

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Metode dan Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dengan demikian pada metode penelitian akan tergambar langkah-langkah yang harus ditempuh oleh peneliti dalam memecahkan suatu permasalahan untuk mencapai tujuan tertentu dan memudahkan untuk menarik kesimpulan. Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian menggunakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan biasanya didapatkan melalui pertanyaan yang sudah disusun.

Di samping itu, dalam hal menganalisis data, peneliti menggunakan metode deskriptif veritkatif. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), metode deskriptif bertujuan untuk memperoleh data yang dapat menjelaskan karakteristik dari suatu objek, kejadian atau situasi tertentu. Sedangkan, menurut Morse (2002), metode verifikatif bertujuan untuk memeriksa, mengkonfirmasi, memastikan, dan meyakinkan hipotesis penelitian melalui mekanisme tertentu.

Dari segi waktu, penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada tahun 2025 dalam kurun waktu kurang dari 1 tahun atau kurang lebih 3 (tiga) bulan. Oleh karenanya, metode penelitian yang digunakan adalah *cross sectional method*. *Cross sectional method* merupakan metode dimana data yang dikumpulkan hanya dilakukan satu kali dalam satu periode waktu mungkin dalam waktu harian, mingguan atau bulanan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016).

3.1.2. Objek dan Subjek Penelitian

Pada penelitian ini peneliti mengkaji interaksi 4 variabel sebagai objek penelitian dengan rincian, yaitu dua variabel independen yang disimbolkan X1 dan

X2, satu variabel dependen yang disimbolkan Y, dan 1 variabel mediasi yang disimbolkan M. Variabel X1 dalam penelitian ini adalah Peran Pemimpin yang diukur melalui 3 (tiga) dimensi yaitu Peran yang bersifat interpersonal, Peran yang bersifat informasional dan Peran dalam pengambilan keputusan. Kemudian, Variabel X2 dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang diukur melalui 2 (dua) dimensi, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik. Disamping itu, Variabel Y dalam penelitian ini adalah kesehatan mental pegawai yang diukur melalui 3 (tiga) dimensi di antaranya Kesejahteraan Emosional, Fungsi Psikologis, dan Kualitas Sosial, sedangkan variabel M yang menjadi variabel perantara dalam penelitian adalah kepuasan kerja yang diukur melalui 5 (lima) dimensi di antaranya Menyenangi Pekerjaan, Mencintai Pekerjaan, Moral Kerja, Kedisiplinan, dan Prestasi Kerja.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) yang merupakan salah satu perguruan tinggi berstatus sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN-BH) di Indonesia. Dalam penelitian ini, pimpinan yang dimaksud adalah pimpinan pada tingkat operasional (*lower-level leadership*), yaitu atasan langsung yang berhubungan dengan pekerjaan sehari-hari tenaga kependidikan. Pemilihan level pimpinan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa atasan langsung memiliki pengaruh paling nyata terhadap pengalaman kerja, kepuasan, dan kesehatan mental pegawai. Adapun subjek penelitian adalah Pegawai Tenaga Kependidikan Universitas Pendidikan Indonesia yang berstatus tetap, dengan rincian jumlah dan status kepegawaian sebagaimana disajikan pada tabel berikut..

Tabel 3.1.

Jumlah Tenaga Kependidikan UPI Per Desember Tahun 2024

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	ASN - Pegawai Negeri Sipil (PNS)	407
2	NonASN - Pegawai Tetap (PT) Universitas	578
Total		985

Sumber: Diolah Berdasarkan Laporan Biro SDM UPI Tahun 2024

Novi Yuliawati, 2025

PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL STATUS KEPEGAWAIAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

3.1.3. Operasionalisasi Variabel

Agar setiap variabel penelitian memiliki batasan yang jelas, terukur, dan dapat diobservasi secara empiris, peneliti menyusunnya dalam bentuk tabel sebagaimana tersaji pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM	PERNYATAAN ANGKET	OPSI JAWABAN ANGKET
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Peran Pimpinan (X1) adalah Proses pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, mengelola informasi, dan mengambil keputusan untuk	Peran yang bersifat Interpersonal Kemampuan pimpinan membangun relasi, memberi arahan, menjadi simbol organisasi, dan menjalin hubungan eksternal.	Membangun hubungan sosial dengan bawahan.	Tingkat frekuensi interaksi positif	Ordinal	1	Pimpinan membangun hubungan kerja yang baik dengan pegawai.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
		Memberikan arahan pekerjaan dengan jelas.	Tingkat kejelasan instruksi	Ordinal	2	Pimpinan memberikan arahan yang mudah dipahami dan dilaksanakan.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM	PERNYATAAN ANGKET	OPSI JAWABAN ANGKET
mencapai tujuan organisasi. (Sutrisno, 2016)		Memberikan motivasi kerja	Tingkat intensitas dan efektivitas dorongan kerja	Ordinal	3	Pimpinan memberikan motivasi agar saya tetap semangat dan produktif dalam bekerja.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
		Menjadi simbol organisasi	Tingkat keterwakilan formal	Ordinal	4	Pimpinan berperan sebagai wakil atau simbol organisasi dalam kegiatan resmi.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
		Menjalin hubungan dengan pihak luar	Tingkat intensitas dan efektivitas komunikasi	Ordinal	5	Pimpinan menjalin komunikasi yang baik dengan pihak luar (mitra/instansi lain).	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
	Peran yang bersifat Informasional bagaimana pimpinan menyampaikan, menerima, dan	Kualitas penyampaian informasi	Tingkat ketepatan waktu dan isi	Ordinal	6	Pimpinan menyampaikan informasi secara jelas dan tepat waktu.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM	PERNYATAAN ANGKET	OPSI JAWABAN ANGKET
	mengelola informasi dengan efektif.	Keterbukaan terhadap umpan balik	Tingkat penerimaan masukan	Ordinal	7	Pimpinan terbuka terhadap masukan dan saran dari pegawai.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
	Peran Dalam Pengambilan Keputusan bagaimana pimpinan menetapkan arah kebijakan, menyelesaikan konflik, dan mengambil keputusan strategis.	Mengambil keputusan strategis	Tingkat ketepatan solusi	Ordinal	8	Pimpinan mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan kerja.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
		Menyelesaikan konflik	Tingkat frekuensi dan efektivitas penyelesaian konflik	Ordinal	9	Pimpinan mampu menyelesaikan konflik yang terjadi antarpegawai atau dalam tim kerja.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
		Delegasi wewenang sesuai kapasitas.	Tingkat kesesuaian tugas	Ordinal	10	Pimpinan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan pegawai.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM	PERNYATAAN ANGKET	OPSI JAWABAN ANGKET
Lingkungan Kerja (X2) adalah Keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik yang ada di tempat kerja dan dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja pegawai. (Silalahi, 2022)	Lingkungan Kerja Fisik meliputi segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang yang dapat dilihat dan dirasakan oleh panca indera manusia, seperti kondisi ruangan, penerangan, tata warna, kebersihan, udara, dan suara	Kenyamanan dan kebersihan ruang kerja	Tingkat kenyamanan dan kebersihan ruang kerja	Ordinal	11	Ruangan tempat saya bekerja bersih dan tertata baik sehingga saya terasa nyaman.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
		Kualitas udara & pencahayaan	Tingkat kesejukan dan pencahayaan	Ordinal	12	Udara dan pencahayaan di tempat kerja saya memadai.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
		Ketersediaan fasilitas kerja	Tingkat kelayakan dan kecukupan alat kerja	Ordinal	13	Fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk menunjang tugas saya.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
	Lingkungan Kerja Nonfisik merupakan segala keadaan yang mungkin terjadi di tempat kerja	Hubungan sosial kerja	Tingkat kualitas hubungan kerja	Ordinal	14	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan dan atasan.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM	PERNYATAAN ANGKET	OPSI JAWABAN ANGKET
	seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara psikologis.	Keamanan dan kenyamanan psikologis	Tingkat rasa aman dan tidak tertekan	Ordinal	15	Saya merasa aman dan nyaman secara psikologis di tempat kerja.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
		Beban atau tekanan kerja	Tingkat beban kerja	Ordinal	16	Saya tidak merasa terbebani secara berlebihan oleh tekanan kerja.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
Kepuasan Kerja (M) adalah tingkat perasaan senang atau puas pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankannya. (Hasibuan, 2014)	Menyenangi Pekerjaan Perasaan positif terhadap tugas yang dikerjakan	Rasa suka dan antusiasme terhadap pekerjaan	Tingkat kesenangan dan antusiasme terhadap pekerjaan	Ordinal	17	Saya merasa senang dan antusias dengan pekerjaan saya saat ini.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
	Mencintai Pekerjaan Ikatan emosional dan rasa memiliki terhadap pekerjaan	Rasa bangga terhadap pekerjaan/profesi	Tingkat kecintaan terhadap profesi	Ordinal	18	Saya mencintai pekerjaan saya dan merasa bangga melakukannya.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM	PERNYATAAN ANGKET	OPSI JAWABAN ANGKET
	Moral Kerja Semangat dan etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas.	Rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	Tingkat semangat kerja	Ordinal	19	Saya bekerja dengan semangat dan bertanggung jawab setiap hari.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
	Kedisiplinan Kepatuhan terhadap aturan dan waktudalam bekerja.	Rasa patuh dan disiplin	Frekuensi tingkat ketepatan waktu dan kepatuhan	Ordinal	20	Saya selalu datang tepat waktu dan mengikuti aturan kerja yang berlaku.	1. Tidak Pernah 2. Hampir Tidak Pernah 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Selalu
	Prestasi Kerja Hasil kerja yang menunjukkan produktivitas dan pencapaian target	Dedikasi untuk mencapai hasil terbaik dalam bekerja	Tingkat pencapaian kerja	Ordinal	21	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan menghasilkan kinerja baik.	1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM	PERNYATAAN ANGKET	OPSI JAWABAN ANGKET
Kesehatan Mental (Y) adalah suatu kondisi psikologis yang mencerminkan keseimbangan emosional, kemampuan mengatasi tekanan kerja, serta kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. (Cooper et al., 2010; Cooper & Marshall, 2013)	Kesejahteraan Emosional <i>(Emotional Well-being)</i> Merujuk pada perasaan positif, kebahagiaan, dan kestabilan emosi selama bekerja.	Perasaan positif saat bekerja	Tingkat frekuensi emosi positif	Ordinal	22	Saya merasa bahagia dan puas menjalani pekerjaan saya sehari-hari.	1. Tidak Pernah 2. Hampir Tidak Pernah 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Selalu
		Stabilitas emosional	Frekuensi tingkat ketahanan terhadap perubahan emosi	Ordinal	23	Saya tetap tenang dan tidak mudah cemas dalam menghadapi tekanan kerja.	1. Tidak Pernah 2. Hampir Tidak Pernah 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Selalu
	Fungsi Psikologis <i>(Psychological Function)</i> Kemampuan untuk berpikir jernih, fokus, produktif, dan mengatasi tekanan kerja.	Kemampuan fokus dan konsentrasi	Frekuensi tingkat konsentrasi kerja	Ordinal	24	Saya mampu fokus dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	1. Tidak Pernah 2. Hampir Tidak Pernah 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Selalu
		Kemampuan menghadapi tekanan	Frekuensi tingkat kemampuan menghadapi tekanan kerja	Ordinal	25	Saya mampu menghadapi tekanan dengan cara yang sehat.	1. Tidak Pernah 2. Hampir Tidak Pernah 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Selalu

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	UKURAN	SKALA	NO ITEM	PERNYATAAN ANGKET	OPSI JAWABAN ANGKET
		Tingkat Stres	Frekuensi tingkat stres	Ordinal	26	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa merasa stres berlebihan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak Pernah 2. Hampir Tidak Pernah 3. Kadang-kadang 4. Sering 5. Selalu
	Kualitas Sosial <i>(Social Quality)</i> Persepsi terhadap hubungan sosial yang sehat, dukungan rekan, dan rasa diterima di lingkungan kerja.	Hubungan interpersonal	Tingkat keharmonisan dan dukungan sosial	Ordinal	27	Saya merasa memiliki hubungan kerja yang positif dengan rekan-rekan saya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju
		Rasa diterima oleh lingkungan kerja	Tingkat penerimaan sosial	Ordinal	28	Saya merasa diterima dan dihargai oleh lingkungan kerja saya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Netral 4. Setuju 5. Sangat Setuju

Sumber: Pengolahan data Tahun 2025

3.1.4. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian untuk tujuan yang spesifik. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden.

3.1.5. Populasi dan Sampel

3.1.5.1. Populasi

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, kejadian, atau hal yang menarik bagi peneliti untuk dilakukan penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Universitas Pendidikan Indonesia yang berstatus sebagai Tenaga Kependidikan Tetap baik itu ASN maupun nonASN yang berjumlah 985 pegawai.

3.1.5.2. Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), sampel merupakan bagian dari populasi, yang terdiri dari sejumlah anggota yang terpilih dari populasi. Menurut Roscoe dalam buku Sugiyono (2013), ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Apabila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi) maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Namun, agar lebih akurat peneliti melakukan penghitungan kembali dalam penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin sebagaimana tercantum dalam buku Sugiyono (2013), yaitu:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel yang dibutuhkan

N = Total populasi

e = Tingkat kesalahan/*margin of error* (5%)

Dengan menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{985}{1 + 985(0,05^2)} \\ &= \frac{985}{1 + 985(0,0025)} \\ &= \frac{985}{1 + 2,4625} \\ &= 284,4 \Rightarrow 284 \end{aligned}$$

3.1.5.4. Teknik Sampling

Menurut Sekaran & Bougie (2016) Teknik sampling merupakan metode untuk memilih sebagian anggota dari populasi yang akan dijadikan sampel, dengan tujuan memperoleh kesimpulan yang representatif terhadap seluruh populasi. Dalam Penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling*, yaitu metode pengambilan sampel dengan membagi populasi ke dalam strata atau kelompok berdasarkan karakteristik tertentu dalam hal ini, pembagian berdasarkan divisi di Perusahaan.

Metode ini dipilih karena populasi penelitian terdiri dari pegawai tenaga kependidikan tetap Universitas Pendidikan Indonesia yang tersebar pada berbagai unit kerja dengan dua kategori status kepegawaian, yaitu ASN dan NonASN. Stratifikasi diperlukan agar sampel yang diambil dapat merepresentasikan karakteristik populasi secara proporsional, sehingga tidak terjadi dominasi data dari unit kerja atau status tertentu.

Dalam pelaksanaannya, populasi dibagi ke dalam beberapa strata berdasarkan kombinasi unit kerja dan status kepegawaian, kemudian jumlah sampel yang diambil dari setiap strata ditentukan secara proporsional sesuai dengan jumlah pegawai pada strata tersebut. Setelah proporsi ditentukan, responden dari masing-masing strata dipilih secara acak sehingga setiap individu memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan representativitas

Novi Yuliawati, 2025

PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL
PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL
STATUS KEPEGAWAIAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

sampel, tetapi juga meminimalkan potensi bias dalam pengambilan data. Selain itu, setiap responden hanya diperkenankan mengisi kuesioner satu kali untuk memastikan keunikan data dan menghindari duplikasi jawaban.

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) 5%. Berdasarkan perhitungan tersebut, dari total populasi 985 Tenaga Kependidikan Tetap di Universitas Pendidikan Indonesia diperoleh jumlah sampel sebanyak 284 responden. Selanjutnya, jumlah sampel pada masing-masing bagian ditentukan secara proporsional menggunakan rumus alokasi proporsional sebagaimana tercantum dalam buku Sugiyono (2013) sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \cdot n$$

Keterangan:

- ni = jumlah anggota sampel menurut stratum
- n = jumlah anggota sampel
- Ni = jumlah anggota populasi menurut stratum
- N = jumlah anggota populasi seluruhnya

Berdasarkan perhitungan sampel sebelumnya, diketahui bahwa jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 284, dengan demikian maka perhitungan jumlah distribusi sampel dalam penelitian ini berdasarkan rumus alokasi proporsional adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} ni \text{ (Arsip Universitas)} &= \frac{10}{985} \cdot 284 \\ &= 2,9 \Rightarrow 3 \end{aligned}$$

Perhitungan di atas hanya sebagai salah satu contoh perhitungan untuk salah satu unit kerja saja. Adapun hasil perhitungan untuk distribusi sampel unit kerja kerja lainnya ditampilkan dalam Tabel 3.3.

Tabel 3.3.
Proporsional Sampel Berdasarkan Jumlah Pegawai

No.	Unit Kerja	Status Kepegawaian		Jumlah Populasi	Proporsi Sampel
		ASN	NonASN		
1	Arsip Universitas	8	2	10	3
2	Badan Bimbingan Konseling dan Pengembangan Karir	2	3	5	1
3	Balai Bahasa	4	9	13	4
4	Biro Sarana dan Prasarana	21	33	54	16
5	Biro Sumber Daya Manusia	11	8	19	5
6	BPPU	2	3	5	1
8	Direktorat Inovasi dan Pusat Unggulan Universitas	2	4	6	2
9	Direktorat Kemahasiswaan	7	5	12	3
10	Direktorat Keuangan	17	12	29	8
11	Direktorat Pendidikan	10	11	21	6
12	Direktorat Perencanaan dan Organisasi	5	5	10	3
13	Direktorat Sistem dan Teknologi Informasi	17	8	25	7
14	Direktorat Urusan Internasional	3	4	7	2
15	FIP	15	14	29	8
16	FK	2	4	6	2
17	FPBS	11	18	29	8
18	FPEB	6	16	22	6
19	FPIPS	13	28	41	12
20	FPMIPA	22	29	51	15
21	FPOK	8	15	23	7
22	FPSD	4	20	24	7
23	FPTI	25	16	41	12
24	Hubungan Masyarakat	2	10	12	3
25	Kampus UPI di Cibiru	12	18	30	9
26	Kampus UPI di Purwakarta	4	19	23	7

Novi Yuliatwati, 2025

*PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL
PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL
STATUS KEPEGAWAIAN*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

No.	Unit Kerja	Status Kepegawaian		Jumlah Populasi	Proporsi Sampel
		ASN	NonASN		
27	Kampus UPI di Serang	7	25	32	9
28	Kampus UPI di Sumedang	20	35	55	16
29	Kampus UPI di Tasikmalaya	6	23	29	8
30	Kantor Bagian Umum dan Kesekretariatan	15	26	41	12
31	Kantor Hukum	4	3	7	2
34	LPPM	11	10	21	6
35	MWA	0	3	3	1
36	Perpustakaan	15	4	19	5
38	SA	0	2	2	1
39	SPI	2	2	4	1
41	SPPKS	0	2	2	1
42	SPs	12	25	37	11
43	Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa	7	6	13	4
44	UPT Islamic Tutorial Center	2	4	6	2
45	UPT K3	57	66	123	35
47	UPT Layanan Kesehatan	3	6	9	3
48	UPT Museum Pendidikan Nasional	1	9	10	3
50	UPT Pusat Olahraga Universitas	12	13	25	7
	TOTAL	407	578	985	284

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Sementara untuk proporsional sampel berdasarkan status kepegawain adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Proporsional Sampel Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	ASN	138
2	NonASN	146

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Novi Yulawati, 2025

PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL STATUS KEPEGAWAIAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

3.1.5.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan secara *online*. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan mencatat jawaban mereka, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas (Sekaran & Bougie, 2016b). Agar dapat melewati target minimal sampel, penelitian ini akan menyebar kuesioner ke seluruh pegawai Universitas Pendidikan Indonesia melalui Kepala Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia.

3.2. Teknik Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2010). Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai instrumen pengumpulan data yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Analisis data dilakukan melalui dua tahap, yaitu uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner penelitian. Item pernyataan yang dinyatakan valid dan reliabel akan digunakan sebagai instrumen final untuk pengumpulan data responden di lapangan.

3.2.1. Uji Validitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2016), validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen, teknik, atau prosedur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan konsep yang diteliti. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan pendekatan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) melalui metode *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan bantuan *software SmasrtPLS*. Validitas indikator diukur berdasarkan nilai *outer loading*. Sebuah indikator dikatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,70$. Namun demikian, Hair et al., (2019) menyebutkan bahwa indikator dengan nilai *outer loading* antara 0,60–

0,70 masih dapat diterima apabila konstruk secara keseluruhan memenuhi kriteria reliabilitas dan *Average Variance Extracted* (AVE).

3.2.2. Uji Reliabilitas

Setelah memastikan validitas, selanjutnya kita perlu untuk melakukan pengujian reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki konsistensi internal. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan PLS menggunakan bantuan *software SmasrtPLS* yang dievaluasi melalui dua indikator utama, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR) dengan syarat batas $>0,7$ (Hair et al., 2019). Adapun kriteria yang dianggap memadai untuk menunjukkan reliabilitas konstruk dan layak digunakan dalam pengujian model struktural dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.5.
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai *Cronbach's Alpha*

<i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Tidak reliabel
0,20 – 0,40	Kurang reliabel
0,40 – 0,60	Cukup reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : (Sekaran & Bougie, 2016)

3.3. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan secara statistik untuk melihat apakah hipotesis yang dihasilkan telah didukung oleh data (Sekaran & Bougie, 2016). Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner disusun oleh peneliti berdasarkan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian.

Penelitian ini meneliti pengaruh Peran Pimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kesehatan Mental (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (M) dengan variabel kontrol status kepegawaian. Skala pengukuran yang digunakan

dalam penelitian ini adalah *semantic differential scale* yaitu salah satu jenis skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap atau persepsi individu terhadap suatu objek, konsep, atau peristiwa. Skala ini menggunakan sepasang kata sifat yang berlawanan (*bipolar adjectives*) dan responden diminta untuk memberikan penilaian pada suatu skala numerik di antara kedua kata tersebut (Sekaran & Bougie, 2016). Data yang diperoleh adalah data ordinal. Rentang dalam penelitian ini yaitu sebanyak 5 angka. Responden yang memberi penilaian pada angka 5 berarti sangat positif, sedangkan apabila memberi jawaban angka 1 berarti persepsi responden terhadap pernyataan tersebut sangat negatif. Kategori kriteria dan rentang jawaban dapat terlihat pada Tabel 3.6. Skor Alternatif berikut.

Tabel 3.6.
Skor Alternatif

Alternatif jawaban	Sangat Tidak Setuju	Rentang Jawaban					Sangat Setuju
		1	2	3	4	5	
	Negatif						Positif

Sumber : Modifikasi dari Sekaran dan Bougie (2016)

3.3.1. Analisis Deskriptif & Verifikatif

Analisis deksriptif Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang didapatkan dari responden dalam kondisi apa adanya tanpa menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini, pengolahan data dilakukan dengan memberikan skor pada data yang diperoleh dari responden dan kemudian dikalkulasi. Hasil kuesioner diolah untuk menentukan skor ideal.

Penentuan skor ideal diharapkan dapat menjawab atas pertanyaan yang setiap item di dalam angket atau kuesioner yang disebarkan dibandingkan dengan skor yang diperoleh untuk mengetahui kinerja setiap variabel secara total. Pertanyaan dalam kuesioner memiliki bobot dengan total jumlah yang cukup banyak sehingga diperlukan skor untuk memudahkan penentuan hasil yang menjadi dasar untuk analisis secara detil sehingga mendapatkan informasi yang diperlukan peneliti. Rumus yang dipergunakan dalam penetapan skor ideal sebagai berikut:

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

Novi Yuliawati, 2025

**PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL
PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL
STATUS KEPEGAWAIAN**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

Format tabel analisis deskriptif yang digunakan penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 3.7.
Analisis Deskriptif

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban	Total	Skor Ideal	Total Skor Per-Item	% Skor
Skor						
Total Skor						

Sumber : Modifikasi dari Sekaran dan Bougie (2016)

Selanjutnya, setelah mengkategorikan hasil perhitungan berdasarkan kriteria penafsiran, dibuatlah garis kontinum yang dibedakan menjadi tiga tingkatan, yaitu tinggi, cukup, dan rendah. Tujuan dibuatnya garis kontinum ini adalah untuk membandingkan setiap skor total tiap variabel untuk memperoleh gambaran variabel-variabel penelitian. Rancangan langkah-langkah pembuatan garis kontinum dijelaskan sebagai berikut:

1. Menentukan kontinum tertinggi dan terendah

Kontinum Tertinggi = Skor Tertinggi × Jumlah Pernyataan × Jumlah Responden

Kontinum Terendah = Skor Terendah × Jumlah Pernyataan × Jumlah Responden

2. Menentukan selisih skor kontinum dari setiap tingkat untuk mengetahui jarak rentang pada interval dengan asumsi:

$$\text{Skor Setiap Tingkatan} = \frac{\text{Kontinum Tertinggi} - \text{Kontinum Terendah}}{\text{Banyaknya Tingkatan}}$$

3. Membuat garis kontinum dan menentukan daerah letak skor hasil penelitian. Menentukan persentase letak skor hasil penelitian (rating scale) dalam garis kontinum ($\text{Skor} / \text{Skor Maksimal} \times 100\%$) sebagaimana Gambar 3.1.

Rendah	Cukup	Tinggi
---------------	--------------	---------------

Gambar 3. 1
Garis Kontinum Penelitian

4. Membandingkan skor total setiap variabel dengan parameter di atas untuk memperoleh gambaran antar variabel yang dijelaskan sesuai status kepegawaian.

Novi Yuliawati, 2025

PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL STATUS KEPEGAWAIAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

Analisis verifikatif dilakukan dengan tujuan untuk memeriksa, mengkonfirmasi, memastikan, dan meyakinkan hipotesis penelitian melalui mekanisme tertentu (Morse, 2002). Hal tersebut sependapat dengan Sugiyono (2013), menurutnya analisis verifikatif merupakan analisis yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dari penjelasan tersebut, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari interaksi Peran Pimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kesehatan Mental Pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai. Peneliti menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS)* dengan bantuan *software SmartPls 3*. Analisis PLS merupakan analisis multivariat yang berguna untuk estiasi pengaruh antara variabel simultan yang bertujuan sebagai studi prediksi (Hair et al., 2019). Penggunaan PLS dianggap merupakan pilihan terbaik dalam penelitian ini karena sampel yang digunakan terbatas dan penggunaan variabel yang kompleks sebagaimana Hair et al. (2019) mengatakan bahwa PLS dapat digunakan untuk menangani model pada hampir semua ukuran, termasuk puluhan konstruk atau ratusan variabel indikator. Evaluasi model dalam PLS terdiri dari dua tahap, yaitu evaluasi *outer model* atau model pengukuran (*measurement model*) dan evaluasi *inner model* atau model struktural (*stuktural model*).

3.3.2. Analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*

Metode analisis *Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS)* dilakukan untuk menjelaskan prosedur pengolahan data untuk menguji hipotesis penelitian melalui software SmartPLS 3. Metode ini memungkinkan para peneliti untuk memodelkan dan mengestimasi hubungan antar variabel laten (variabel struktural) dan serta hubungan antara variabel laten dan indikatornya (model pengukuran) .

Disamping itu, untuk mengolah data sesuai kelompok variabel kontrol Peneliti menggunakan teknik *MGA (Multi-Group Analysis)*, yaitu teknik dalam SEM-PLS yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pengaruh antar variabel laten pada model struktural berdasarkan kelompok tertentu, yaitu

Novi Yulawati, 2025

PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL STATUS KEPEGAWAIAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

status kepegawaian (ASN dan NonASN). Analisis ini merupakan bagian dari pendekatan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) yang difokuskan pada pengujian perbedaan koefisien jalur antar kelompok.

Menurut Hair et al., (2019) MGA memungkinkan peneliti untuk membandingkan apakah hubungan antara konstruk dalam model berbeda secara signifikan antara dua atau lebih kelompok subpopulasi. Hal ini penting dalam konteks penelitian manajemen sumber daya manusia untuk memahami perbedaan karakteristik pengaruh antar kelompok.

3.3.2.1. Evaluasi *Outer Model* atau *measurement model* (Model Pengukuran)

Measurement models mendefinisikan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Evaluasi ini dilakukan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitasnya. Pengujian ini meliputi *outer loadings*, *consistency reliability*, *convergent validity*, dan *discriminant validity*.

a. *Outer Loadings*

Outer loading disebut juga reliabilitas indikator karena menunjukkan hasil pengujian *validity item* (validitas indikator). Ukuran dikatakan baik jika indikator bernilai >0.708 dengan konstruk yang ingin diukur (Hair et al., 2019). Namun menurut Chin (1998) mengungkapkan bahwa untuk penelitian tahap awal nilai *outer loading* 0.50-0.60 dianggap cukup baik, apabila nilai *outer loading* <0.50 maka indikator yang digunakan pada variabel laten tidak valid dan harus dikeluarkan dari model.

b. *Consistency Reliability*

Consistency Reliability adalah uji pengukuran internal konsistensi menggunakan *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai batas syarat *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* adalah $>0,70$. Namun, secara khusus, nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* 0.60 hingga 0.70 dapat diterima dalam penelitian eksplorasi, dan nilai antara 0.70 dan 0.90 dapat dianggap memuaskan (Hair et al., 2019). Nilai *Cronbach's alpha* sekaligus dapat menguji keandalan konstruk secara keseluruhan yang disebut *composite reliability*.

c. Convergent Validity

Convergent validity adalah uji pengukuran sejauh mana indikator berkorelasi positif dengan ukuran alternatif dari konstruk yang sama melalui nilai *average variance extracted* (AVE) (Hair et al., 2019). Nilai AVE harus >0.50 untuk memperlihatkan bahwa varians mampu menjelaskan setiap indikator, sebaliknya jika nilai AVE <0.5 artinya ada kesalahan item daripada varians yang dijelaskan oleh konstruksi.

d. Discriminant Validity

Discriminant validity adalah pengukuran sejauh mana sebuah konstruk benar-benar berbeda atau terpisah dari konstruk lainnya. Dengan kata lain, uji validitas diskriminan ini memastikan bahwa suatu konstruk mengidentifikasi dan memahami fenomena yang tidak direpresentasikan oleh konstruk lain yang terdapat dalam model (Hair et al., 2019). Validitas diskriminan dapat diuji melalui analisis *Fornell-Larcker criterion* pada *software* Smart-PLS.

3.3.2.2. Evaluasi Inner Model atau Structural Models (Model Struktural)

Pengujian *inner model* atau model struktural adalah evaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah ditentukan dalam model penelitian (Hair et al., 2019). Pengujian ini akan berfokus pada arah dan kekuatan hubungan kausal antar konstruk laten. Pengujian ini meliputi *Multicollinearity*, *R-Square* (R^2), *Effect Size* (F^2), dan Pengujian Hipotesis (Uji Signifikansi).

a. Multicollinearity

Multicollinearity adalah ketergantungan antar variabel yang terjadi apabila dua atau lebih variabel independen dalam model memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Untuk mengevaluasi *multicollinearity* menggunakan analisis terhadap nilai *variance inflation factor* (VIF). Ukuran nilai $VIF > 5$ menandakan adanya multikolinearitas.

b. R-Square (R^2),

Ukuran yang paling umum digunakan untuk mengevaluasi model struktural adalah menggunakan nilai *R-Square* (Hair et al., 2019).

Perubahan *R-Square* dipakai ketika akan melihat pengaruh antara variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif. Untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari nilai R^2 , semakin tinggi nilainya berarti semakin baik model prediksi dari model yang diajukan. Nilai *R-square* 0,75 (substansial), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah) (Hair et al., 2019).

c. *Effect Size* (F^2)

Analisis *effect size* (F^2) bertujuan untuk memeriksa signifikansi statistik yang menunjukkan seberapa besar kontribusi antar variabel. Menurut (Hair et al., 2022). Nilai F^2 dengan interpretasinya adalah 0.02 (lemah), 0.15 (sedang), dan 0.35 (besar) (Hair et al., 2019).

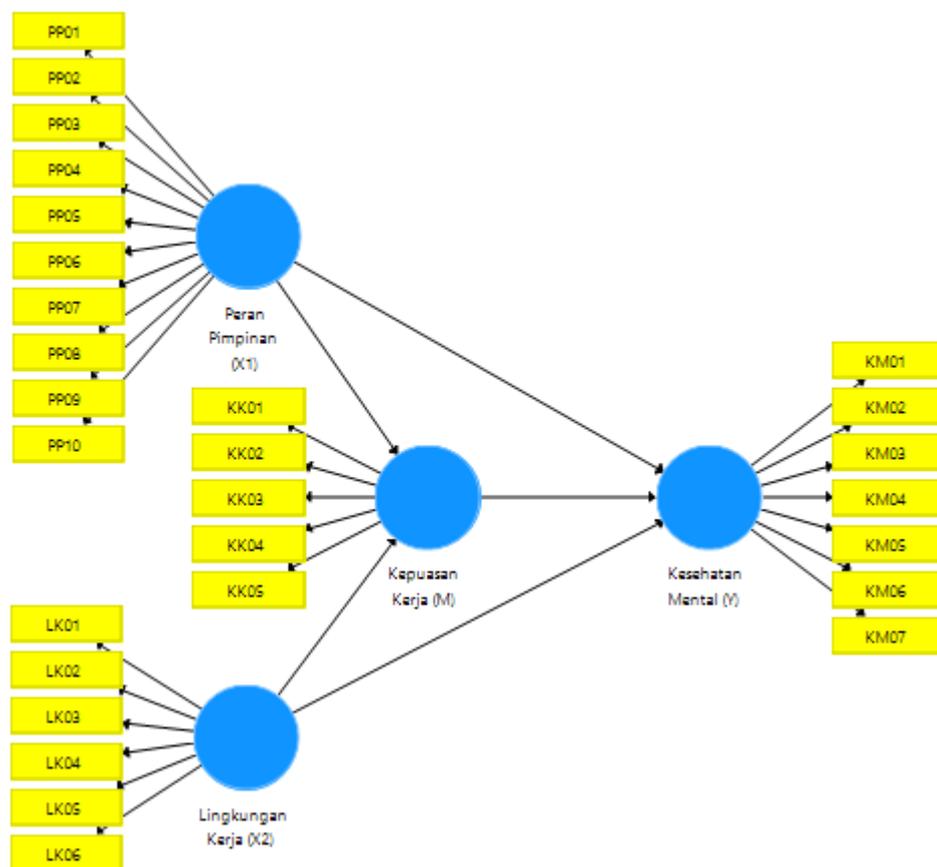
d. Pengujian Hipotesis (Uji Signifikansi)

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* dengan *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Salah satu output utama dari teknik ini adalah nilai t-statistik (T-hitung) yang diperoleh melalui teknik *Multi-Group Analysis* (MGA) untuk membandingkan perbedaan model struktural antar kelompok ASN dan NonASN.

Kemudian, karena seluruh hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan secara one-tailed (satu arah), maka peneliti menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ (1-tailed), dengan batas kritis t-statistik sebesar 1,645. Artinya, jika nilai t-statistik lebih besar dari 1,645 dan nilai p-value kurang dari 0,05 (1-tailed), maka hipotesis alternatif (H_1) dinyatakan diterima, dan terdapat pengaruh yang signifikan sesuai arah yang diasumsikan. Adapun kriteria untuk menarik kesimpulan penerimaan dan penolakan hipotesis penelitian ini adalah sebagai Adapun nilai ukurnya adalah Nilap P Value $< 0,05$.

3.4. Rancangan Pengujian Model Struktural Lengkap

Pada penelitian ini, peneliti akan menguji pengaruh Peran Pimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (M) sebagai Mediasi yang memengaruhi keduanya terhadap Kesehatan Mental Pegawai (Y) Tenaga Kependidikan di Universitas Pendidikan Indonesia dengan kontrol status kepegawaian tetap, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS/ASN dan Pegawai Tetap (PT/NonASN. Dengan demikian, rancangan model pengujian struktural lengkap pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.2.



Gambar 3.2. Rancangan Pengujian Model Struktural Lengkap

Novi Yuliawati, 2025

*PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL
PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL
STATUS KEPEGAWAIAN*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu