

Analisis Herd Mentality Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Gigi FDC Dental Clinic Cabang Bekasi

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Manajemen



Disusun oleh :

BEVRY NOVITA SAPUTRI
21120045

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PERTIWI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING



Nama : Bevry Novita Saputri
NIM : 21120045
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Analisis *Herd Mentality* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Gigi FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan


Disetujui pada:

Hari: Senin Tanggal: 30 Juni 2025

Pembimbing 1

Pembimbing 2


Rustomo, S.E., M.M.
NIDN: 8806623419


Setiawati, S.AB., M.M.
NIDN: 416097903

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd.
NIDN: 0403128806

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



Nama : Bevry Novita Saputri
NIM : 21120045
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Analisis *Herd Mentality* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Gigi FDC *dental clinic* Cabang Bekasi

Skripsi ini telah dipublikasikan di Jurnal
Minfo Polgan pada hari Senin tanggal 30 Juni 2025

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

| Nama | Jabatan | Tanda Tangan |
|---------------------------|---------------|--------------|
| Rustomo, S.E., M.M. | Pembimbing 1 | |
| Setiawati, S.AB, M.M | Pembimbing 2 | |
| Siti Nuridah, S.E., M.Ak. | Ketua Jurusan | |

Mengetahui,
Fakultas Bisnis dan Teknologi
Universitas Pertiwi,

Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd
Dekan

PERNYATAAN PELEPASAN HAK

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi :

Nama : Bevry Novita Saputri

NIM : 21120045

Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya ilmiah (skripsi) yang saya buat dengan bimbingan dari dosen Universitas Pertiwi, maka dengan penuh kesungguhan saya akan memberikan hasil karya ilmiah (skripsi) ini dengan penuh pertimbangan tanpa paksaan dari pihak manapun. Demi kemajuan dan penyempurnaan hasil karya ilmiah ini, pada Universitas Pertiwi Bekasi. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dinyatakan di Bekasi

Pada Tanggal, 30 Juni 2025



Bevry Novita Saputri

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Pertiwi:

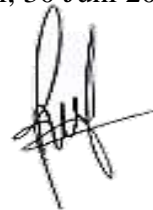
Nama : Bevry Novita Saputri
NIM : 21120045
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Analisis *Herd Mentality* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Gigi *Fdc Dental Clinic* Cabang Bekasi

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di

Bekasi, 30 Juni 2025



Bevry Novita Saputri

ABSTRAK

Nama : Bevry Novita Saputri
NIM : 21120045
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Analisis *Herd Mentality* dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik gigi FDC *dental clinic* Cabang Bekasi
Pembimbing 1 : Rustomo, S.E., M.M.
Pembimbing 2 : Setiawati, S.AB, M.M

Menjaga kesehatan gigi dan mulut harus di lakukan sejak dini karena pertumbuhan gigi dimulai sejak lahir hingga masa tua. Klinik FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi berkomitmen pada kesehatan masyarakat terutama menjaga terlidunginya kesehatan gigi dan mulut. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis *Herd Mentality* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi. Merupakan penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan menggambarkan suatu fenomena pada setiap variabel atas kajian yang berfokus pada penyajian data sebagai akurasi pada karakteristik atau keadaan suatu objek. Metode kuantitatif ini dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dengan skala likert yang disebarkan kepada responden seluruh staff Klinik FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi. Dengan teknik sampling jenuh atau seluruh populasi dijadikan sampel. Analisa data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dimana data pada setiap variabel pada uji instrument dinyatakan sah atau valid dan dapat dipercaya atau reliabel. Uji asumsi klasik menyatakan data pada setiap variabel normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta multikolinearitas. Kajian atas rumusan masalah pada variabel *herd mentality* positif kuat dan signifikan demikian juga variabel kepuasan kerja positif kuat dan signifikan, dan jika dianalisa secara serentak *herd mentality* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi positif kuat serta signifikan. Kesimpulan bahwa karyawan Klinik FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi telah membangun komitmen kerja sebagai pelayan masyarakat dalam kesehatan gigi dan mulut berkinerja dengan baik sesuai dengan harapan tidak melakukan kowanan berkelompok serta kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Herd Mentality*, Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Name : Bevry Novita Saputri
NIM : 21120045
Program : S1 Manajemen
Title : Analisis Herd Mentality Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Gigi FDC Dental Clinic Cabang Bekasi
Supervisor 1 : Rustomo, S.E., M.M.
Supervisor 2 : Setiawati, S.AB, M.M

Maintaining dental and oral health must be done early because tooth growth begins from birth to old age. FDC Dental Clinic, Bekasi Branch is committed to public health, especially maintaining the protection of dental and oral health. The purpose of this study was to analyze Herd Mentality and Job Satisfaction on Employee Performance at FDC Dental Clinic, Bekasi Branch. It is a quantitative descriptive study aimed at describing a phenomenon in each variable of the study that focuses on presenting data as accuracy in the characteristics or conditions of an object. This quantitative method with a data collection technique using a questionnaire with a Likert scale distributed to respondents of all FDC Dental Clinic staff, Bekasi Branch. With a saturated sampling technique or the entire population is used as a sample. Data analysis using the SPSS version 25 application where the data on each variable in the instrument test is declared valid and can be trusted or reliable. The classical assumption test states that the data on each variable is normal and there is no heteroscedasticity and multicollinearity. The study of the formulation of the problem on the variable herd mentality is positive strong and significant as well as the variable job satisfaction is positive strong and significant, and if analyzed simultaneously herd mentality and job satisfaction on the performance of employees of the FDC Dental Clinic, Bekasi Branch are positive strong and significant. The conclusion is that employees of the FDC Dental Clinic, Bekasi Branch have built a work commitment as public servants in dental and oral health performing well in accordance with expectations, not doing herds in groups and job satisfaction.

Keywords: Herd Mentality, Work Commitment, Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul *Analisis Herd Mentality Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Gigi FDC Dental Clinic* Cabang Bekasi. sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Pertiwi
2. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi
3. Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi
4. Siti Nuridah, S.E, M.Ak, Selaku Ketua Jurusan Bisnis
5. Rustomo, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi
6. Setiawati, S.AB, M.M, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
7. Pimpinan dan seluruh staf Klinik Gigi FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi yang telah memberikan kesempatan dan bantuan selama proses penelitian.
8. Kedua Orang tua tercinta Yenti Suryenti dan Rusin, Yang selalu memberikan doa, dukungan moral maupun material tanpa henti.
9. Rizfa Cahya, Firdiansyah, Tri Waluyo, Yosua Marpaung, Sri Daryati, Klaudius Wisnu Pambuko, Nurjanah Rahmawati dan Zahra Farisa

selaku Teman Seperjuangan penulis yang saling memberikan semangat dan dukungan selama penulisan skripsi ini.

10. Untuk seseorang yang spesial di hati (Rafli), terima kasih atas cinta, kesabaran, doa, dan dukungan yang kamu berikan. Kehadiranmu menjadi sumber kekuatan dan semangat yang tak ternilai dalam menyelesaikan perjalanan ini.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| PANITIA PENGUJI SKRIPSI | iii |
| PERNYATAAN PELEPASAN HAK | iv |
| LEMBAR PERNYATAAN | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| BAB I | 15 |
| PENDAHULUAN | 15 |
| 1.1. Latar Belakang | 15 |
| 1.2 Rumusan dan Batasan Masalah..... | 19 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 20 |
| 1.4 Kebaruan Penelitian | 20 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 21 |
| 1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis..... | 21 |
| 1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal..... | 22 |
| TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS | 23 |
| 2.1 Tinjauan Literatur..... | 23 |
| 2.1.1 Tinjauan Dasar | 23 |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 23 |
| 2.1.3 <i>Herd Mentality</i> | 29 |
| 2.1.4 Kepuasan Kerja | 33 |
| 2.1.5 Kinerja Karyawan | 36 |
| 2.2 Kerangka Pemikiran..... | 40 |
| 2.3 Pembangunan Hipotesis | 40 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3.1 <i>Herd Mentality</i> dan Kinerja Karyawan | 41 |
| 2.3.2 Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan..... | 42 |
| 2.3.3 <i>Herd Mentality</i> dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 42 |
| BAB III..... | 44 |
| METODOLOGI PENELITIAN | 44 |
| 3.1 Desain Penelitian..... | 44 |
| 3.2 Konteks Penelitian | 45 |
| 3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian | 46 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 47 |
| 3.4.1 Satuan Objek Penelitian..... | 47 |
| 3.4.2 Populasi dan Sampel..... | 47 |
| 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel..... | 48 |
| 3.4.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel | 49 |
| 3.4.4.1 Variabel, Dimensi, dan Indikator <i>Herd Mentality</i> | 50 |
| 3.4.4.2 Variabel, Dimensi, dan Indikator Kepuasan Kerja | 52 |
| 3.4.4.3 Variabel, Dimensi, dan Indikator Kinerja Karyawan | 54 |
| 3.5 Teknik Analisis Data | 56 |
| 3.5.1 Uji instrumen | 57 |
| 3.5.2 Uji Asumsi Klasik | 59 |
| 3.6 Metode Analisis Kuantitatif..... | 60 |
| 3.6.1 Analisis Regresi Moderasi..... | 60 |
| 3.6.2 Analisis Koefisien Determinasi..... | 61 |
| 3.6.3 Uji Hipotesis | 62 |
| BAB IV..... | 63 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | 63 |
| 4.1 Hasil Penelitian | 63 |
| 4.1.1 Profil Responden | 63 |
| 4.1.2 Statistik Deskriptif..... | 64 |
| 4.2 Pengujian Instrumen Penelitian | 65 |
| 4.2.1 Uji Validitas | 65 |
| 4.3 Asumsi Klasik | 69 |

| | |
|--|-----------|
| 4.3.1 Hasil Uji Normalitas | 69 |
| 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas | 70 |
| 4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 71 |
| 4.3.4 Uji Simultan (F)..... | 73 |
| 4.3.5 Hasil Uji T | 74 |
| 4.3.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 76 |
| 4.4 Analisis Hipotesis..... | 77 |
| 4.4.1 Analisis <i>Herd Mentality</i> Terhadap Kinerja Karyawan | 77 |
| 4.4.2 Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 78 |
| 4.4.3 Analisis Herd Mentality dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 80 |
| BAB V | 82 |
| KESIMPULAN | 82 |
| 5.1 Kesimpulan | 82 |
| 5.2 Saran-Saran | 83 |
| DAFTAR PUSTAKA | 85 |
| LAMPIRAN A KUESIONER..... | 89 |
| A.1 Format Kuesioner | 89 |
| A.2 Data Kuesioner Responden | 90 |
| | 95 |
| LAMPIRAN B STATISTIK | 96 |
| B.1 Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov | 96 |
| B.2 Tes Normalitas dengan Probability Plot (P-Plot) dan Histogram..... | 96 |
| B.3 Tes Heteroskedastisitas dengan Scatterplot Graphic | 96 |
| B.4 Tes Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser..... | 97 |
| B.5 Tes Reliabilitas | 98 |
| B.6 Tes Determinasi | 98 |
| B.7 Tes Uji T | 98 |
| LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI..... | 99 |
| C.1. Daftar Riwayat Hidup | 99 |
| C.2. Lembar Bimbingan Dosen..... | 100 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| <i>GAMBAR 1. 1 GRAFIK KARYAWAN KLINIK FDC</i> | 17 |
| <i>GAMBAR 2. 1 MODEL PENELITIAN</i> | 40 |
| <i>GAMBAR 2. 2 MODEL DENGAN HIPOTESIS</i> | 41 |
| <i>GAMBAR 4. 1 HASIL UJI NORMALITAS MENGGUNAKAN GRAFIK HISTOGRAM</i> | 70 |
| <i>GAMBAR 4. 2 UJI NORMALITAS MENGGUNAKAN P-PLOT</i> | 70 |
| <i>GAMBAR 4. 3 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS</i> | 72 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| TABEL 3. 1 DESAIN PENELITIAN | 45 |
| TABEL 3. 2 WAKTU PENELITIAN..... | 46 |
| TABEL 3. 3 OPERASIONALISASI VARIABEL..... | 49 |
| TABEL 3. 4 DIMENSI DAN INDIKATOR HERD MENTALITY | 51 |
| TABEL 3. 5 DIMENSI DAN INDIKATOR KEPUASAN KERJA | 53 |
| TABEL 3. 6 DIMENSI DAN INDIKATOR KINERJA KARYAWAN..... | 55 |
| TABEL 4. 1 HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF | 65 |
| TABEL 4. 2 HASIL UJI VALIDITAS HERD MENTALITY | 66 |
| TABEL 4. 3 HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA | 67 |
| TABEL 4. 4 HASIL UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN..... | 68 |
| TABEL 4. 5 HASIL UJI RELIABILITAS | 69 |
| TABEL 4. 6 HASIL UJI MULTIKOLINERITAS | 71 |
| TABEL 4. 7 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA..... | 72 |
| TABEL 4. 8 HASIL UJI SIMULTAN (F)..... | 74 |
| TABEL 4. 9 HASIL UJI T | 75 |
| TABEL 5. 1 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI | 76 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era kompetisi bisnis yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk dalam sektor pelayanan kesehatan. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan produktivitas individu, tetapi juga berdampak langsung terhadap efektivitas pelayanan, kepuasan pelanggan, dan citra institusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi krusial untuk dilakukan secara komprehensif.

Dua faktor penting yang kerap dikaitkan dengan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dan *herd mentality*. Kepuasan kerja telah lama menjadi topik utama dalam studi manajemen sumber daya manusia. (Indrasari, 2017), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan loyalitas, keterlibatan, dan produktivitas yang lebih tinggi.

Namun, di sisi lain, aspek psikologis dan sosial seperti *herd mentality* juga semakin menarik perhatian dalam konteks organisasi modern. *Herd mentality* merujuk pada kecenderungan individu untuk mengikuti perilaku kelompok, tanpa mempertimbangkan penilaian pribadi secara rasional (Li, 2023). Dalam lingkungan kerja yang dinamis, *herd mentality* dapat

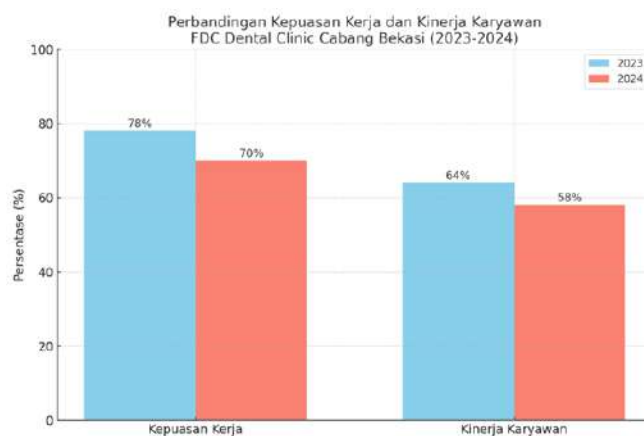
berdampak ganda: di satu sisi mendorong sinergi tim dan keseragaman nilai, namun di sisi lain dapat menghambat inisiatif, kreativitas, dan objektivitas dalam pengambilan keputusan.

Studi terbaru menunjukkan bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja belum tentu selaras dengan kinerja karyawan yang optimal. Data internal FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi pada tahun 2023 menunjukkan bahwa 78% dari total karyawan merasa puas terhadap lingkungan kerja, sistem manajemen, dan fasilitas yang tersedia. Akan tetapi, tingkat pencapaian target kinerja dalam hal efisiensi operasional dan kualitas pelayanan hanya mencapai 64% pada tahun yang sama. Fenomena ini mengindikasikan adanya gap signifikan antara persepsi kepuasan kerja dan hasil kerja aktual. Ketimpangan ini semakin jelas terlihat pada tahun 2024, di mana data menunjukkan adanya penurunan baik pada kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja menurun menjadi 70%, sementara pencapaian target kinerja turun ke angka 58%. Penurunan ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain di luar kepuasan kerja yang turut memengaruhi produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Dalam konteks organisasi kerja, *herd mentality* dapat muncul dalam bentuk konformitas terhadap keputusan mayoritas, menghindari konflik sosial dengan rekan kerja, atau mengikuti norma kelompok meskipun bertentangan dengan etika profesional dan nilai individu. Di satu sisi, *herd mentality* dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan mempercepat pengambilan keputusan kelompok. Namun di sisi lain, hal ini juga

berpotensi menghambat inisiatif, mengurangi akuntabilitas personal, serta mengorbankan kualitas dalam proses kerja.

Klinik Gigi FDC adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kesehatan yang didirikan pada tahun 2010, dan memiliki 501-1000 karyawan pada setiap cabang diseluruh Indonesia, dengan waktu pelayanan dari hari Senin s/d minggu mulai jam 08.00 s/d 22.00 WIB. FDC memiliki misi, "memberikan perawatan gigi yang berfokus pada kualitas, kenyamanan, dan kepercayaan, serta berkontribusi positif terhadap kesehatan gigi masyarakat umum.". FDC melayani pasien dengan cekatan dan dengan perkataan yang sebenarnya. Cekatan tidak hanya cepat dan tepat dalam melayani tapi juga pandai dalam keilmuan. Jujur berarti mengatakan yang sesungguhnya dan juga menepati janji. Pasien tidak perlu menunggu untuk diperiksa, karena tiap pasien telah diberikan waktu oleh dokter. Pasien juga bisa memilih dokter yang paling pas untuk perawatan gigi, serta banyak teknik baru yang diberikan kepada pasien.



Gambar 1. 1 grafik karyawan Klinik FDC

Sumber : website linked FDC

Fenomena ini terlihat secara nyata di lingkungan kerja FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi, sebuah institusi layanan kesehatan gigi yang berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Klinik ini menuntut kinerja tinggi dari setiap karyawan demi menjaga standar layanan dan efisiensi operasional. Namun, berdasarkan observasi di bulan Desember 2024 terdapat indikasi bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa puas terhadap fasilitas dan sistem kerja yang diterapkan, hal tersebut belum sepenuhnya tercermin dalam performa kerja yang konsisten dan merata. Lebih lanjut, berdasarkan informasi dari Hrd Klinik tersebut adanya pengaruh budaya kerja kelompok yang kuat di klinik ini menimbulkan dugaan bahwa sebagian karyawan mungkin terdorong untuk bertindak atau mengambil keputusan bukan atas dasar penilaian profesional pribadi, melainkan mengikuti norma sosial kelompok. Hal ini dikhawatirkan dapat memengaruhi objektivitas kerja, kualitas pelayanan pasien, serta efektivitas internal klinik. Sayangnya, hingga tahun 2024, belum terdapat penelitian yang secara khusus mengkaji peran gabungan antara *herd mentality* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks klinik kesehatan gigi, khususnya di FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi. Mayoritas studi sebelumnya hanya berfokus pada kepuasan kerja sebagai faktor tunggal atau meneliti *herd mentality* dalam konteks keuangan dan perilaku konsumen.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan literatur tersebut. Melalui analisis empiris terhadap kedua variable *herd mentality* dan kepuasan kerja penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana keduanya memengaruhi kinerja karyawan, baik

secara individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia di sektor kesehatan, serta menjadi acuan dalam meningkatkan kualitas pelayanan di FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, peneliti mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan pada Klinik FDC Cabang Bekasi?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja klinik FDC di cabang Bekasi terhadap kinerja karyawan?
3. Seberapa besar pengaruh *herd mentality* Klinik FDC dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dicabang Bekasi?

Berikut batasan masalah tentang Analisis *Herd Mentality* dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Gigi FDC *dental clinic* Cabang Bekasi :

1. Objek Penelitian dibatasi hanya pada Karyawan Klinik FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi, sehingga hasil penelitian tidak digeneralisasi ke cabang lain atau perusahaan lain di luar FDC Dental Clinic.
2. Variabel Penelitian :
 - a) *Variable Independent: Herd Mentality* dan Kepuasan Kerja.
 - b) *Variable Dependent: Kinerja* karyawan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan dalam perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan pada Klinik FDC cabang Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja klinik FDC dicabang Bekasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *herd mentality* Klinik FDC dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dicabang Bekasi.

1.4 Kebaruan Penelitian

Unsur kebaruan atau novelty dalam penelitian ini sangat penting sebagai indikator bahwa penelitian yang dilakukan memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Untuk menemukan unsur kebaruan tersebut, peneliti telah melakukan penelusuran terhadap berbagai penelitian terdahulu melalui jurnal ilmiah, artikel, maupun literatur akademik terpercaya.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian-penelitian sebelumnya, (*Herd Mentality* dalam Pengambilan Keputusan Konsumen Online), (Ardiansyah & Ardiansyah, 2023). Mayoritas studi mengenai *herd mentality* masih terfokus pada perilaku konsumen. Selain itu, sebagian besar studi sebelumnya, bukan pada lingkup pelayanan kesehatan swasta seperti klinik gigi.

Penelitian oleh (Waskito & Ayu Rachmawati Putri, 2021) yang meneliti kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor pelayanan publik menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memang memiliki peran penting, namun belum banyak mengaitkannya secara simultan dengan faktor psikologis sosial seperti *herd mentality*.

Selain itu, sebagian besar studi mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih banyak dilakukan pada sektor pemerintahan, manufaktur, atau pendidikan, sementara studi pada sektor pelayanan kesehatan swasta, khususnya di lingkungan klinik gigi seperti FDC Dental Clinic, masih sangat terbatas. Hal ini memberikan ruang kebaruan yang kuat pada penelitian ini, karena mengkaji interaksi antara *herd mentality* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks dunia kerja di layanan kesehatan swasta.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh *herd mentality* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks layanan kesehatan. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, khususnya dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan atau sektor lainnya yang memiliki karakteristik serupa.

1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal

Penelitian ini memberikan informasi dan rekomendasi yang berguna bagi manajemen Klinik Gigi FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi dalam mengambil kebijakan strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui pengelolaan kepuasan kerja maupun pendekatan terhadap dinamika sosial di lingkungan kerja.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PEMIKIRAN & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Literatur

2.1.1 Tinjauan Dasar

Bagian ini mendiskusikan berbagai teori dan konsep yang mendasari penelitian ini. Pembahasan dilakukan secara sistematis untuk membangun pemahaman menyeluruh terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu *herd mentality*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Setiap konsep dijelaskan berdasarkan teori-teori yang relevan dari para ahli dan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya.

Bab ini juga dikembangkan dengan penambahan sub-bab, guna memperjelas hubungan antarvariabel dan membentuk kerangka pemikiran serta rumusan hipotesis. Berbagai hal seperti gambar, tabel, dan bagan juga digunakan untuk membantu visualisasi konsep dan relasi antarvariabel, sehingga dapat memperkuat fondasi teoretis dari penelitian ini.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi (HS et al., 2024). MSDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen

kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, pengelolaan perubahan, dan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja (Ekawati, 2019).

MSDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia melibatkan interaksi antara manajemen dan karyawan. Manajemen bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan sumber daya manusia, sementara karyawan berkontribusi dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga kerja mereka (Siska Asriyanti et al., 2024).

1. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran dalam merumuskan kebijakan dan strategi terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi (Busro, 2018). Mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan strategis yang berkaitan dengan rekrutmen, pelatihan, kompensasi, penilaian kinerja, dan pengembangan karyawan. MSDM dapat berkontribusi secara signifikan dalam mencapai tujuan strategis organisasi dengan memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada dikelola dengan efektif dan efisien (Ainiyah et al., 2025). Berikut adalah beberapa peran strategis MSDM dalam suatu organisasi:

1. Perencanaan Strategis SDM:

MSDM berperan dalam perencanaan strategis sumber daya manusia

organisasi. Mereka berkolaborasi dengan manajemen senior untuk memahami arah strategis organisasi dan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia yang relevan. Hal ini melibatkan merumuskan rencana dan kebijakan SDM yang sesuai dengan tujuan jangka panjang organisasi.

2. Pengembangan Budaya Organisasi:

MSDM memainkan peran penting dalam membentuk dan mengembangkan budaya organisasi yang positif. Mereka dapat merancang program-program budaya yang mempromosikan etos kerja, kolaborasi, inovasi, keberagaman, dan kesetaraan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja yang tinggi dan kepuasan karyawan.

3. Peningkatan Kinerja Organisasi:

Melalui manajemen kinerja yang efektif, MSDM dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Mereka terlibat dalam penetapan tujuan kinerja yang terukur, merancang sistem penilaian yang obyektif, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mengidentifikasi dan mengembangkan potensi karyawan. Dengan cara ini, MSDM dapat berkontribusi dalam mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan daya saing organisasi.

4. Pengembangan Kepemimpinan:

MSDM memiliki peran dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan kepemimpinan yang efektif di dalam organisasi. Mereka dapat merancang program pengembangan kepemimpinan, menyediakan

pelatihan dan mentoring, serta mendorong pengembangan kompetensi kepemimpinan yang kritis. Hal ini penting untuk memastikan adanya pemimpin yang kompeten yang dapat mengarahkan organisasi menuju kesuksesan.

5. Manajemen Perubahan Organisasi:

Dalam era perubahan yang cepat, MSDM memiliki peran strategis dalam mengelola perubahan organisasi. Mereka membantu dalam merancang dan melaksanakan strategi perubahan, memfasilitasi komunikasi yang efektif, serta mengelola perubahan budaya dan struktur organisasi. Dalam proses ini, MSDM dapat meminimalkan hambatan perubahan dan memastikan adanya penerimaan dan adaptasi yang sukses terhadap perubahan tersebut.

6. Pengembangan Keunggulan Kompetitif:

Melalui kebijakan dan praktik SDM yang inovatif, MSDM dapat memberikan kontribusi nyata dalam mengembangkan keunggulan kompetitif organisasi. Mereka dapat merancang program pengembangan karyawan, mendorong kolaborasi dan tim yang efektif, memanfaatkan teknologi HRM yang canggih, serta memastikan adanya pengetahuan dan keterampilan yang relevan di dalam organisasi. Hal ini membantu organisasi untuk menjadi lebih adaptif, responsif, dan kompetitif di pasar. Dalam keseluruhan, MSDM memiliki peran strategis dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Dengan memanfaatkan potensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, MSDM dapat menjadi mitra strategis bagi manajemen dalam

membentuk masa depan organisasi yang sukses.

2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara teoritis, fungsi-fungsi manajemen SDM memegang peran penting dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam perspektif teori, fungsi-fungsi ini dapat didasarkan pada berbagai teori manajemen yang relevan, seperti teori peramalan, teori kepribadian, teori motivasi, teori pembelajaran, teori kontrol, teori pemberian umpan balik, dan teori penguatan. Dengan menerapkan fungsi-fungsi ini dengan baik, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan termotivasi untuk mencapai tujuan strategis mereka (Busro, 2018). Berikut adalah analisis tentang fungsi-fungsi tersebut:

Pertama-tama, fungsi perencanaan SDM merupakan langkah awal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam fungsi ini, organisasi merencanakan kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan strategis mereka. Pendekatan perencanaan SDM dapat didasarkan pada analisis data dan proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Teori peramalan dan pengembangan sumber daya manusia dapat memberikan landasan konseptual untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja yang efektif. Dengan perencanaan yang baik, organisasi dapat mengidentifikasi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja dan mengambil tindakan yang diperlukan, seperti rekrutmen atau restrukturisasi.

Kedua, fungsi pemilihan dan perekrutan menjadi kunci dalam

membangun tim yang kompeten. Proses pemilihan dan perekrutan SDM bertujuan untuk menarik individu yang memiliki kualifikasi, keahlian, dan kemampuan yang sesuai dengan posisi yang tersedia. Dalam konteks teori, pendekatan ini dapat didasarkan pada teori kepribadian, motivasi, dan pengambilan keputusan. Pemahaman karakteristik kepribadian yang relevan, motivasi individu, dan kemampuan pengambilan keputusan yang baik dapat membantu organisasi dalam memilih kandidat yang paling cocok. Selain itu, teori komunikasi dan negosiasi juga relevan dalam proses pemilihan dan perekrutan ini, karena melibatkan interaksi antara organisasi dan calon karyawan.

Selanjutnya, fungsi pengembangan dan pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan. Melalui program pelatihan dan pengembangan yang sesuai, organisasi dapat membantu karyawan mengasah keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Teori pembelajaran sosial dan pembelajaran organisasional dapat digunakan sebagai dasar konseptual untuk merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang efektif. Teori-teori ini menyoroti pentingnya observasi, pemodelan, penguatan positif, dan pembelajaran kolektif dalam proses pengembangan dan pelatihan.

Selanjutnya, fungsi evaluasi kinerja adalah elemen penting dalam manajemen SDM. Melalui evaluasi kinerja, organisasi dapat mengukur dan mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Pendekatan teori kontrol dan pemberian umpan balik dapat digunakan dalam proses

evaluasi kinerja. Standar kinerja yang jelas, pengukuran objektif, dan umpan balik yang konstruktif dapat membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan arahan untuk pengembangan lebih lanjut.

Terakhir, fungsi pengelolaan kompensasi dan penghargaan bertujuan untuk menyediakan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, serta penghargaan yang memotivasi karyawan. Dalam konteks teori motivasi, pendekatan ini dapat didasarkan pada teori penguatan dan teori harapan. Organisasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta memahami persepsi karyawan tentang hubungan antara usaha, kinerja, dan penghargaan yang mereka terima. Dengan mengelola kompensasi dan penghargaan dengan bijaksana, organisasi dapat memelihara motivasi dan kepuasan karyawan yang berdampak positif pada kinerja dan retensi karyawan (Kom et al., 2018).

2.1.3 Herd Mentality

Mentalitas massa juga disebut mentalitas kawanan atau kelompok adalah kecenderungan yang dimiliki sebagian manusia untuk menjadi bagian dari kelompok besar, sering kali mengabaikan perasaan masing-masing dalam prosesnya, dan mengadopsi perilaku dan tindakan orang-orang di sekitar mereka. Istilah ini digunakan untuk menggambarkan bagaimana manusia secara membabi buta mengikuti orang banyak dan mengambil perilaku yang berbeda, mengikuti tren, dan membeli barang dagangan berdasarkan lingkaran pengaruh mereka. Konsep mentalitas massa pertama kali diperkenalkan oleh psikolog sosial dan pelopor pemikiran

kelompok Gabriel Tarde dan Gustave Le Bon pada tahun 1800-an.

Menurut (Rustomo et al., 2025), *herd mentality* terjadi ketika individu mengadopsi keyakinan, perilaku, atau sikap mayoritas dalam kelompok, sering kali mengorbankan penilaian atau individualitas mereka sendiri. Fenomena ini dapat diamati dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari, seperti tren mode, keputusan investasi, dan afiliasi politik. Pengaruh sosial, bias kognitif (misalnya, konfirmasi bias), dan keinginan bawaan untuk diterima dan merasa aman adalah kontributor utama dari *herd mentality*.

1. Faktor-Faktor Penyebab *Herd Mentality*

a) Ketidakpastian dan Ketakutan Sosial

Salah satu faktor utama penyebab *herd mentality* adalah ketidakpastian yang tinggi, yang menyebabkan individu cenderung mengikuti keputusan atau perilaku mayoritas. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurdin, 2021) selama pandemi COVID-19 menunjukkan bahwa ketakutan terhadap ketidakpastian, terutama dalam situasi darurat kesehatan global, mendorong perilaku *herd mentality*. Contohnya adalah panic buying dan kepatuhan berlebihan terhadap pedoman pemerintah meskipun data yang tersedia tidak selalu mendukung keputusan tersebut.

b) Pengaruh Media Sosial dan Algoritma

Pengaruh media sosial semakin dominan dalam memperkuat fenomena *herd mentality*. (Silvanie et al., 2024) menunjukkan bahwa algoritma media sosial, seperti yang ada pada Facebook, Instagram, dan Twitter, dapat memperburuk confirmation bias dan mendorong individu

untuk lebih cenderung mengikuti opini mayoritas, karena algoritma sering menampilkan informasi yang sesuai dengan pandangan atau minat mereka. Hal ini meningkatkan penguatan opini yang sudah ada dan memperburuk kecenderungan mengikuti massa.

c) Peran Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian ekonomi, terutama yang disebabkan oleh krisis global atau resesi, meningkatkan kecenderungan masyarakat untuk mengikuti perilaku mayoritas. Shiller (2020) dalam bukunya "Irrational Exuberance" menunjukkan bahwa ketidakpastian pasar finansial dapat mendorong investor untuk mengikuti perilaku herd, yang terkadang berakibat pada lonjakan harga aset atau pembelian panik yang tidak didukung oleh data ekonomi yang rasional.

d) Perilaku Kelompok di Media Sosial (Echo Chambers)

Fenomena echo chambers di media sosial juga menjadi faktor penyebab kuat *herd mentality*. Dalam studi oleh (Yahya & Mahmudah, 2019), ditemukan bahwa media sosial memungkinkan terbentuknya ruang tertutup di mana individu hanya terpapar pada informasi yang sesuai dengan pandangan mereka, mengabaikan sudut pandang yang berbeda. Hal ini memperburuk konformitas dalam kelompok dan memperkuat *herd mentality* dalam keputusan sosial, politik, atau ekonomi.

2. Indikator *herd mentality*

Indikator merupakan variabel kendali yang dapat digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi pada sebuah kejadian maupun kegiatan.

Peneliti mengangkat beberapa indikator dari *herd mentality* yang sudah dijelaskan dari beberapa para ahli sebelumnya. Yaitu:

1) Model Mental (Wibowo 2023:78)

Teori ini mengasumsikan bahwa organisasi yang lebih mampu membangun dan menggunakan model mental yang akurat dari lingkungan bisnis mereka akan lebih berhasil daripada organisasi yang tidak mampu melakukannya. Teori ini juga mengasumsikan bahwa manajer yang memiliki pemahaman yang lebih lengkap dan lebih akurat tentang kapabilitas organisasi mereka dan prinsip-prinsip utama lingkungan bisnis mereka akan memiliki hasil kinerja yang lebih tinggi daripada manajer yang tidak memiliki pengetahuan semacam itu.

2) Memahami Insting Kawanannya, (Paulus, 2024)

Naluri kawanannya atau perilaku kawanannya didefinisikan oleh kurangnya pengambilan keputusan yang independen, yang menyebabkan seseorang berpikir dan berperilaku sama dengan orang lain. Hal ini dapat terwujud dalam apa yang kita beli atau bagaimana kita berpikir dan hadir dalam banyak bagian kehidupan kita, seperti memilih layanan, pilihan makanan, membeli produk, dan menginvestasikan uang kita.

3) Perilaku Terencana (Agus Wibowo 2023:90).

Perilaku terencana adalah bahwa cara terbaik untuk memprediksi dan menjelaskan perilaku seseorang adalah melalui niat perilaku orang tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa orang cenderung berperilaku rasional dan sistematis menggunakan informasi yang tersedia bagi mereka ketika

memutuskan untuk bertindak atau tidak bertindak, tindakan orang dipandu oleh motif sadar dan bukan oleh motif tak sadar, dan orang mempertimbangkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk bertindak atau tidak.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Hurun'in & Edho Rian Kurniawan, 2023).

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

1. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Syahputra, 2021) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1) Kedudukan

Pada umumnya, karyawan yang memiliki kedudukan atau jabatan pekerjaan yang lebih tinggi akan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya daripada karyawan yang memiliki kedudukan atau jabatan yang rendah.

2) Pangkat

Pada setiap jenis pekerjaan, terdapat perbedaan pangkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan pangkat tertentu pada setiap karyawan. Apabila karyawan mendapat kenaikan pangkat, maka akan timbul rasa puas dan bangga terhadap pekerjaannya.

3) Jaminan Finansial dan Sosial

Jika perusahaan memberikan jaminan finansial dan jaminan sosial terhadap karyawannya, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga perasaan aman dan nyaman tersebut dapat menciptakan kepuasan kerja.

4) Mutu Pengawasan

Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui perhatian dan hubungan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya dianggap sebagai bagian penting dari perusahaan.

2. Manfaat Kepuasan Kerja

(SaThierbach et al., 2015) Suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan memperoleh banyak manfaat, berikut lima

manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan

Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat karyawan menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.

2. Kerusakan akan dapat dikurangi

Kerusakan dapat dikurangi dengan maksud pekerjaan yang memiliki risiko dapat dikurangi sehingga dapat membuat kepuasan karyawan dalam bekerja.

3. Absensi dapat diperkecil

Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja karyawan tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan karyawan bersemangat.

4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil

Perpindahan karyawan diperkecil dikarenakan karyawan merasa pas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan.

5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan

Produktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja karyawan yang terbilang tinggi.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Septiyansah et al., 2024), adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1) Pekerjaan

isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya.

4) Rekan Kerja

Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

(Serang & Arfah, 2020) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.

Dari uraian mengenai pengertian kinerja diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja disuatu organisasi yang didasarkan pada perasaan emosional seorang pegawai. Hal ini akan tampak dari sikap pegawai terhadap aspek – aspek yang dihadapinya di lingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat termasuk didalamnya gaji, kondisi fisik, dan psikologis maupun aturan hukum yang ada.

1. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari intenal dan eksternal perusahaan maupun dari diri pegawai itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja pegawai baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai menurut (Suwanto, 2020), adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Artinya pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata – rata (*IQ* 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan Kinerja

(Agustin et al., 2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

3. Indikator Kinerja

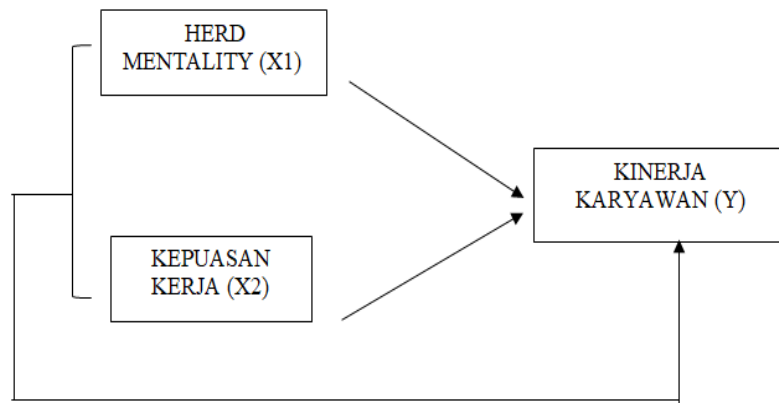
Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut (Yulianto, 2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

- 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
- 5) Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Untuk mempermudah dan mendapatkan batasan-batasan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini, maka penulis menggambaran kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Model Penelitian

2.3 Pembangunan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:26) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

Sedangkan hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

I

H0 : $\rho=0$: *Herd Mentality* tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H1 : $\rho\neq 0$: *Herd Mentality* terdapat pengaruh terhadap Kinerja karyawan

II

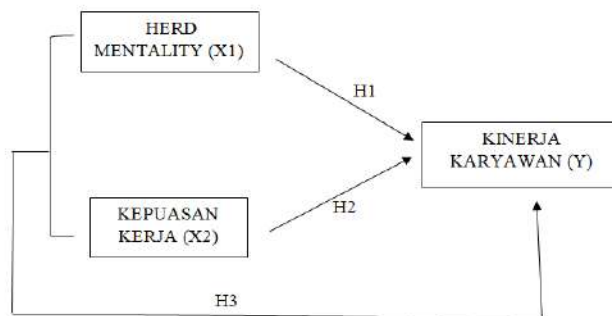
H0 : $\rho=0$: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H2 : $\rho\neq 0$: Kepuasan kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja karyawan

III

H0 : $\rho=0$: *Herd Mentality* dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H3 : $\rho\neq 0$: *Herd Mentality dan Kepuasan kerja* pengaruh terhadap Kinerja karyawan



Gambar 2. 2 Model Dengan Hipotesis

2.3.1 *Herd Mentality* dan Kinerja Karyawan

Analisis *Herd mentality* terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widhayanti, Elysabeth Putri (2019) dengan judul “analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan klinik gigi dentes jogja” serta penelitian yang dilakukan oleh Tessa Yolanda (2021) dengan judul “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan di puskesmas” menyatakan hasil yang sama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

H1 : $\rho \neq 0$: *Herd Mentality* terdapat pengaruh terhadap Kinerja karyawan

H0 : $\rho = 0$: *Herd Mentality* tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

2.3.2 Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devina, Budiharto, Rahayu (2023) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Dokter Gigi Muda Pada Rsgm Universitas Prof. Dr. Moestopo (B) Di Jakarta” serta penelitian yang dilakukan oleh Ludfia Ulfa, Nurmiati Muchlis, Sundari dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dokter Gigi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Dan Kinerja Saat Pandemi Covid Di Klinik Kimia Farm Kota Makassar” menyatakan hasil yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : $\rho \neq 0$: Kepuasan kerja terdapat pengaruh terhadap Kinerja karyawan

H0 : $\rho = 0$: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

2.3.3 *Herd Mentality* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis *Herd mentality* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riri Arianti Dwi Cahyani, Kemas Vivi Andayani (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra” menyatakan hasilnya yaitu *Herd mentality* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H3 : $\rho \neq 0$: *Herd Mentality dan Kepuasan kerja* pengaruh terhadap Kinerja karyawan

H0 : $\rho = 0$: *Herd Mentality dan Kepuasan kerja* tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam suatu penelitian, peneliti harus menentukan metode yang akan digunakan dalam penelitian. Sugiyono (2019:2) mengemukakan bahwa: Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian untuk mengetahui hubungan atau pengaruh sebab akibat (*cause effect relationship, cause effectual relationship*) antara dua variabel atau lebih dengan tujuan menjelaskan gejala atau fenomena tertentu (Buku Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, 2020).

Penulis menggunakan metode survei untuk pengambilan data. Survei adalah metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner (angket) adalah instrumen yang berupa daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dijawab atau diisi oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisiannya (Sanjaya, 2015:255). Kuesioner yang disebarkan nantinya menggunakan media penyebaran *Google Form* (GF). Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang dimiliki antara variabel dependen (X) yang terdiri dari Analisis *Herd Mentality* (X1) , Kepuasan kerja (X2) terhadap variabel independen (Y) yaitu kinerja karyawan pada Klinik FDC Cabang Bekasi.

Tabel 3. 1 Desain Penelitian

| No | <i>Research Design Parts</i> | | <i>Approaches</i> |
|--------------------------------|------------------------------|---------------------|---|
| 1 | Filosofi riset | | Penelitian ini menggunakan pendekatan objektif, berdasarkan fakta dan data kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel. |
| 2 | Paradigma riset | | Hipotesis dibangun berdasarkan teori yang ada, kemudian diuji menggunakan data lapangan. |
| 3 | Strategi riset | | Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden (karyawan Klinik Gigi FDC <i>Dental Clinic</i>). |
| 4 | Metode Riset | Pilihan | Data diolah secara statistik dengan menggunakan alat bantu seperti SPSS/Excel untuk pengujian hipotesis. |
| | | Waktu | Data dikumpulkan pada satu waktu tertentu, tidak berkelanjutan. |
| | | Teknik dan prosedur | Instrumen berupa pertanyaan skala Likert untuk mengukur variabel <i>herd mentality</i> , kepuasan kerja, dan kinerja. |
| Sumber: Saunders et al. (2012) | | | |

3.2 Konteks Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Klinik Gigi FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi, yang merupakan salah satu cabang dari jaringan klinik FDC *Dental Clinic* yang telah memiliki banyak cabang di berbagai kota besar di Indonesia. Klinik ini berlokasi di wilayah strategis Kota Bekasi dan melayani masyarakat umum dengan berbagai layanan perawatan gigi, mulai dari pemeriksaan rutin, *ortodonti* (behel), perawatan saluran akar, hingga tindakan bedah *minor*.

Klinik ini memiliki struktur organisasi yang terdiri dari dokter gigi umum, dokter gigi spesialis, perawat gigi, *customer service*, kasir, dan staf administrasi lainnya. Dalam keseharian operasionalnya, kinerja setiap individu sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Oleh karena itu, aspek psikologis seperti *herd mentality* (pengaruh kelompok) dan kepuasan kerja menjadi penting untuk dikaji.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Klinik Gigi FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi yang terdiri dari berbagai bagian/unit kerja. Total responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang, Kriteria inklusi responden meliputi:

- Karyawan tetap (bukan magang atau kontrak jangka pendek)
- Telah bekerja minimal 6 bulan
- Bersedia mengisi kuesioner secara sukarela

3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di FDC Bekasi Kota Jl. KH. Noer Ali No.4, RT.002/RW.009, Kayuringin Jaya, Kec. Bekasi Sel., Kota Bks, Jawa Barat 17144. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada tahun 2025.

Penelitian dilakukan pada awal April hingga akhir Juni Tahun 2025. Waktu penelitian dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 3. 2 Waktu Penelitian

| No | Kegiatan | April | Mei | Juni |
|----|----------------------|-------|-----|------|
| 1 | Pengajuan Judul | x | | |
| 2 | Progres Jurnal | x | | |
| 3 | Penyebaran Kuesioner | | x | |
| 4 | Olah Data | | x | |

| | | | | |
|---|-------------------------------|--|--|---|
| 5 | Finalisasi Jurnal dan Skripsi | | | x |
| 6 | Publis Jurnal dan Skripsi | | | x |

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Satuan Objek Penelitian

Unit analisis terkecil yang menjadi fokus dalam pengumpulan data penelitian ini. Dalam penelitian berjudul “Analisis *Herd Mentality* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Gigi FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi”, yang menjadi satuan objek penelitian adalah setiap individu karyawan yang bekerja di Klinik Gigi FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi.

Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi staf administrasi, asisten dokter gigi, perawat gigi, serta tenaga pendukung lainnya yang bekerja secara tetap di lingkungan klinik. Mereka dipilih karena dianggap memahami dinamika kerja di klinik serta dapat memberikan informasi langsung terkait persepsi terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan sosial kerja (*herd mentality*), dan penilaian terhadap kinerja masing-masing.

3.4.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020:126). Berdasarkan pendapat tersebut, dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pegawai pada Klinik FDC Cabang Bekasi sebanyak kurang lebih 30 pegawai.

Sampel menurut Sugiyono (2020:127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini akan menggunakan metode jenis *Non probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. Sugiyono (2018:136) dalam jurnal (Laoly Pratiwi Sirait, 2021) mengatakan bahwa *Non probability sampling* adalah metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama. Lalu teknik *sampling* jenuh menurut Sugiyono (2018:85) dalam jurnal (Furtika, 2019) mengatakan bahwa teknik *sampling* jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan uraian diatas, maka seluruh jumlah pegawai pada Klinik FDC Cabang Bekasi sebanyak kurang lebih 30 akan dijadikan sebagai sampel.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh herd mentality dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemilihan sampel menjadi bagian penting untuk memperoleh data yang relevan dan representatif dari populasi yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Klinik Gigi FDC Dental Cabang Bekasi yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan. Karena jumlah populasi yang relatif terbatas dan dapat

terjangkau, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Dengan menggunakan teknik ini, seluruh karyawan tetap yang memenuhi kriteria inklusi seperti bekerja minimal 6 bulan dan terlibat langsung dalam aktivitas pelayanan klinik dilibatkan sebagai responden. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi internal yang tinggi, serta mencerminkan kondisi riil yang terjadi di lingkungan kerja tersebut.

Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden, dan kemudian dianalisis dengan metode statistik untuk melihat hubungan antar variabel.

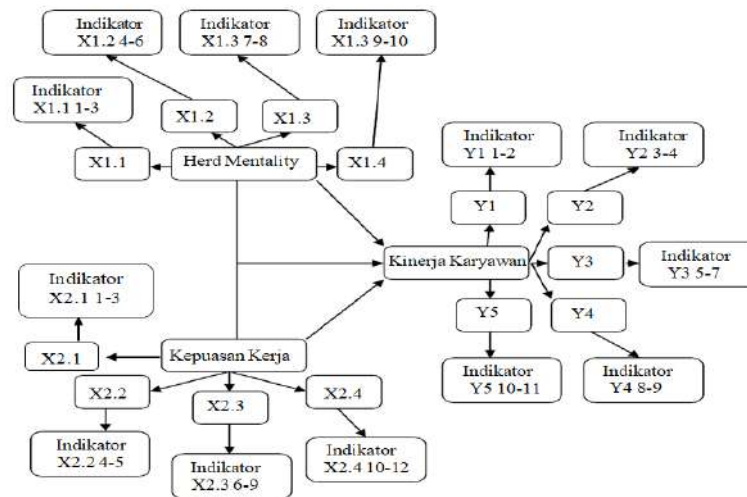
3.4.4 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono, (2019:221) definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dengan kata lain semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel tersebut.

Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | Sumber |
|-----------------------|--------------------|-------------|-----------------------------|
| <i>Herd Mentality</i> | Mentalitas | 3 Indikator | (Wibowo 2023:78) |
| | Kawanan | 3 Indikator | |
| | Perilaku Terencana | 2 Indikator | |
| | Dampak | 2 Indikator | |
| Kepuasan | Pekerjaan | 3 Indikator | (Septiyansah et al., 2024), |
| | Upah | 2 Indikator | |
| | Pengawasan | 4 Indikator | |

| | | | |
|---------------------|----------------------|-------------|---------------------|
| Kerja | Rekan Kerja | 3 Indikator | (Yulianto, 2020) |
| Kinerja Karyawan | Kualitas | 2 Indikator | |
| | Kuantitas | 2 Indikator | |
| | Efektivitas | 3 Indikator | |
| | Kemandirian Kerja | 2 Indikator | |
| | Komitmen Kerja | 2 Indikator | |



gambar 1.1 Model Operasionalisasi Penelitian

3.4.4.1 Variabel, Dimensi, dan Indikator *Herd Mentality*

Menurut Sugiyono (2019) definisi variabel penelitian adalah karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Perilaku meniru atau mengikuti trend merupakan respon perilaku yang umum dimiliki oleh setiap individu. Namun, perilaku ini menjadi masalah bilamana sudah mengarah pada *herd mentality*. Umumnya, orang dengan kondisi *herd mentality* akan berperilaku ikut-ikutan terhadap apapun yang di sukai tanpa memperdulikan situasi lainnya. Kelompok karyawan, atau

umum, perilaku ini dapat berkaitan erat dengan konsep diri yang dimiliki akibat pengaruh tugas perkembangan psikososialnya. Kelompok kaum produktif (remaja) yang akan menginisiasi kawanannya tersebut, tidak hanya di tempat kerja hal lain juga akan mudah terjadi, (Li, 2023).

Variabel X1 pada penelitian ini yaitu *herd mentality*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Mempunyai empat dimensi dan juga sepuluh indikator menggunakan skala likert.

Tabel 3. 4 Dimensi dan Indikator Herd Mentality

| Dimensi | Pengukuran dan Kode Indikator | Referensi |
|------------|---|------------------|
| Mentalitas | HM-01. Sebagai karyawan di Klinik mentalitas dapat dibangun secara kolektif | (Wibowo 2023:78) |
| | HM-02. Pimpinan sangat mengetahui kondisi staf pada situasi sulit dan memberikan motivasi | |
| | HM-03. Merasa tekanan dalam kerja sehingga semangat ditempat kerja kepuasan menurun | |
| Kawanan | HM-04. Kolektivitas capaian kinerja sangat penting demi kemajuan dan populeritas Klinik | |
| | HM-05. Pelayanan maksimal bukan karena kelompok dalam | |

| | | |
|--------------------|---|--|
| | kerja sebagai bentuk solidaritas | |
| | HM-06. Teman sejawat membeda-bedakan dalam berkumpul saat hadir maupun istirahat | |
| Perilaku terencana | HM-07. Perilaku pimpinan di Klinik sangat penting dan harus diteladani dalam bekerja. | |
| | HM-08. Seluruh karyawan Klinik dilakukan pengembangan karier dalam memenuhi kepuasan kerja. | |
| Dampak | HM-09. Terlintas secara pribadi keinginan untuk mengundurkan diri dari kerjaan. | |
| | HM-10. Capaian kinerja membuat bangga dan selalu berjuang demi kemajuan Klinik | |

3.4.4.2 Variabel, Dimensi, dan Indikator Kepuasan Kerja

Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Variabel X2 pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja. Instrumen

penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Mempunyai empat dimensi dan juga dua belas indikator menggunakan skala likert.

Tabel 3. 5 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

| Dimensi | Pengukuran dan Kode Indikator | Referensi |
|-----------|--|-----------------------------|
| Pekerjaan | KK-01. Pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan di Klinik sangat proposional | (Septiyansah et al., 2024), |
| | KK-02. Dalam penyelesaian satu pekerjaan dilakukan secara kolektif | |
| | KK-03. Pelayanan di Klinik dilakukan secara kolektif dan terkordinir tidak berdasarkan kawatanan | |
| Upah | KK-04. Karyawan menerima upah sesuai dengan keahlian yang dimiliki (UMR). | |
| | KK-05. Upah diberikan kepada karyawan tepat waktu dan sesuai | |
| | KK-06. Pimpinan membangun hubungan dengan para karyawan sangat baik | |
| | KK-07. Keteladanan pimpinan sebagai pengawas maka para | |

| | |
|-------------|---|
| | karyawan Klinik sangat mentaatinya |
| | KK-08. Dalam pengambilan keputusan pimpinan selalu melibatkan seluruh karyawan |
| | KK-09. Pengawasan melekat dilakukan secara rutin dan tidak ada kawatanan |
| Rekan Kerja | KK-10. Hubungan interpersonal teman sejawat sangat kolektif dan saling menghargai |
| | KK-11. Tidak terjadinya diskriminasi atas pengambilan keputusan terhadap rekan kerja |
| | KK-12. Pelayanan terhadap pasien Klinik dilakukan secara kolektif dan saling mengingatkan |

3.4.4.3 Variabel, Dimensi, dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Yulianto (2020:9) Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai.

Variabel Y pada penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Mempunyai lima dimensi dan

juga sebelas indikator menggunakan skala likert.

Tabel 3. 6 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

| Dimensi | Pengukuran dan Kode Indikator | Referensi |
|-------------|--|-----------|
| Kualitas | KK-01. Kualitas kerja kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. | |
| | KK-02. Kepuasan sebagai tanggung jawab hasil pekerjaan adalah hal terpenting dalam capaian kualitas pekerjaan. | |
| Kuantitas | KK-03. Ketetapan target yang di bebaskan terhadap karyawan atas mentalits yang terbangun. | |
| | KK-04. Pelayanan sebagai target pada karyawan tidak didasarkan dengan kawanannya semata. | |
| Efektifitas | KK-05. Efektivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai rencana dan tepat waktu. | |
| | KK-06. Mencapai tujuan yang diinginkan di Klinik sangat | |

| | | |
|-------------------|---|------------------|
| | penting sebagai perhatian seluruh karyawan. | (Yulianto, 2020) |
| | KK-07. Efektivitas pelayanan merupakan salah satu faktor penting di Klinik. | |
| Kemandirian Kerja | KK-08. Karyawan diberikan kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuannya. | |
| | KK-09. Pekerjaan dilaksanakan dengan standar yang ada bukan karena kewanaran pada pimpinan. | |
| Komitmen Kerja | KK-10. Komitmen kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan performa bisnis di Klinik. | |
| | KK-11. Loyalitas karyawan dalam menyikapi pekerjaan menjadikan Klinik lebih maju. | |

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan

jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017:147). Sebelum melakukan analisa data yang sudah terkumpul, data akan diolah dan disederhanakan. Tahap-tahap pengolahan data yang akan dilakukan meliputi:

3.5.1 Uji instrumen

1. Uji instrumen validitas

Menurut Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019:164) validitas merupakan ketepatan alat ukur dalam mengukur suatu objek. Validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik tes pengukuran dalam mengukur objek yang seharusnya diukur. Instrument yang dinilai valid apabila alat yang digunakan dapat dengan baik mengukur objek ukur. Oleh karena itu, alat yang valid adalah alat yang tepat untuk mengukur objek yang akan diukur.

Dalam uji validitas, setiap item akan diuji korelasinya dengan skor total variabel. Sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing - masing variabel $\geq 0,25$. Jika item mempunyai r hitung $< 0,25$ maka item tersebut akan dinyatakan tidak valid, begitupun sebaliknya jika item mempunyai r hitung $> 0,25$ maka item tersebut dinyatakan valid. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan :

r hitung = koefisien korelasi

$\sum X$ = jumlah skor butir

$\sum Y$ = jumlah skor total

N = jumlah sampel

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan seluruh responden sampel dengan syarat pengujian apabila r hitung > r tabel dengan $\alpha=0,05$ dengan bunyi hipotesis berdasarkan uji dinyatakan validitas dan jika r hitung < r tabel maka hipotesis tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Dalam Saptutyningasih dan Setyaningrum (2019:166) dijelaskan reliabilitas merupakan kestabilan hasil pengukuran secara repetitive dari masa ke masa. Reliabilitas alat ukur dapat diketahui dengan melakukan pengukuran berulang pada gejala yang sama dengan hasil yang sama. Reliabilitas item diuji dengan melihat nilai Alpha-Cronbach.

Nilai Alpha Cronbach untuk reliabilitas dapat dilihat pada keseluruhan item dalam satu variabel. Apabila nilai alpha > 0,7 maka tingkat reliabilitas terpenuhi (sufficient reliability), namun apabila nilai alpha < 0,5 maka reliabilitas rendah dan sebaiknya item tersebut tidak digunakan. Sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan

- r_{11} = Nilai reliabilitas yang dicari
- n = jumlah item pertanyaan yang diuji
- $\sum \sigma_t^2$ = Jumlah skor varian tiap-tiap item
- σ_t^2 = varian total

Untuk pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus

alpha apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka hasil pengujian hipotesis tersebut reliabel dan juga sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka hasil pengujian hipotesis tidak reliabel. Pengujian penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20. For windows dengan model Cronbach's Alpha.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya dan menghindari terjadinya estimasi bias. Pengujian asumsi klasik ini menggunakan beberapa uji, yaitu Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi $< 0,05$.

Uji normalitas dapat dideteksi dengan beberapa cara salah satunya adalah menggunakan uji One Sample Kolmogorov-smirnov. Dasar pengambilan keputusan apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $Sig \geq 0.05$, maka data residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai $Sig \leq 0.05$, maka data residual tidak berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021:178) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residua. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikans $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas.

3.6 Metode Analisis Kuantitatif

Analisis data menurut Sugiyono (2021:226) adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.6.1 Analisis Regresi Moderasi

Menurut Ghozali (2021:253), analisis regresi moderasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pemoderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variable dependen. Terdapat tiga cara yang digunakan untuk menguji regresi dengan variabel pemoderasi yaitu uji interaksi, uji selisih mutlak, dan uji residua. Persamaan

Regresi Model MRA (Moderated Regression Anaysis) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + \beta_3 X_1 * Z + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_2 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 Z + \beta_3 X_2 * Z + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_3 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_3 + \beta_2 Z + \beta_3 X_3 * Z + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X1 = Variabel Perilaku Cyberloafing

X2 = Variabel Budaya Organisasi

X3 = Variabel Motivasi Kerja

Z = Variabel Kontrol Diri

X1*Z = Variabel Interaksi Perilaku Cyberloafing dengan Kontrol Diri

X2*Z = Variabel Interaksi Budaya Organisasi dengan Kontrol Diri

X3*Z = Variabel Motivasi Kerja dengan Kontrol Diri

e = Koefisien Error

3.6.2 Analisis Koefisien Determisasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi

yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1.00 (korelasi sempurna). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.6.3 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Parsial (Uji t). Ghozali (2021) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Menurut Sugiyono (2021) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2021:148) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t memiliki nilai signifikansi sebesar 5%. Uji signifikansi t dapat dilakukan dengan *quick look*, yaitu jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Responden

Pada bagian ini disajikan deskripsi mengenai karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai latar belakang responden yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti, yakni *herd mentality*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada Klinik Gigi *FDC* Cabang Bekasi.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh bahwa sebagian besar responden adalah perempuan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Klinik Gigi *FDC* didominasi oleh tenaga kerja perempuan. Hal ini sejalan dengan karakteristik umum sektor pelayanan kesehatan, terutama pada profesi perawat, bidan, dan staf administrasi, yang banyak diisi oleh tenaga kerja perempuan.

2. Usia

Rentang usia responden berada pada kategori usia produktif, yakni antara < 25 tahun hingga > 45 tahun. Distribusi usia terbanyak berada pada kelompok usia 26–35 tahun, yang menandakan bahwa mayoritas karyawan berada pada tahap perkembangan karier yang aktif dan stabil. Usia yang produktif ini menjadi salah satu indikator potensi kinerja yang optimal dalam organisasi.

3. Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan terakhir responden bervariasi, dengan dominasi lulusan SMA/SMK, disusul oleh lulusan Diploma (D3) dan Sarjana (S1). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di klinik memiliki latar belakang pendidikan vokasional yang relevan dengan tugas dan fungsi di bidang pelayanan kesehatan.

4. Profesi/Jabatan

Responden terdiri dari berbagai profesi dan jabatan, seperti perawat, bidan, tenaga teknis kefarmasian, dokter gigi, staf administrasi, karyawan operasional, hingga bagian marketing. Variasi jabatan ini menggambarkan keberagaman peran dan kontribusi individu dalam mendukung kelancaran operasional dan pelayanan klinik secara menyeluruh.

5. Lama Bekerja

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 1 hingga 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki masa adaptasi dan pengalaman yang cukup terhadap lingkungan kerja, budaya organisasi, serta sistem pelayanan yang berlaku di Klinik Gigi *FDC*.

4.1.2 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengolah dan menganalisis data guna memberikan gambaran mengenai variabel-variabel yang diteliti. Melalui statistik deskriptif, data disajikan dalam bentuk ringkasan yang

meliputi nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi. Adapun hasil analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

| | | Statistics | | |
|--------------------|-------|-----------------------|----------------|------------------|
| | | <i>Herd Mentality</i> | Kepuasan Kerja | Kinerja Karyawan |
| N | Valid | 34 | 34 | 34 |
| Missing | | | | |
| Mean | | 40.09 | 52.47 | 49.32 |
| Std. Error of Mean | | 1.188 | 1.219 | 1.011 |
| Median | | 38.50 | 54.00 | 51.00 |
| Mode | | 50 | 60 | 55 |
| Std. Deviation | | 6.925 | 7.111 | 5.897 |
| Variance | | 47.962 | 50.560 | 34.771 |
| Range | | 22 | 22 | 21 |
| Minimum | | 28 | 38 | 34 |
| Maximum | | 50 | 60 | 55 |
| Sum | | 1363 | 1784 | 1677 |

Pada tabel 4.1 dijelaskan bahwa hasil deskriptif statistik dari olah data SPSS versi 25 dengan 34 responden menunjukkan bahwa nilai mean masing – masing variabel *herd mentality* (X1) = 40,09 dan kepuasan kerja (X2) = 52,47 serta kinerja karyawan (Y) = 49,32. Standar deviasi variabel *herd mentality* (X1) = 6,925 dan kepuasan kerja (X2) = 7,111 serta Kinerja karyawan memiliki standar deviasai 5,897. Median pada hasil penelitian ini yaitu pada *herd mentality* adalah 38,50, kepuasan kerja 54,00, dan kinerja karyawan 51,00.

4.2 Pengujian Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Suatu instrumen dikatakan valid apabila benar-benar dapat mengukur aspek yang ingin diteliti. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan pada setiap dimensi menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan setiap butir pertanyaan terhadap skor total, yaitu jumlah keseluruhan skor dari seluruh item dalam satu instrumen. Sebuah item dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid. Hasil dari pengujian validitas disajikan dalam tabel berikut.

a. Variabel *Herd Mentality*

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Herd Mentality

| Variabel | Item Pertanyaan | Koefisien Korelasi/ r hitung | p- value | R tabel | Keterangan |
|------------------------------------|--------------------|------------------------------------|-------------|------------|------------|
| <i>Herd Mentality (X1)</i> | HM1 | 0.656 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | HM2 | 0.680 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | HM3 | 0.719 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | HM4 | 0.558 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | HM5 | 0.677 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | HM6 | 0.814 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | HM7 | 0.520 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | HM8 | 0.572 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | HM9 | 0.812 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | HM10 | 0.519 | 0,000 | 0.339 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 2025

Dapat dilihat dari tabel di atas, r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 0.339 untuk sampel 34 responden. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, variabel *Herd Mentality* menunjukkan nilai keseluruhan koefisien korelasi seluruh item valid karena nilai koefisien korelasi atau r-hitung > r-tabel. Maka seluruh item variabel *Herd Mentality* dapat dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

| Variabel | Item Pertanyaan | Koefisien Korelasi/ r hitung | p- value | R tabel | Keterangan |
|---------------------------|--------------------|------------------------------------|-------------|------------|------------|
| Kepuasan Kerja (X2) | KK1 | 0.715 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KK2 | 0.769 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KK3 | 0.796 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KK4 | 0.685 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KK5 | 0.796 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KK6 | 0.718 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KK7 | 0.723 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KK8 | 0.762 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KK9 | 0.755 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KK10 | 0.620 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KK11 | 0.428 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KK12 | 0.694 | 0,000 | 0.339 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 2025

Dapat dilihat dari tabel di atas, r-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 0.339 untuk sampel 34 responden. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai keseluruhan koefisien korelasi seluruh item valid karena nilai koefisien korelasi atau r-

hitung > r-tabel. Maka seluruh item variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Variabel | Item Pertanyaan | Koefisien Korelasi/ r hitung | p- value | R tabel | Keterangan |
|----------------------------|--------------------|------------------------------------|-------------|------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | KN1 | 0.754 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KN2 | 0.745 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KN3 | 0.779 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KN4 | 0.650 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KN5 | 0.770 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KN6 | 0.879 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KN7 | 0.861 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KN8 | 0.689 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KN9 | 0.702 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KN10 | 0.819 | 0,000 | 0.339 | Valid |
| | KN11 | 0.619 | 0,000 | 0.339 | Valid |

Sumber: Hasil Olah Data Primer SPSS 2025

Dapat dilihat dari tabel di atas, r-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 0.339 untuk sampel 34 responden. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut, Kinerja Karyawan menunjukkan nilai keseluruhan koefisien korelasi seluruh item valid karena nilai koefisien korelasi atau r-hitung > r-tabel. Maka seluruh item variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Tabel 4. 5 Hasil uji reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .898 | 3 |

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

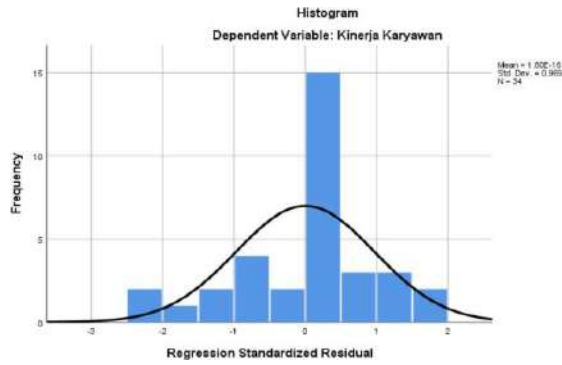
Prasyarat uji reliabilitas *Cronbach Alpha* adalah nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0.70. Artinya, jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0.70, maka instrumen atau variabel yang diukur dapat diandalkan (reliabel). Sugiono dalam (Hardani dkk, 2020).

Pada tabel 4.5 menunjukkan reliabilitas secara serentak *herd mentality* (X1), kepausan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) = 0.898 lebih besar dengan standar 0.70 maka data serentak dinyatakan reliabel sangat tinggi.

4.3 Asumsi Klasik

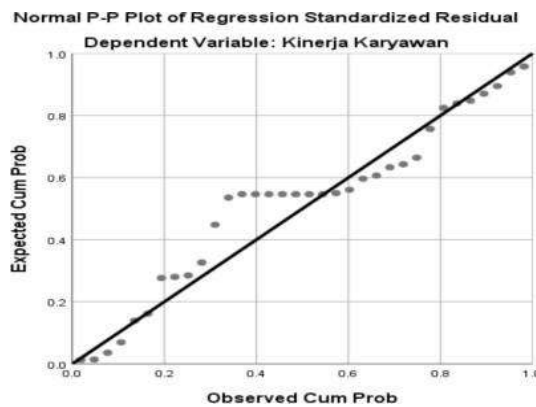
4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal. Uji normalitas yang baik adalah jika nilai signifikan > 0,05 maka data dapat dikatakan normal sedangkan jika nilai signifikan < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Untuk menguji normalitas suatu sampel dapat menggunakan analisis histogram dan grafik P-Plots pada gambar 4.1 dan 4.2 sebagai berikut.



gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik Histogram

Pada grafik 4.1 di atas terlihat bahwa pola histogram mengikuti pola distribusi normal. Dikatakan normal karena garis-garis pada grafik membentuk garis histogram, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.



gambar 4. 2 Uji Normalitas Menggunakan P-Plot

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat multikolinieritas antar variabel bebas. Model yang baik ditandai dengan tidak adanya gejala multikolinieritas dengan memeriksa Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas adalah:

- 1) Melihat nilai tolerance, apabila nilai tolerance $> 0,1$ berarti tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Melihat nilai VIF, apabila nilai VIF < 10 berarti tidak terjadi.

multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas yang dihitung dengan menggunakan SPSS 25:

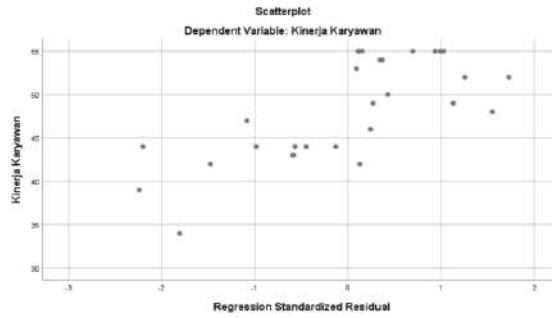
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolineritas

| Variabel | Colinearity Statistics | |
|-----------------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| <i>Herd Mentality</i> | 0.470 | 2.130 |
| Kepuasan Kerja | 0.470 | 2.130 |

Pada tabel 4.6 terlihat bahwa semua variabel independen (*Herd Mentality* dan Kepuasan Kerja) untuk setiap output menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak memiliki atau tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan uji *scatter plot* adalah metode visual untuk memeriksa asumsi heteroskedastisitas dalam model regresi, yaitu kondisi di mana varians dari *error term* tidak konstan pada setiap level variabel independen. Dalam uji ini, *scatter plot* menampilkan hubungan antara variabel dependen dan residual (*error term*). Jika terdapat pola tertentu dalam *scatter plot*, seperti titik-titik yang tidak beraturan atau membentuk pola tertentu, maka hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas, (Mutmainah 2024) (Janie 2021).



gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *Scatterplot* pada gambar uji Heteroskedastisitas diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel-variabel independen yang digunakan.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| <i>Unstandardized Coefficients</i> | | Standarized Coefficients | t | Sig. | <i>Collinearity Statistics</i> | | | |
|------------------------------------|-----------------------|--------------------------|-------|-------|--------------------------------|------------|-------|-----------|
| | | | | | B | Std. Error | Beta | Tolerance |
| 2 | (Constant) | 28.553 | 4.857 | | 5.879 | 0.000 | | |
| 2 | <i>Herd Mentality</i> | 0.518 | 0.119 | 0.608 | 4.338 | 0.000 | 1.000 | 1.000 |
| | Kepuasan Kerja | 0.599 | 0.101 | 0.722 | 5.901 | 0.000 | 1.000 | 1.000 |

Model regresi linear berganda yang digunakan penulis dalam penelitian ini berdasarkan 3 variabel penelitian yang terdiri dari 1 variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dan 2 variabel bebas yaitu *Herd Mentality* dan Kepuasan Kerja. Berdasarkan tabel 4.7 model persamaan regresi yang

diperoleh dengan menggunakan SPSS 2025 untuk penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 28,553 + 0,518X_1 + 0,599X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan :

- 1) Nilai konstanta regresi sebesar 28,553 artinya jika nilai variabel X_1 dan X_2 konstan atau tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai variabel Y sebesar 28,553.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,518 artinya jika variabel X_1 mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan variabel lainnya tetap atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan 0,518.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,599 artinya jika variabel X_2 mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan variabel lainnya tetap atau sebesar 0, maka Y akan mengalami peningkatan 0,599.

4.3.4 Uji Simultan (F)

Uji f dilakukan untuk menguji apakah seluruh variabel independen berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilihat dari nilai signifikansi apakah $< 0,05$ atau tidak. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dan juga dilihat dengan membandingkan f-hitung dan f-tabel, jika f-hitung > f-tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Simultan (F)

| | Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 | Regression | 614.665 | 2 | 307.333 | 17.882 | 0,000 |
| | Residual | 532.776 | 31 | 17.186 | | |
| | Total | 1147.441 | 33 | | | |

Dari hasil pengujian pada tabel 4.8 di peroleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,882 > 3,315829$), maka hasil H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel *Herd Mentality* dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.5 Hasil Uji T

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilihat dari jika nilai signifikansi < 0.05 maka hipotesis diterima yang artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dan juga dilihat dari perhitungan t-hitung dengan t-tabel. Jika t-hitung > t-tabel maka hipotesis diterima yang artinya variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 9 Hasil Uji T

| Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-----------------------------|-----------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|-------|
| Model | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 17.482 | 5.390 | | 3.243 | 0.003 | | |
| | <i>Herd Mentality</i> | 0.150 | 0.152 | 0.176 | 0.986 | 0.332 | 0.470 | 2.130 |
| | Kepuasan Kerja | 0.492 | 0.148 | 0.594 | 3.323 | 0.002 | 0.470 | 2.130 |

Sumber: Hasil Olah Data Primer 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, menunjukkan hasil perhitungan t hitung dan nilai signifikansi dari variabel *Herd Mentality* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dengan nilai signifikansi. Jumlah sampel dalam penelitian ini N = 34 dengan nilai error atau $\alpha = 0,05$ maka didapat t-tabel sebesar 1,6924. Maka dapat di deskripsikan sebagai berikut:

- 1) Pengujian hipotesis variabel *Herd Mentality* (X1) diperoleh t-hitung sebesar $0,986 < t\text{-tabel } 1,6924$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,332 > 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel *Herd Mentality* (X1) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kedua nilai yang telah diuji dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak diterima, yaitu variabel *herd mentality* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengujian hipotesis variabel Kepuasan Kerja (X2) diperoleh t-hitung

sebesar $3,323 > t\text{-tabel } 1,6924$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kedua nilai yang telah diuji dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yaitu variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kontribusi atau seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5. 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .732 ^a | 0.536 | 0.506 | 4.146 | 2.102 |

Berdasarkan tampilan hasil uji determinasi pada tabel 5.0 diatas, dapat diketahui bahwa:

- 1) Koefisien korelasi (R) sebesar 0.732, artinya bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen (karena tidak mendekati angka 1).
- 2) Koefisien determinasi sebesar 0.536, artinya bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 53,6%, sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

4.4 Analisis Hipotesis

4.4.1 Analisis *Herd Mentality* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis dijelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,332 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa variabel *herd mentality* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecenderungan individu untuk mengikuti perilaku kelompok (*herd mentality*) tidak secara langsung menentukan seberapa baik seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Menurut teori perilaku organisasi, kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (Robbins & Judge, 2017). *Herd mentality*, meskipun dapat membentuk perilaku kelompok, belum tentu berdampak terhadap efektivitas individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Janis (1972) tentang *group think*, bahwa kecenderungan mengikuti kelompok secara berlebihan justru dapat menghambat pengambilan keputusan yang rasional, namun tidak selalu berkorelasi dengan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gani et al., 2018) yang menemukan bahwa *herd mentality* pada indikator kompetensi organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan. Penelitian mereka menyimpulkan bahwa meskipun *herd mentality* dapat memengaruhi dinamika sosial antar rekan

kerja, namun hal tersebut tidak cukup kuat untuk memengaruhi hasil kinerja yang bersifat individual dan terukur. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Dery Wijaya et al., 2023) yang mana menjelaskan terkait indikator *herd mentality* yaitu mengenai kecenderungan individu untuk mengikuti keputusan orang lain. Pada penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa *Herd Mentality* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Dery Wijaya et al., 2023) menjelaskan bahwa pengambilan keputusan yang cepat telah menjadi suatu nilai budaya bagi organisasi yang maju. Selain itu, nilai perencanaan jangka panjang/jangka pendek yang mana perencanaan harus dilakukan untuk melaksanakan setiap tahapan kegiatan untuk menilai apakah suatu organisasi mampu mencapai setiap tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya lebih menekankan pada pengembangan kapasitas individu, sistem evaluasi yang objektif, serta peningkatan motivasi kerja secara personal, daripada terlalu khawatir terhadap efek perilaku kolektif seperti *herd mentality*.

4.4.2 Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis dijelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat teori - teori dalam perilaku organisasi yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Brown dan Ghiselli (1950), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari kesesuaian antara harapan individu terhadap pekerjaan dan kenyataan yang dirasakannya. Semakin tinggi tingkat kesesuaian tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap perilaku kerja. Menurut Brown dan Ghiselli, seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki dorongan internal yang lebih kuat untuk menyelesaikan tugasnya secara optimal, menunjukkan loyalitas terhadap organisasi, serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Kepuasan kerja dalam konteks ini tidak hanya mencakup imbalan finansial, tetapi juga meliputi aspek psikologis seperti pengakuan, pencapaian, serta hubungan sosial di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Suryawan & Salsabilla, 2022) yang memberikan kesimpulan bahwa terdapat adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut dijelaskan kepuasan kerja merupakan salah satu determinan utama dalam pembentukan perilaku kerja positif, termasuk peningkatan produktivitas, tanggung jawab, serta keinginan untuk memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya juga cenderung memiliki sikap yang kooperatif, rendah konflik, dan lebih tahan terhadap tekanan kerja. Selain itu, menurut (Sainju et al., 2021) Seorang karyawan yang tidak puas cenderung memiliki moral terhadap pekerjaan dan ketika moral karyawan untuk pekerjaan

rendah; kinerja mereka dapat terpengaruh karena dia tidak akan termotivasi untuk menampilkan yang lebih baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Mauli & Mukaram, 2016) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa seseorang yang merasa memiliki kepuasan di lingkungan tempat bekerja akan menciptakan lingkungan yang menyenangkan dalam organisasi untuk menyelesaikan kinerjanya dengan baik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja bukan hanya sekadar perasaan nyaman dalam bekerja, melainkan merupakan elemen kunci dalam mendorong kinerja yang optimal dari setiap karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami dan mengelola faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti pemberian kompensasi yang adil, penghargaan atas pencapaian, dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung.

4.4.3 Analisis Herd Mentality dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel *Herd Mentality* dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, meskipun secara parsial herd mentality tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun ketika dikombinasikan dengan kepuasan kerja, keduanya tetap memberikan

kontribusi yang signifikan terhadap variasi kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan pendekatan dalam teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor psikologis dan sosial yang saling terkait (Robbins & Judge, 2017). Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan herd mentality, meski tidak dominan, dapat membentuk dinamika sosial yang kondusif dalam tim atau kelompok kerja, yang pada akhirnya mendukung pencapaian kinerja.

Penelitian ini juga didukung oleh studi (Handayani & Prabowo, 2021) yang menunjukkan bahwa kombinasi antara faktor individu dan kelompok dalam lingkungan kerja mampu menciptakan sinergi yang mempengaruhi hasil kinerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, keberhasilan dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal tidak hanya tergantung pada satu aspek saja, melainkan pada keterpaduan berbagai faktor internal dan eksternal.

Namun demikian, hasil ini juga menunjukkan pentingnya fokus yang lebih besar pada faktor kepuasan kerja, karena dalam hasil analisis parsial, hanya kepuasan kerja yang memberikan pengaruh signifikan secara individu terhadap kinerja. Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi perlu diarahkan pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan serta penguatan budaya kerja yang sehat secara kolektif.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sehingga dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Tidak terdapat adanya pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan pada Klinik FDC Cabang Bekasi.
- 2) Terdapat adanya pengaruh kepuasan kerja klinik FDC dicabang Bekasi belum mencapai standar yang diharapkan pada kinerja karyawan.
- 3) Secara parsial, *herd mentality* sebenarnya menunjukkan pengaruh yang cukup positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh dinamika sosial di lingkungan kerja yang mendukung kebersamaan, semangat tim, dan budaya kerja yang solid. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.
- 4) Secara simultan (*serentak*), kedua variabel independen yaitu *herd mentality* dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila keduanya dikembangkan secara bersamaan dalam lingkungan kerja, maka efek sinergis yang tercipta akan semakin mendorong peningkatan kinerja karyawan secara lebih optimal. Kombinasi antara dukungan

lingkungan sosial dan kepuasan terhadap pekerjaan terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih baik di Klinik FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi.

- 5) Pada penelitian ini, pengaruh secara parsial *herd mentality* terhadap kinerja karyawan Klinik FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi cukup positif dan signifikan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi positif kuat. Analisa hubungan secara serentak *herd mentality* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan justru lebih baik lagi dengan positif kuat dan hasil signifikan.

5.2 Saran-Saran

1. Bagi Pengembangan Teori

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan awal bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait hubungan antara faktor psikologis seperti *herd mentality* dan kepuasan kerja terhadap kinerja individu dalam sektor layanan kesehatan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel psikososial lainnya yang mungkin turut memengaruhi kinerja, seperti motivasi intrinsik, iklim organisasi, atau budaya kerja.

2. Bagi Praktik Manajerial di Klinik FDC *Dental Clinic* Cabang Bekasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, pihak manajemen disarankan untuk lebih memperhatikan aspek kepuasan kerja karyawan sebagai

salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kinerja. Hal ini dapat dilakukan melalui penyusunan kebijakan penghargaan yang adil, pemberian kesempatan pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif. Selain itu, meskipun *herd mentality* mungkin tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam penelitian ini, pemahaman terhadap dinamika sosial di tempat kerja tetap penting untuk menjaga keharmonisan dan kolaborasi antar karyawan.

3. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi awal untuk studi lanjutan dalam ruang lingkup organisasi pelayanan kesehatan atau sektor lainnya yang memiliki karakteristik kerja serupa. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan cakupan lebih luas, misalnya dengan menambah jumlah sampel, lokasi klinik, atau memasukkan variabel mediasi seperti stres kerja atau kepemimpinan. Pendekatan kualitatif juga dapat dipertimbangkan untuk menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman karyawan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wibowo. (2023). *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen* (Joseph Teguh Santoso (ed.); Pertama). Universitas STEKOM.
- Agustin, R. P., Suparwo, A., Yuliyana, W., Sunarsi, D., & Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan serta dampaknya pada Word of Mouth Jasa Pengurusan Nenek di CV Speed Nenek. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(3), 186–190. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i3.249>
- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, April 2025.
- Ardiansyah, M., & Ardiansyah, T. (2023). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Konsumen Dalam Pembelian Properti Khususnya Bagi Pegawai Milenial. *Jurnal Usaha*, 4(2), 68.
- Dery Wijaya, Samsuri Samsuri, & Rachmat Gunawan. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 123–130. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.342>
- Ekawati, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 3(2), 1–22. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006>
- Gani, M. R., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Karya Cahaya (SKC) Gorontalo. *Jurnal EMBA*, Vol.6(No.4), 3228–3237.
- HS, M. F., Anwar US, K., & Shalahudin, S. (2024). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan. *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*,

2(1), 207–217. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>

- Hurun'in, & Edho Rian Kurniawan. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Journal Economic Insights*, 2(2), 165–170. <https://doi.org/10.51792/jei.v2i2.74>
- Indrasari, D. M. (2017). KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–84.
- Kom, S., Kom, M., Fauzi, R., Kom, S., Kom, M., Studi, P., & Informatika, T. (2018). *Pengaruh sistem manajemen*.
- Li, Y. (2023). The Herd Mentality of Adolescents as Shown in Their Participation in Online Gaming. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 9(No 1), 133–137. <https://doi.org/10.54097/ehss.v9i.6436>
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Nurdin, B. F. H. (2021). Ketahanan Keluarga Islami Dalam Multi Perspektif. In *Aswaja Pressindo Bekerja sama dengan Jurusan Studi Islam Fakultas Agama Islam Universitas Islam Indonesia* (Issue Juli).
- Paulus, N. (2024). Wawasan Pakar tentang Insting Kawan. *Journal UCReverside, Vol 6*(No 8), 1–7.
- Rustomo, R., Saputri, B. N., & Setiawati, S. (2025). Analisis Herd Mentality dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik FDC Dental Cabang Bekasi. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 943–952. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14943>
- Sainju, B., Hartwell, C., & Edwards, J. (2021). Job satisfaction and employee turnover determinants in Fortune 50 companies: Insights from employee reviews from Indeed.com. *Decision Support Systems*, 148(September 2020),

113582. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2021.113582>

<http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056><https://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827><https://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt><http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005><http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005>

Septiyansah, A., Bassalamah, M. R., & Wahono, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis RSUD Dr. Haryoto Lumajang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 13(02), 201–208.

Serang, S., & Arfah, A. (2020). Economics and Digital Business Review Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 1(2), 138–158.

Silvanie, A., Subekti, R., Sidik Permana, D., & Kurniawan, A. (2024). Tinjauan Komprehensif tentang Dampak Algoritma Media Sosial. *Tinjauan Komprehensif Tentang (Astried Silvanie, Dkk) Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(8), 189–195. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13253688>

Siska Asriyanti, Ayu Arum Febrianti, Fitri Nur Wulansari, Syahrul Mubarak, & M. Isa Anshori. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Dian Mandala*, 2(1), 10–23. <https://doi.org/10.62200/jpdm.v2i1.119>

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>

- Syahputra, D. R. (2021). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Penerbitan Harian Waspada Medan*.
- Waskito, M., & Ayu Rachmawati Putri. (2021). Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 111–122.
- Wibowo, A. (2023). *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen* (Joseph Teguh Santoso (ed.); Cetakan 1). Universitas STEKOM.
- Yahya, Y. K., & Mahmudah, U. (2019). Echo Chambers Di Dunia Maya: Tantangan Baru Komunikasi Antar Umat Beragama. *Religi: Jurnal Studi Agama-Agama*, 15(2), 141. <https://doi.org/10.14421/rejusta.2019.1502-02>
- Yulianto, B. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan). *Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang*.

LAMPIRAN A KUESIONER

A.1 Format Kuesioner



Nomor : 032/FBT/DEK/SIP/VII/2025
Lampiran : -
Perihal : **Surat Izin Penelitian**

Bekasi, 01 Juli 2025

Kepada Yth.
Ibu Drg. Ita Lerstari MARS
Fdc dental clinic bekasi
Jl. KH. Noer Ali No.4, RT.002/RW.009,
Kayuringin Jaya, Kota Bekasi, Jawa Barat 17144

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh mahasiswa/i Fakultas Bisnis dan Teknologi Universitas Pertiwi, kami mengajukan permohonan izin untuk melakukan penelitian di perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun data yang akan dikumpulkan merupakan bahan penulisan skripsi mahasiswa/i yang bersangkutan.

Berikut identitas mahasiswa yang dimaksud:

Nama : BEVRY NOVITA SAPUTRI
NIM : 21120045
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Penelitian : Analisis Herd Mentality Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Gigi Fdc Dental Clinic Cabang Bekasi
Dosen Pembimbing 1 : Rustomo, S.E., M.M.
Dosen Pembimbing 2 : Setiawati, S.AB., M.M.

Kami berharap Bapak/Ibu dapat memberikan izin kepada mahasiswa/i tersebut untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan guna mendukung proses penelitian. Kami juga siap untuk menjaga kerahasiaan identitas organisasi (anonim) jika diminta.

Demikian surat izin ini kami ajukan. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terima kasih.

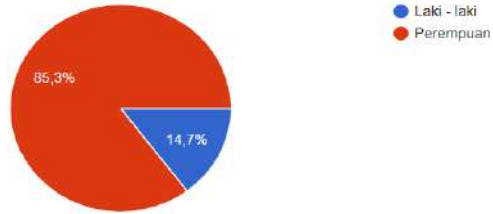
Hormat kami,
Dekan Fakultas Bisnis & Teknologi

Fauzobih, S.Ed., M.Pd.
NIDN. 0403128806

A.2 Data Kuesioner Responden

Jenis Kelamin

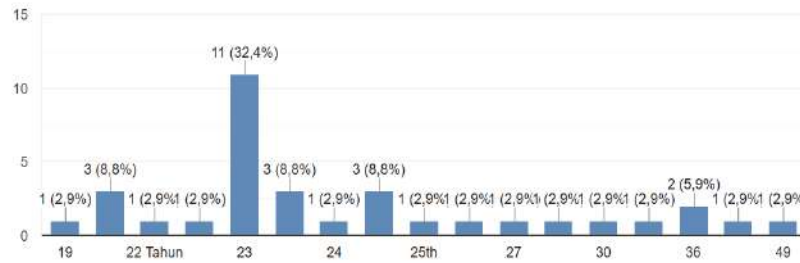
34 jawaban



Usia

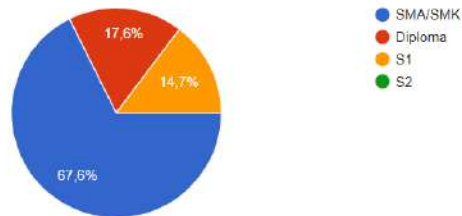
34 jawaban

[Salin diagram](#)



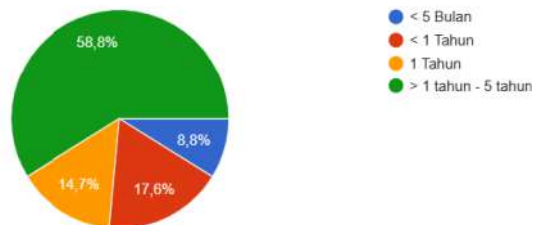
Pendidikan Terakhir

34 jawaban



Lama Bekerja

34 jawaban



Sebagai karyawan di Klinik mentalitas dapat dibangun secara kolektif

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Pimpinan sangat mengetahui kondisi staf pada situasi sulit dan memberikan motivasi

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Merasa tekanan dalam kerja sehingga semangat di tempat kerja kepuasan menurun

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Capaian kinerja membuat bangga dan selalu berjuang demi kemajuan Klinik

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Pelayanan maksimal bukan karena kelompok dalam kerja sebagai bentuk solidaritas

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Seluruh karyawan Klinik dilakukan pengembangan karier dalam memenuhi kepuasan kerja

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Teman sejawat membeda-bedakan dalam berkumpul saat hadir maupun istirahat

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Kolektivitas capaian kinerja sangat penting demi kemajuan dan popularitas Klinik

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Perilaku pimpinan di Klinik sangat penting dan harus diteladani dalam bekerja

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Terlintas secara pribadi keinginan untuk mengundurkan diri dari kerjaan

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Loyalitas karyawan dalam menyikapi pekerjaan menjadikan Klinik lebih maju

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Keteladanan pimpinan sebagai pengawas maka para karyawan Klinik sangat mentaatinya

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Kepuasan sebagai tanggungjawab hasil pekerjaan adalah hal terpenting dalam capaian kualitas pekerjaan

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan di Klinik sangat proposional

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Dalam penyelesaian satu pekerjaan dilakukan secara kolektif

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Pelayanan di Klinik dilakukan secara kolektif dan terkoordinir tidak berdasarkan kawan

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Karyawan menerima upah sesuai dengan keahlian yang dimiliki (UMR).

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Loyalitas karyawan dalam menyikapi pekerjaan menjadikan Klinik lebih maju

[Salin diagram](#)

34 jawaban



Pekerjaan dilaksanakan dengan standar yang ada bukan karena kawatiran pada pimpinan

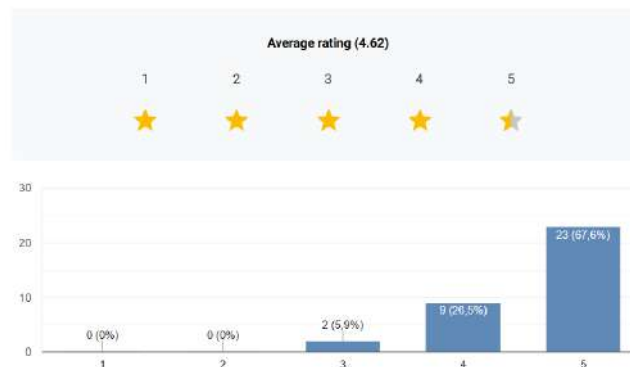
[Salin diagram](#)

34 jawaban



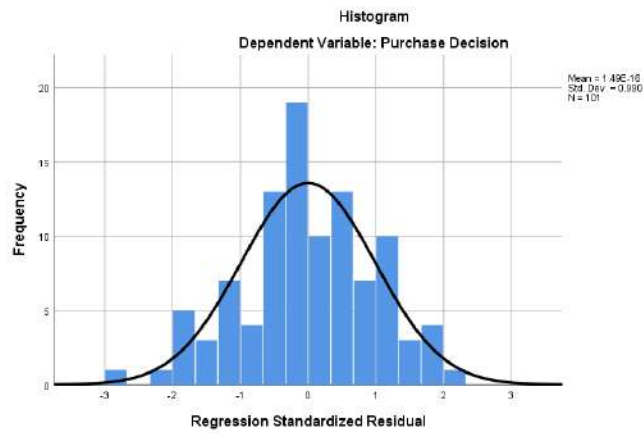
performa bisnis di Klinik

34 jawaban

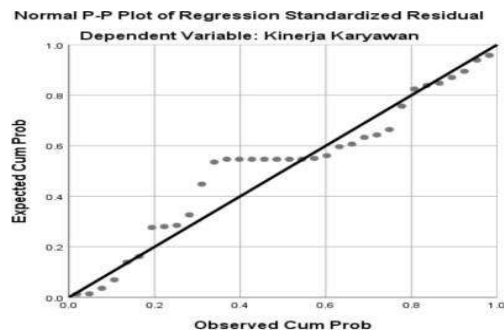


LAMPIRAN B STATISTIK

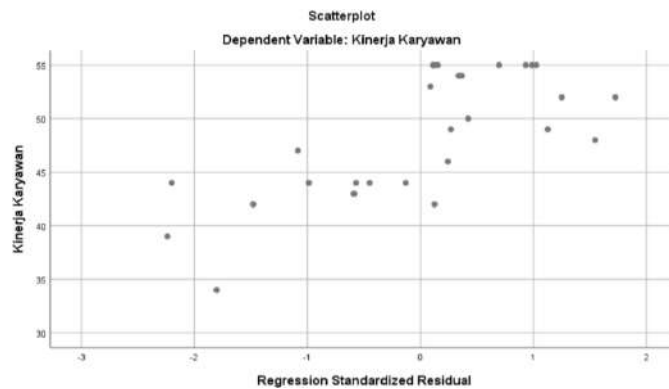
B.1 Tes Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov



B.2 Tes Normalitas dengan Probability Plot (P-Plot) dan Histogram



B.3 Tes Heteroskedastisitas dengan Scatterplot Graphic



B.4 Tes Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Coefficients^a

| Model | B | Unstand | Standardiz | t | Sig. | Collinea | |
|----------------|--------|------------|------------|-------|-------|----------|-------|
| | | ardize | | | | Beta | rity |
| | | Coeffi | | | | Toleranc | VIF |
| | | ents | | | | e | |
| | | Std. Error | | | | | |
| 1 (Constant) | 28.553 | 4.857 | | 5.879 | 0.000 | | |
| Herd Mentality | 0.518 | 0.119 | 0.608 | 4.338 | 0.000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | B | Unstanda | Standardiz | t | Sig. | Collinea | |
|----------------|--------|------------|------------|-------|-------|----------|-------|
| | | rdized | | | | Beta | rity |
| | | Coeffici | | | | Toleranc | VIF |
| | | ents | | | | e | |
| | | Std. Error | | | | | |
| 1 (Constant) | 17.912 | 5.370 | | 3.335 | 0.002 | | |
| Kepuasan Kerja | 0.599 | 0.101 | 0.722 | 5.901 | 0.000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | B | Unstanda | Standardiz | t | Sig. | Collinear | |
|----------------|--------|------------|------------|-------|-------|-----------|-------|
| | | dized | | | | Beta | ity |
| | | Coeffici | | | | Tolerance | VIF |
| | | ents | | | | | |
| | | Std. Error | | | | | |
| 1 (Constant) | 17.482 | 5.390 | | 3.243 | 0.003 | | |
| Herd Mentality | 0.150 | 0.152 | 0.176 | 0.986 | 0.332 | 0.470 | 2.130 |
| Kepuasan Kerja | 0.492 | 0.148 | 0.594 | 3.323 | 0.002 | 0.470 | 2.130 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B.5 Tes Reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|-----------------------------|---|
| Cronbach's Alpha N of Items | |
| .898 | 3 |

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

B.6 Tes Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .732 ^a | 0.536 | 0.506 | 4.146 | 2.102 |

B.7 Tes Uji T

| Unstandardized Coefficients | | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | | |
|-----------------------------|-----------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|-------|
| Model | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 17.482 | 5.390 | | 3.243 | 0.003 | | |
| | <i>Herd Mentality</i> | 0.150 | 0.152 | 0.176 | 0.986 | 0.332 | 0.470 | 2.130 |
| | Kepuasan Kerja | 0.492 | 0.148 | 0.594 | 3.323 | 0.002 | 0.470 | 2.130 |

LAMPIRAN C ADMINISTRASI SKRIPSI

C.1. Daftar Riwayat Hidup

Nama Lengkap : Bevry Novita Saputri
Tempat/ Tanggal lahir : Bekasi, 02 November 2002
Alamat : Perumahan srimahi Residence blok G1 Ext no.52
Jenis Kelamin : Perempuan
Status Perkawinan : Belum Menikah
Agama : Islam
No Telp : 08990737490
Email : 21120045@pertiwi.ac.id

Pendidikan Formal :

2008 – 2014 : SDN Pengasinan 4

2014 – 2017 : SMPN 11 Kota Bekasi

2017 – 2020 : SMKN Al - Muhadjirin 2 Bekasi

2021 – 2025 : Universitas Pertiwi Bekasi, Fakultas Bisnis dan Teknologi

C.2. Lembar Bimbingan Dosen



UNIVERSITAS PERTIWI

Website : www.pertiwi.ac.id / e-Mail : / Telepon :

REKAP PERCAKAPAN BIMBINGAN

Judul Proposal : Analisis Herd Mentality dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik gigi FDC dental clinic Cab.Bekasi

Sesi / Bahasan : ke-1 / Membahas tentang olah data spss
Mahasiswa : 21120045 - BEVRY NOVITA SAPUTRI **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Pembimbing
Senin, 23 Juni 2025, 05:51:16
Pendahuluan artikel lebih fokus ke masalahnya

Sesi / Bahasan : ke-2 / Membahas terkait artikel
Mahasiswa : 21120045 - BEVRY NOVITA SAPUTRI **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Senin, 23 Juni 2025, 05:52:14
Fokus bab 1 latarbelakang lebih spesifik yang akan di kaji

Sesi / Bahasan : ke-3 / Pembahasan artikel
Mahasiswa : 21120045 - BEVRY NOVITA SAPUTRI **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-4 / Pembahasan progres kuesioner
Mahasiswa : 21120045 - BEVRY NOVITA SAPUTRI **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-5 / Pembahasan masalah hasil kuesioner
Mahasiswa : 21120045 - BEVRY NOVITA SAPUTRI **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Senin, 23 Juni 2025, 05:53:16
Cari teori baku yang mendukung variabelitas

Sesi / Bahasan : ke-6 / Pembahasan bab 1-3 harus sesuai template
Mahasiswa : 21120045 - BEVRY NOVITA SAPUTRI **Pembimbing** : 0416097903 - SETIAWATI, S.AB, M.M

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-7 / Review bab 1-3
Mahasiswa : 21120045 - BEVRY NOVITA SAPUTRI **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-8 / Langsung buat template untuk poster buat semenarik mungkin, dan segera submit cek turnitin

UNIVERSITAS PERTIWI KAMPUS BEKASI JALAN KEMERDEKAAN NO.100 BEKASI BARAT KOTA BEKASI 17134

Mahasiswa : 21120045 - BEVRY NOVITA SAPUTRI **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Rabu, 16 Juli 2025, 05:54:35
Pelajari dulu konteks nya dan sesuaikan dengan artikel

Sesi / Bahasan : ke-9 / - Judul perhatikan tulisan gede kecilnya - Abstrak spasinya 1 - Daftar isi rapihkan kembali seperti nya rata kanan kiri atau marginnya - Bahasa asing dental clinic atau inggris di miringkan ctrl F - Grafik latar belakang tolong rapihkan lagi (turunkan kebawah) - Batasan masalah kata kata fdc di besarkan - Batasan masalah belum ada - Kebaruan dibuat paragraf jangan dibuat tabel - Pakai mendeley - Organisasi skripsi tidak dipakai - Tinjauan literatur spasinya - Rumusan masalah nomer 2 dan 3 terhadap kinerja karyawan - Di fenomena tambahkan berdasarkan nyata "berdasarkan observasi di bulan desember 2024", berdasarkan informasi dari manager fdc bahwa. - Jangan pakai simbol (herdmentality dalam konteks modern hilangkan) - Kata kata tabel diatas, gambar dibawah

Mahasiswa : 21120045 - BEVRY NOVITA SAPUTRI **Pembimbing** : 0416097903 - SETIAWATI, S.AB, M.M

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-10 / update progres turnitin

Mahasiswa : 21120045 - BEVRY NOVITA SAPUTRI **Pembimbing** : 8806623419 - RUSTOMO

Rabu, 16 Juli 2025, 05:55:19
Turnitin jika masih besar para pharapruse dulu

Sesi / Bahasan : ke-11 / pakai mendeley, di kebaruan penelitian harus ada peneliti terdahulu, tulisan gambar dibawah, rumusan masalah dibalik penempatannya

Mahasiswa : 21120045 - BEVRY NOVITA SAPUTRI **Pembimbing** : 0416097903 - SETIAWATI, S.AB, M.M

Tidak ada data percakapan

Sesi / Bahasan : ke-12 / lanjut submit untuk pendaftaran yudisium

Mahasiswa : 21120045 - BEVRY NOVITA SAPUTRI **Pembimbing** : 0416097903 - SETIAWATI, S.AB, M.M

Tidak ada data percakapan

0416097903 - SETIAWATI, S.AB, M.M