,714	0,2250	Valid
Y12	0,781	0,2250	Valid

Sumber data: *output spss yang diolah peneliti* (2024)

Berdasarkan uji validitas yang diukur dengan membandingkan nilai keseluruhan indikator terhadap nilai t tabel, hasilnya menunjukkan bahwa semua item yang digunakan pada variabel Kesehatan Mental (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0.2250) dan tingkat signifikansi kurang dari 5% atau nilai Sig. (2-tailed) di bawah 0,05. Dengan demikian, semua item kuesioner pada seluruh variabel dinyatakan valid.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kesehatan Mental	0,912	Reliabel
Budaya Organisasi	0,899	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,901	Reliabel

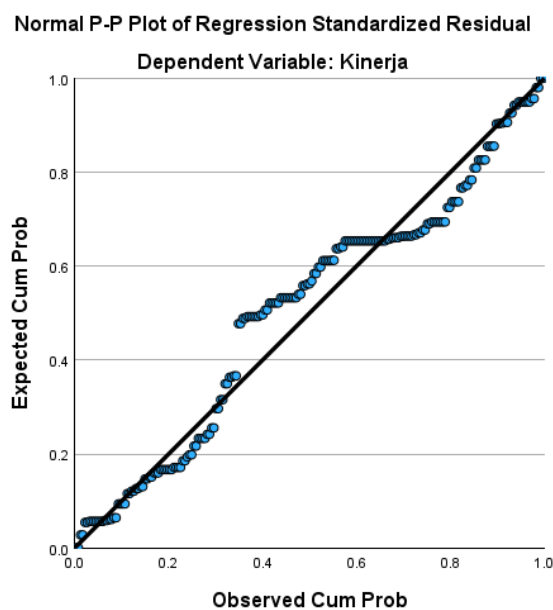
Sumber data: *output spss yang diolah peneliti (2024)*

Berdasarkan tabel uji reliabilitas, terlihat bahwa nilai cronbach's alpha (α) untuk variabel Kesehatan Mental (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja Karyawam (Y) lebih tinggi dari $> 0,60$. Ini berarti bahwa semua jawaban kuesioner untuk setiap variabel dinyatakan reliabel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Gambar 4.1 Uji Normalitas

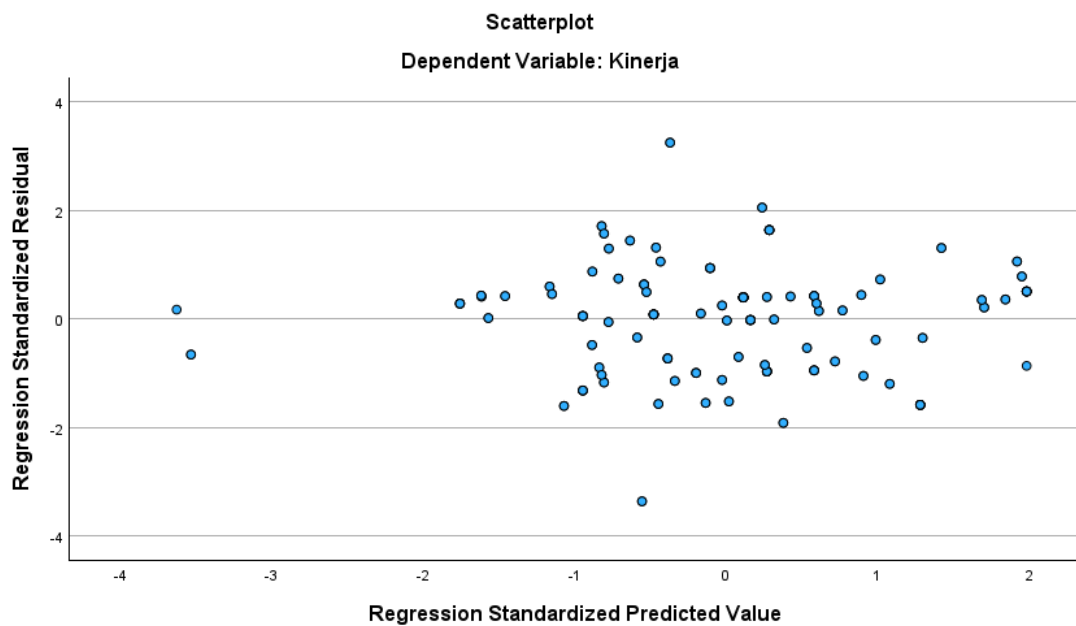


Sumber data: *output spss yang diolah peneliti (2024)*

Berdasarkan gambar 4.1 grafik normal probability plot, terlihat bahwa penyebaran titik-titik data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya. Oleh karena itu, distribusi data tersebut dapat dianggap normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi uji normalitas.

4.3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber data: *output spss yang diolah peneliti (2024)*

Dari gambar di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model tersebut layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4.3.2.3 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Kesehatan Mental (X1)	0,643	3,757	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	0,643	3,757	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.10, terlihat bahwa nilai *tolerance* untuk kedua variabel, yaitu Kesehatan Mental (X1) dan Budaya Organisasi (X2), lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai VIF juga berada di bawah 10. Kedua indikator menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang kuat atau sempurna antar variabel independent.

4.3.3 Uji Hipotesis

4.3.3.1 Uji T (Parsial)

Tabel 4.11 Uji T (Parsial)

Coefficients^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	T-Tabel
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.38	0.397		0.095	0.924	
	TOTAL X1	0.893	0.015	0.910	59.862	<,001	1,971
	TOTAL X2	0.654	0.016	0.096	6.332	<,001	1,971
a. Dependent Variable: TOTAL Y							

Sumber data: *output spss* yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.11, maka dapat dibandingkan dengan hipotesis berikut:

H1: Terdapat pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

1. Uji Hipotesis Pertama

Variabel Kesehatan Mental Nilai t hitung (59,862) jauh lebih besar dari t tabel (1,971) dan nilai signifikansi (Sig.) jauh lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Mental memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel Kinerja secara parsial. Maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refiniry Unit VI Balongan.

2. Uji Hipotesis Kedua

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung (6,332) jauh lebih besar dari t tabel (1,971) dan nilai signifikansi (Sig.) jauh lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel X2 juga memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja secara parsial. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refiniry Unit VI Balongan.

4.3.3.2 Uji F (Simultan)

Tabel 4.12 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	F tabel
1	Regression	8529.454	2	4264.727	8025.764	<,001 ^b	3,039
	Residual	110.527	208	0.531			
	Total	8639.981	210				
a. Dependent Variable: Kinerja							
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kesehatan Mental							

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibandingkan dengan hipotesis berikut:

H3: Terdapat pengaruh kesehatan mental dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis ketiga

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa nilai f hitung sebesar 8025.764 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai f hitung dibandingkan dengan f tabel yakni $8025.764 > 3,039296$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kesehatan mental dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refiniry Unit VI Balongan.

4.3.3.3 Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4.13 Uji R^2 (Determinasi)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.994 ^a	0.987	0.987	0.72896
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, kesehatan Mental				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber data: data primer yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.10, nilai R Square (R^2) sebesar 0,987 dan Adjusted R Square 0,987, artinya besaran sumbangan kontribusi variabel independen kesehatan mental (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap perubahan variabel dependen kinerja kerja (Y) sebesar 98,7%, sementara sisanya ($100\% - 98,7\% = 1,3\%$) artinya masih ada 1,3% variabilitas kinerja yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kesehatan mental berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit VI Balongan. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai t hitung (59,862) jauh lebih besar dari t tabel (1,971) dan nilai signifikansi (Sig.)

jauh lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika kesehatan mental karyawan meningkat, kinerja pegawai meningkat bersama-sama. Hal ini disebabkan karena kondisi mental pegawai secara langsung mempengaruhi kemampuan seseorang dalam berpikir, mengambil keputusan, berkomunikasi, dan menyelesaikan tugas dengan efektif.

Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh (Meidina & Laura, 2022), (Assaf, N., 2022), (Chen, B et.al, 2022), (Kisdayanti, L., & Farida, N. 2023), (Lu, X., Yu, H., & Shan, B. 2022), (Otnie, B. M et.al, 2021) yang menyatakan bahwa Kesehatan Mental berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk tidak pernah menyerah kepada janji-janji Allah SWT. Seperti yang telah terukir dalam Al-Qur'an. QS. *Al-Insirah* ayat 5-6

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

Ayat ini turun ketika nabi menjalankan dakwah ketika berada di kota Makkah, Nabi Muhammad mendapat kesulitan dalam menyiarkan ajaran-

ajaran Allah SWT, maka Allah SWT menurunkan surat Al-Insyirah untuk menghibur, menguatkan dan memotivasi Nabi Muhammad dalam setiap jalan yang ditapakinya. Begitu pula dengan kita, janganlah kita lupa dan ingkar terhadap janji-janji dan kasih sayang Allah SWT.

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan. Hasil ini didasarkan pada nilai t hitung positif $6,332 > t$ tabel $3,039$, serta nilai probabilitas $0,001 < \text{nilai alpha}$ signifikansi $0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika budaya organisasi di perusahaan menjadi lebih baik, kinerja karyawan juga cenderung meningkat, dan sebaliknya. Ini dapat diinterpretasikan sebagai hasil dari karyawan merasa lebih terlibat dan terdorong untuk memberikan kontribusi yang lebih besar. Serta budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan motivasi dapat mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Hasil ini sesuai dengan temuan studi dari (Amanda et al., 2017), (Rijanto & Mukaram, 2018), (Susanti, 2019), (Wicaksono, 2020), (Supardi & Aulia Anshari, 2022), (Fadhilurrohman & Mas'ud, 2022), (Rahmawati et al., 2023), (Prasetyo Iman, Ali Hapzi, 2023), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Islam mengajarkan kepada kita bahwa dalam setiap tempat terdapat pemimpinnya, pemimpin yang baik harus memiliki keimanan yang baik kepada Allah SWT, bahwasanya pemimpin yang baik akan membawa kita terhadap kebaikan pula, apabila pemimpin tersebut membawa kita kepada hal-hal yang buruk maka kuasa Allah SWT dalam menghukum kita itu hal yang nyata.

Dalam firman Allah QS. Yunus 47-49 beserta tafsirnya dalam Tafsir Jalallain:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ - ٤٧

“(Tiap-tiap umat) dari umat-umat semuanya (mempunyai rasul, maka apabila telah datang rasul mereka) kepadanya mereka mendustakannya (diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil) secara adil; untuk itu Allah mengazab mereka dan menyelamatkan rasul-Nya bersama orang-orang yang beriman kepadanya (dan mereka sedikit pun tidak dianiaya) seumpamanya mereka diazab tanpa dosa. Demikianlah Kami melakukan hal yang serupa terhadap mereka.”

وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ - ٤٨

“(Mereka mengatakan, "Bilakah datangnya ancaman itu) siksaan itu (jika memang kalian orang-orang yang benar?") dalam hal ini.”

قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ - ٤٩

“(Katakanlah, "Aku tidak berkuasa untuk mendatangkan kemudharatan kepada diriku) yang aku dapat menolaknya (dan tidak pula kemanfaatan) yang aku dapat menariknya (melainkan apa yang dikehendaki Allah?") bila memang Allah telah memastikannya terhadap diriku. Bagaimana aku dapat berkuasa untuk menurunkan azab kepada kalian. (Tiap-tiap umat mempunyai ajal) masa yang telah dimaklumi bagi kebinasaan mereka. (Maka apabila telah datang ajal mereka, maka mereka tidak dapat menangguhkannya) tidak dapat

menangguhkan kedatangan azab itu (barang sedikit pun dan tidak pula mendahulukannya) menyegerakan datangnya azab itu.”

Ayat ini mengajarkan kita untuk menjadi pemimpin yang baik dan membawa orang-orang yang dibawahinya untuk menjadi lebih baik bersama-sama.

4.4.3 Pengaruh Kesehatan Mental dan Budaya Organisasi

terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama (simultan)

Berdasarkan hasil uji simultan, ditemukan bahwa secara bersama-sama (simultan), kesehatan mental dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan. Hasil ini didasarkan pada hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 8025.764 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai f hitung dibandingkan dengan f tabel yakni $8025.764 > 3,039296$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kesehatan mental dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kilang Pertamina Internasional Refiniry Unit VI Balongan.

Data menunjukkan bahwa baik kesehatan mental maupun budaya organisasi berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan di PT Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan. Kombinasi yang baik antara dukungan terhadap kesehatan mental karyawan dan pembangunan budaya organisasi yang positif dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja secara keseluruhan.

Sebagai pembaharuan peneliti meneliti pengaruh secara bersama-sama variabel independen kesehatan mental dan dan buaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil dalam konteks penelitian ini, bahwa secara bersama-sama kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KPI RU VI Balongan. Hal ini dapat menjadi landasan atau acuan lebih lanjut untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel-variabel tersebut.

Islam mengajarkan kepada umatnya untuk bekerja dengan baik, ikhlas, serta ketaatan, keimanan terhadap Allah SWT. Allah SWT akan memberikan kebaikan-kebaikan untuk kita dan Allah SWT berjanji untuk memberikan balasan yang lebih daripada apa yang telah kita kerjakan. Seperti yang telah Allah SWT firmankan dalam Q.S QS An-Nahl: 97 beserta tafsir dari Tafsir Jalallain, yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“(Barang siapa yang mengerjakan amal saleh baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik) menurut suatu pendapat dikatakan bahwa yang dimaksud adalah kehidupan di surga. Menurut pendapat yang lain dikatakan adalah kehidupan dunia, yaitu dengan mendapatkan rasa qana`ah atau menerima apa adanya atau ia mendapatkan rezeki yang halal (dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan).”

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kesehatan mental berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Internasional PT Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan.
3. Kesehatan mental dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Internasional PT Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan evaluasi pengambilan keputusan. Perusahaan juga perlu

memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti penguatan kesehatan mental yang mendukung kesehatan mental karyawan, yakni konseling, pelatihan kesehatan mental, dan dukungan psikologis. Pembangunan budaya organisasi yang positif seperti perkuat nilai-nilai budaya organisasi yang positif, seperti transparansi, kerjasama tim, keadilan, dan inovasi. dan monitring evaluasi berkelanjutan untuk mempertahankan apa yang sudah baik dan memperbaiki apa yang kurang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya, Selidiki faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kesehatan mental, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Tinjau lebih dalam interaksi antara variabel tersebut dan faktor eksternal yang memengaruhi lingkungan kerja. Gunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang persepsi karyawan terhadap budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kesehatan mental dan kinerja. Gunakan metode pengukuran yang lebih komprehensif dan beragam untuk mengukur variabel-variabel yang dipelajari, seperti wawancara mendalam atau pengamatan langsung.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim

- Alya, E. G., Firmansyah, Y., & Mukaram. (2022). Dampak Kesehatan Mental dan Strategi Coping terhadap Kinerja Karyawan PT Pindad Persero Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Karyawan PT Pindad Persero). *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(3), 165–174. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i3.832>
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Assaf, N. (2022). *Employee Performance Impacted by Mental Health and Employee Wellbeing in INGOs Jordan*. *Journal of Business and Management Studies*, 4(3), 170–178. <https://doi.org/10.32996/jbms.2022.4.3.16>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Choresyo, B., Nulhaqim, S. A., & Wibowo, H. (2015). Kesadaran Masyarakat Terhadap Penyakit Mental. *Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 2(3), 381–387. <https://doi.org/10.24198/jppm.v2i3.13587>
- Doni Martius, L. M. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa*, volume 3(10.46306/vls.v3i1), 462–477.
- Dr.R. Agoes Kamaroellah M.SI. (2014). Pengantar Budaya Organisasi. In Salsabila (Ed.), *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Nomor 1). Pustaka Radja.

- Fadhlurrohman, A., & Mas'ud, F. (2022). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai KSPPS Binama Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 11, 1–10.
- Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 38–45. <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jbk>
- Fakhriyani, D. V. (2022). Kesehatan Mental. In *Early Childhood Education Journal* (Nomor November 2019). [https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/918/10/Daftar Pustaka.pdf](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response%0Ahttp://digilib.uinsby.ac.id/918/10/Daftar%20Pustaka.pdf)
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk MEDAN. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 176–184. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/194>
- John Bendermacher. (n.d.). *Global Perspectives And Insights Audit Internal dan Audit Eksternal*. In *The Institute of Internal Auditor* (Nomor 8). globaliia.org
- Julianti, D. T., & Sunargo, S. (2023). Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam City Hotel. *eCo-Buss*, 5(3), 867–879. <https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.619>
- Kisdayanti, L., & Farida, N. (2023). Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Di Wilayah Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 399–404.

Lu, X., Yu, H., & Shan, B. (2022). *Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement. International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph19116599>

MerriamWebster. (2024).

Meutia, K. I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog. In *BMC Public Health* (Vol. 5, Nomor 1). <https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>

Munawirsyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Bis-a*, 10(01), 15–23. <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>

Otnie, B. M., Sitompul, R. S., Romauli, D., Sihombing, W., & Berlin, J. (2021). Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Pada. *Jurnal Global Manajemen*, 10, 167–172.

Prasetyo Iman, Ali Hapzi, R. E. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 657–664.

Putri Sabrina Rafifah, Azhar Maulana, & Erwin Gunawan. (2022). Pengaruh *Workplace Well-Being* dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(4), 448–456. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i4.1157>

- Qomariah, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 1(3), 787–801. <http://lppm-unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/cbam/article/view/172>
- Rahmawati, A., Rosdiana, D., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, 02(03), 41–48. <https://jisma.org>
- Ramadhanty, F. A. (2023). *The Effect of Emotional Intelligence and Mental Health Towards Employee Performance Mediated by Job Satisfaction*. *TELAH BISNIS*, 24(1), 26–38.
- Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Rijanto, A., & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 4(2), 35–47. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v4i2.1185>
- Saputra, D., & Fernos, J. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Sosial (INPUT)*, 2(2), 167.
- Setiawan, D., & Soraya, I. M. (2020). Hubungan Kesehatan Mental, Minat Belajar, Dan Kompetensi Mengajar Terhadap Hasil Belajar Olahraga Senam. *Jurnal Olahraga & Kesehatan Indonesia*, 1(1), 1–7. <https://jurnal.stokbinaguna.ac.id/index.php/jok>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sukamwati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Susanti, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Displin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 175. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2227>
- Wicaksono, D. I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(4), 1–25.
- Winda Meidina, D., & Netty Laura, dan S. (2022). *The Effect of Employees' Mental Health on Performance Mediated by Welfare in the Workplace (Empirical Study on Information Technology Division Employees During Work From Home. Business Management Journal*, 18(1), 85–105. <https://doi.org/10.30813/bmj>.
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). Ekonometrika Teknik Dan Aplikasi Dengan SPSS. In *Mandala Press*. Mandala Press.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Kesehatan Mental dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Studi Kasus PT. Kilang Pertamina Internasional Refiniry Unit VI Balongan

Dengan hormat,

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Pegawai PT. Kilang Pertamina Internasional RU VI Balongan

Di Tempat

Saya Abdullah, mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Malang yang sedang melakukan penelitian/Skripsi. Kuesioner ini ditujukan untuk penelitian dalam mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan mental dan budaya organisasi terhadap kinerja pada pegawai PT. Kilang Pertamina Internasional Refiniry Unit VI Balongan. Oleh karena itu saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi kuesioner penelitian dengan **jujur dan apa adanya**. Hasil kuesioner bersifat **tertutup dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian**. Atas kerjasama dan bantuannya, saya ucapkan terima kasih.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Usia : ☐ 21 – 30 ☐ 31 – 40 ☐ 41 – 50 ☐ 51 – 60 ☐ 61 < ...

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Lama Bekerja : ☐ 1 – 5 ☐ 6 – 10 ☐ 11 – 15 ☐ 16 – 20 ☐ 20 < ...
(Dalam Tahun)

Jabatan :

Kategori : ☐ Dalam ☐ Luar
Pekerjaan : ☐ Kilang ☐ Kilang

PETUNJUK PENGISIAN

Anda diminta memberikan respon terhadap pernyataan dalam tabel dengan memilih salah satu jawaban sesuai dengan persepsi mengenai pernyataan tersebut

Keterangan:

Angka	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

1. Kesehatan Mental

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya memiliki minat atau kesenangan dalam melakukan kegiatan.					
2	Saya tidak merasa sedih tanpa alasan yang jelas					
3	Saya tidak mengalami kesulitan tidur, sulit mempertahankan tidur, atau tidur terlalu banyak.					
4	Saya tidak merasa lelah atau memiliki banyak energi					
5	Saya tidak berfikir bahwa saya akan lebih baik mati atau menyakiti diri sendiri dengan cara tertentu.					
6	Saya tidak merasa takut seakan-akan sesuatu yang mengerikan akan terjadi.					
7	Saya tidak merasa gugup tanpa alasan yang jelas.					
8	Saya tidak merasa sangat gelisah sehingga sulit untuk diam.					
9	Saya tidak mudah menjadi kesal atau mudah tersinggung.					
10	Saya merasa mudah untuk bersantai					
11	Saya tidak merasa kesepian/sendiri dalam keseharian saya.					
12	Saya bisa menghentikan atau mengendalikan kekhawatiran.					

2. Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya diberikan peluang oleh perusahaan untuk mengambil inisiatif secara individu.					
2	Saya mampu bertoleransi terhadap resiko pekerjaan.					
3	Pemimpin saya mampu memberikan arahan kepada bawahan.					
4	Saya mampu untuk menjalankan program, dan penyatuan visi dan misi perusahaan.					
5	Saya selalu diberikan dukungan oleh perusahaan.					
6	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu dikontrol oleh perusahaan.					
7	Pemimpin saya mampu menerapkan pola komunikasi dua arah terhadap saya.					
8	Saya mampu untuk menjaga identitas jati diri perusahaan.					
9	Saya selalu mendapat imbalan sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan.					
10	Karyawan menyelesaikan toleransi konflik yang ada diperusahaan.					
11	Saya termotivasi untuk kreatif dan inovatif.					
12	Saya selalu bergairah untuk mengejar prestasi.					

3. Kinerja

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Saya memanfaatkan pelatihan yang diberikan perusahaan dengan maksimal.					
2	Saya mampu memenuhi tanggung jawab dalam deskripsi pekerjaan saya.					
3	Saya sangat teliti dalam melakukan pekerjaan.					
4	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kinerja saya.					
5	Saya mampu menggunakan fasilitas perusahaan dalam mengerjakan tugas dengan baik dan benar.					
6	Saya mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan orang lain					
7	Saya menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
8	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu.					
9	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan					

10	Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12	Saya memaksimalkan potensi saya untuk menyelesaikan pekerjaan.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner

KESEHATAN MENTAL											
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4
3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
4	3	4	3	3	3	3	4	2	5	2	4
4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4

4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4
2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
5	2	2	5	3	5	1	5	5	3	2	4
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
4	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	5	3	4	3	2	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4
3	2	2	4	5	2	4	3	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4
3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	3	5	5	5	3	3	4	2	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4
3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5
3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3
3	3	2	4	3	2	4	1	3	4	4	3
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	5	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3
4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3
4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3
4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5

4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4
3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4
3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4
3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
4	3	4	3	3	3	3	4	2	5	2	4
4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5

4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4
2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5
3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
5	2	2	5	3	5	1	5	5	3	2	4
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4
4	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	5	3	4	3	2	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4

3	2	2	4	5	2	4	3	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4
3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	3	5	5	5	3	3	4	2	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4
3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5
3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3
3	3	2	4	3	2	4	1	3	4	4	3
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	2	2	5	2	5	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3
4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3
4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	3
4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3

BUDAYA ORGANISASI											
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12

4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	5	4	5	2	4	4	4	3	3	3	2
4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4
3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3
4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4
3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	4	5	5	5	3	2	4	3	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4

5	4	3	2	5	4	4	4	2	4	5	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	5
2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3
5	5	2	5	1	4	4	5	2	5	5	4
4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	4	3
4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	2	5
4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	2
4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2
4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4
5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4
3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	2	4	4	4	3	3	3	2
4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4
3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4
3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	5	4	5	2	4	4	4	3	3	3	2
4	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4
3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
4	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3
4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4
3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	4	5	5	5	3	2	4	3	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
5	4	3	2	5	4	4	4	2	4	5	2
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	5
2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3
5	5	2	5	1	4	4	5	2	5	5	4
4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	5	2	3	4	4	5	3	4	4	3
4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	2	5
4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	2
4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2
4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3
5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4

4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4
4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4
5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4
4	5	4	5	2	4	4	4	3	3	3	2

KINERJA											
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12
3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4
2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5
3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	5	2
5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	2	2	5	3	5	1	5	5	3	2
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	4	5	3	4	3	2	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4
2	3	2	2	4	5	2	4	3	5	5	4
3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4

4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	3	5	5	5	3	3	4	2	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4
2	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5
3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3
4	3	3	2	4	3	2	4	1	3	4	4
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	2	2	5	2	5	4	3	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5
4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5
4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5
4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5

3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5
3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5
3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4
2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5
3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	5	2

5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3
3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	2	2	5	3	5	1	5	5	3	2
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	4	3	2	3	4	4	4	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	4	5	3	4	3	2	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4
2	3	2	2	4	5	2	4	3	5	5	4
3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	5	2	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	3	5	5	5	3	3	4	2	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	5	3	4	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4
2	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5
3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5
4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3
4	3	3	2	4	3	2	4	1	3	4	4
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	2	2	5	2	5	4	3	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5
4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5
4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4

Lampiran 3. Surat Keterangan dari Perusahaan

SURAT KETERANGAN		
Nomor : Ket - 382/KPI49800/2024-S9		
PT Kilang Pertamina Internasional Unit VI Balongan		
Dengan ini menerangkan bahwa :		
N a m a	:	ABDULLAH
No. Mahasiswa	:	19510144
Prodi. / Fak.	:	Manajemen / Ekonomi
Institusi	:	Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang
Telah melaksanakan Penelitian Tugas Akhir di PT Kilang Pertamina Internasional Unit VI Balongan terhitung mulai tanggal 01 Juni 2024 - 20 Juni 2024		
Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.		
		Balongan, 21 Juni 2024 Manager HC RU VI,  Mahardhika Putra Kurnia
		

Lampiran 4. Data SPSS

Validitas

Correlations														
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.561**	.505**	.392**	.427**	.441**	.322**	.548**	.465**	.341**	.439**	.624**	.700**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X1.2	Pearson Correlation	.561**	1	.579**	.233**	.528**	.546**	.424**	.472**	.396**	.346**	.480**	.534**	.712**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X1.3	Pearson Correlation	.505**	.579**	1	.308**	.479**	.373**	.272**	.481**	.280**	.391**	.480**	.466**	.657**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X1.4	Pearson Correlation	.392**	.233**	.308**	1	.434**	.387**	.401**	.401**	.258**	.450**	.460**	.620**	.620**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X1.5	Pearson Correlation	.427**	.528**	.479**	.434**	1	.508**	.545**	.580**	.471**	.540**	.557**	.573**	.776**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X1.6	Pearson Correlation	.441**	.546**	.373**	.387**	.508**	1	.418**	.613**	.491**	.471**	.539**	.425**	.726**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X1.7	Pearson Correlation	.322**	.424**	.272**	.401**	.545**	.418**	1	.430**	.282**	.571**	.568**	.558**	.683**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X1.8	Pearson Correlation	.548**	.472**	.481**	.401**	.580**	.613**	.430**	1	.497**	.444**	.433**	.555**	.751**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X1.9	Pearson Correlation	.465**	.396**	.280**	.258**	.471**	.491**	.282**	.497**	1	.321**	.504**	.378**	.623**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X1.10	Pearson Correlation	.341**	.346**	.391**	.450**	.540**	.471**	.571**	.444**	.321**	1	.692**	.530**	.720**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X1.11	Pearson Correlation	.439**	.480**	.480**	.460**	.557**	.539**	.568**	.433**	.504**	.692**	1	.584**	.793**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X1.12	Pearson Correlation	.624**	.534**	.466**	.620**	.573**	.425**	.558**	.555**	.378**	.530**	.584**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
TOTALX1	Pearson Correlation	.700**	.712**	.657**	.620**	.776**	.726**	.683**	.751**	.623**	.720**	.793**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

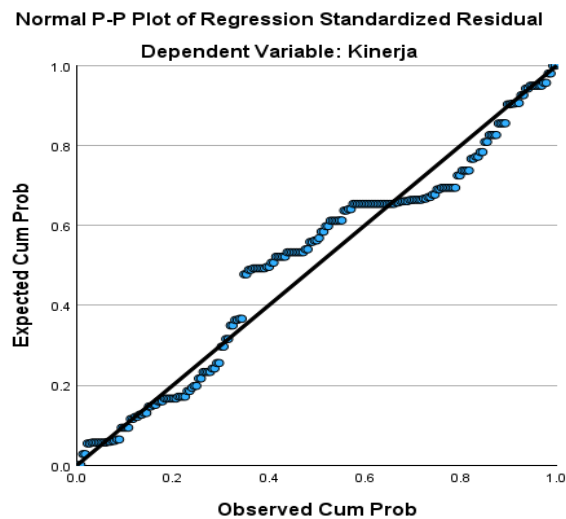
		Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.632**	.420**	.266**	.407**	.554**	.461**	.526**	.315**	.320**	.469**	.342**	.669**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X2.2	Pearson Correlation	.632**	1	.454**	.282**	.223**	.466**	.484**	.332**	.269**	.289**	.393**	.192**	.579**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.005	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X2.3	Pearson Correlation	.420**	.454**	1	.445**	.495**	.560**	.369**	.503**	.412**	.401**	.402**	.462**	.711**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X2.4	Pearson Correlation	.266**	.282**	.445**	1	.416**	.584**	.298**	.347**	.325**	.468**	.373**	.505**	.642**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X2.5	Pearson Correlation	.407**	.223**	.495**	.416**	1	.525**	.476**	.295**	.564**	.337**	.450**	.618**	.715**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X2.6	Pearson Correlation	.554**	.466**	.560**	.584**	.525**	1	.538**	.467**	.404**	.487**	.548**	.554**	.793**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X2.7	Pearson Correlation	.461**	.484**	.369**	.298**	.476**	.538**	1	.513**	.508**	.295**	.468**	.409**	.693**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X2.8	Pearson Correlation	.526**	.332**	.503**	.347**	.295**	.467**	.513**	1	.408**	.464**	.553**	.356**	.691**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X2.9	Pearson Correlation	.315**	.269**	.412**	.325**	.564**	.404**	.508**	.408**	1	.324**	.511**	.490**	.680**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X2.10	Pearson Correlation	.320**	.289**	.401**	.468**	.337**	.487**	.295**	.464**	.324**	1	.540**	.467**	.653**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X2.11	Pearson Correlation	.469**	.393**	.402**	.373**	.450**	.548**	.468**	.553**	.511**	.540**	1	.507**	.749**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
X2.12	Pearson Correlation	.342**	.192**	.462**	.505**	.618**	.554**	.409**	.356**	.490**	.467**	.507**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.005	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
TOTALX2	Pearson Correlation	.669**	.579**	.711**	.642**	.715**	.793**	.693**	.691**	.680**	.653**	.749**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

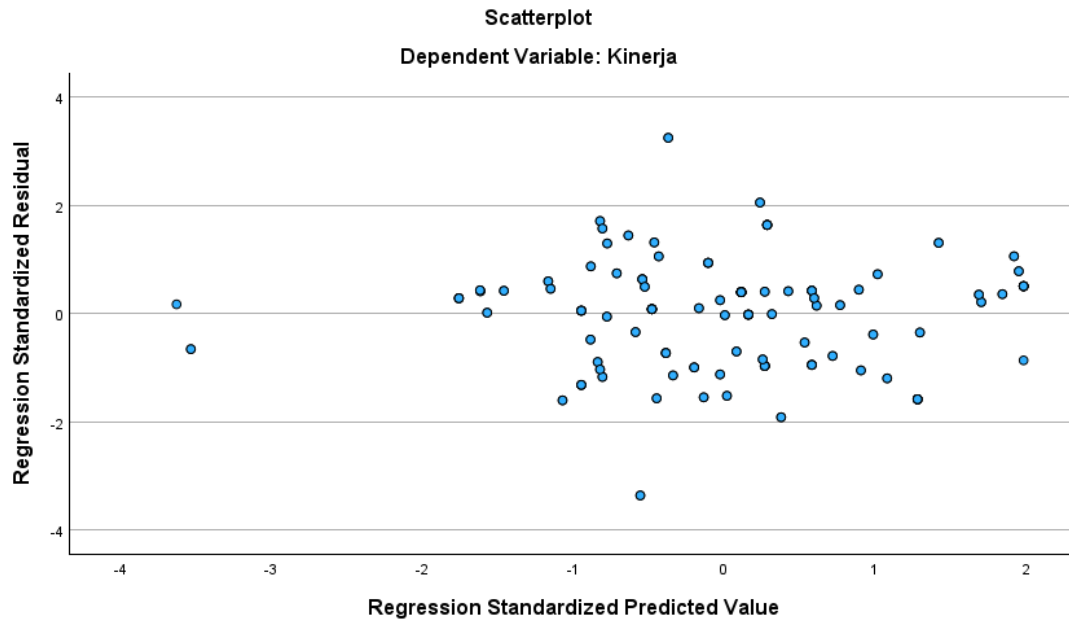
		Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	TOTALY
Y.1	Pearson Correlation	1	.528**	.503**	.352**	.253**	.385**	.421**	.216**	.395**	.303**	.245**	.279**	.589**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
Y.2	Pearson Correlation	.528**	1	.561**	.505**	.392**	.427**	.441**	.322**	.548**	.465**	.341**	.439**	.710**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
Y.3	Pearson Correlation	.503**	.561**	1	.579**	.233**	.528**	.546**	.424**	.472**	.396**	.346**	.480**	.729**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
Y.4	Pearson Correlation	.352**	.505**	.579**	1	.308**	.479**	.373**	.272**	.481**	.280**	.391**	.480**	.661**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
Y.5	Pearson Correlation	.253**	.392**	.233**	.308**	1	.434**	.387**	.401**	.401**	.258**	.450**	.460**	.592**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
Y.6	Pearson Correlation	.385**	.427**	.528**	.479**	.434**	1	.508**	.545**	.580**	.471**	.540**	.557**	.774**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
Y.7	Pearson Correlation	.421**	.441**	.546**	.373**	.387**	.508**	1	.418**	.613**	.491**	.471**	.539**	.745**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
Y.8	Pearson Correlation	.216**	.322**	.424**	.272**	.401**	.545**	.418**	1	.430**	.282**	.571**	.568**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
Y.9	Pearson Correlation	.395**	.548**	.472**	.481**	.401**	.580**	.613**	.430**	1	.497**	.444**	.433**	.752**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
Y.10	Pearson Correlation	.303**	.465**	.396**	.280**	.258**	.471**	.491**	.282**	.497**	1	.321**	.504**	.631**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
Y.11	Pearson Correlation	.245**	.341**	.346**	.391**	.450**	.540**	.471**	.571**	.444**	.321**	1	.692**	.704**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
Y.12	Pearson Correlation	.279**	.439**	.480**	.480**	.460**	.557**	.539**	.568**	.433**	.504**	.692**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211
TOTALY	Pearson Correlation	.589**	.710**	.729**	.661**	.592**	.774**	.745**	.659**	.752**	.631**	.704**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211	211

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Normalitas



Uji Heteroskedestisitas



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.038	.397		.095	.924		
	Kesehatan Mental	.893	.015	.910	59.862	<.001	.266	3.757
	Budaya Organisasi	.101	.016	.096	6.332	<.001	.266	3.757

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.038	.397		.095	.924
	Kesehatan Mental	.893	.015	.910	59.862	<.001
	Budaya Organisasi	.101	.016	.096	6.332	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8529.454	2	4264.727	8025.764	<.001 ^b
	Residual	110.527	208	.531		
	Total	8639.981	210			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kesehatan Mental

R-Square

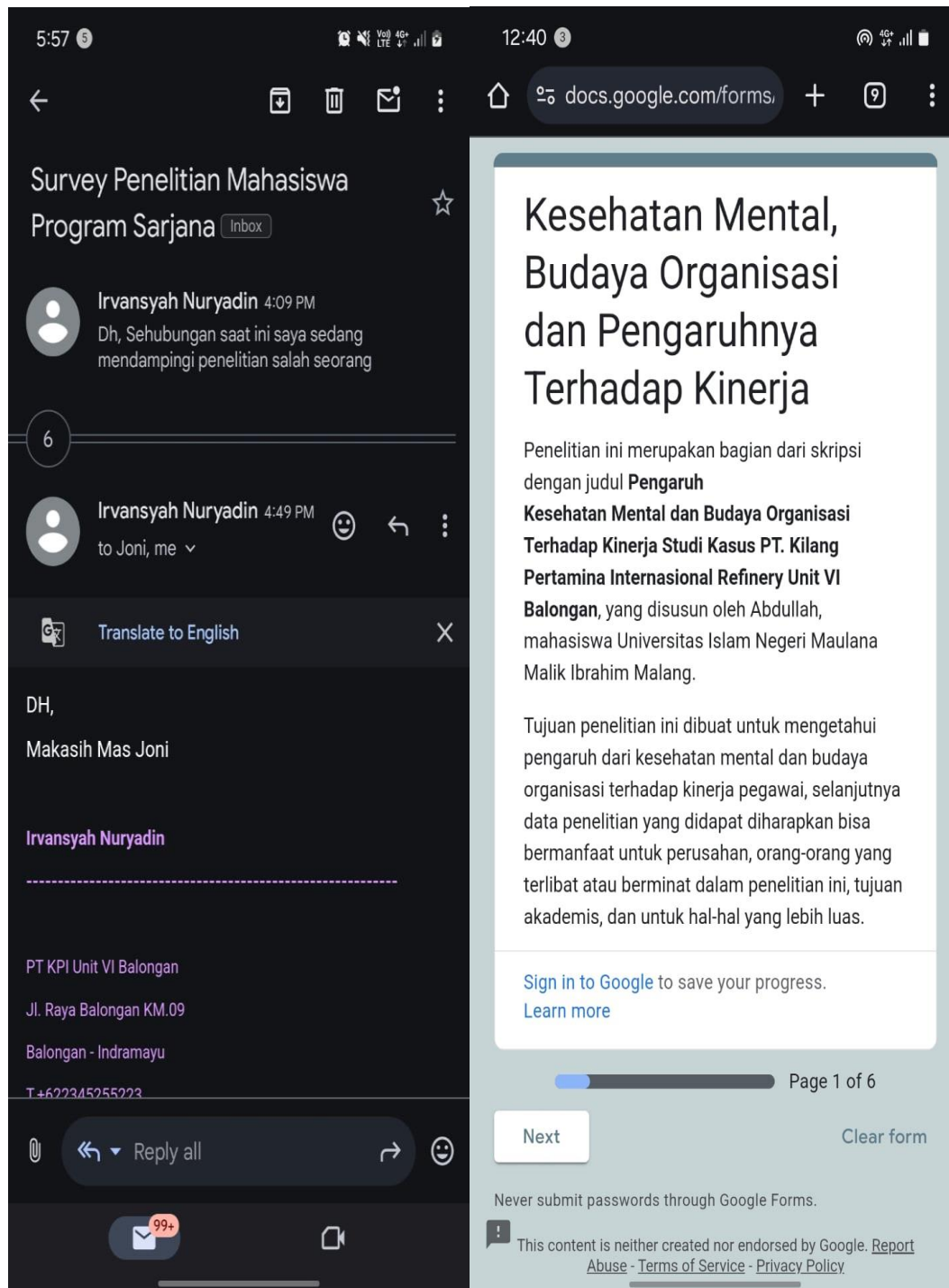
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.987	.987	.72896

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kesehatan Mental

b. Dependent Variable: Kinerja

Lamiran 5. Bukti Penelitian



Lampiran 6. Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Abdullah
NIM/Jurusan : 19510144 / Manajemen
Pembimbing : Syahirul Alim, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan Mental dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Studi Kasus PT. Kilang Pertamina Internasional Refinery Unit VI
Balongan

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	4 September 2023	Outline	
2	6 September 2023	Revisi Outline	
3	10 Oktober 2023	Proposal	
4	13 Oktober 2023	Revisi Proposal	
5	16 Oktober 2023	Proposal final	
6	9 Oktober 2024	Skripsi	
7	28 November 2024	Revisi Skripsi	
8	2 Desember 2024	Skripsi Final	

Malang, 25 Desember 2024
Mengetahui:
Ketua Program Studi Manajemen,



Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 19740604 200604 1 002

Lampiran 7. Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Abdullah

Tempat, tanggal lahir : Jayapura, 29 Juli 2001

Alamat : Perum Ciomas Permai Blok A7/61, Ciapus, Kab. Bogor

Telepon/Hp : 082142719802

E-mail : abdullah.br.llh@gmail.com

Pendidikan Formal

2006-2013 : SD Insan Kamil Bogor

2013-2016 : SMP Insan Kamil Bogor

2016-2019 : MA MBI Amanatul Ummah Pacet Mojokerto

2019-2025 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri

Maulana Malik Ibrahim Malang

Malang, 25 Desember 2024



Abdullah



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Abdullah
NIM : 19510144
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH KESEHATAN MENTAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA STUDI KASUS PT. KILANG PERTAMINA INTERNASIONAL REFINIRY UNIT VI BALONGAN**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	22%	7%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 18 Februari 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M