

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

**<sup>1\*</sup>Bayu Firman Syah, <sup>2</sup>Mutamimah, <sup>3</sup>Tri Wikaningrum**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [bayufirmansyah602@gmail.com](mailto:bayufirmansyah602@gmail.com)

### **SEJARAH ARTIKEL:**

Dikirim

Diterima

Dipublikasikan

### **KATA KUNCI:**

Budaya Organisasi,  
Kesehatan Mental,  
Kepemimpinan  
Transformasional,  
Kinerja Karyawan,  
Manajemen Sumber  
Daya Manusia.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kesehatan mental (mental health) serta implikasinya terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pedurungan Semarang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, serta perlunya kepemimpinan dan budaya kerja yang kondusif untuk mendukung kesehatan mental dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 100 responden yang merupakan karyawan dari beberapa cabang Alfamart di wilayah Pedurungan. Teknik analisis data menggunakan SPSS dengan berbagai uji seperti uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, serta uji mediasi menggunakan Sobel test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap mental health, dan selanjutnya mental health berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mental health juga terbukti memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya penguatan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang sehat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung performa optimal karyawan.

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of transformational leadership and organizational culture on mental health and its implications for employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, Pedurungan Branch, Semarang. The research is grounded in the importance of human resources in facing increasingly competitive business environments, emphasizing the need for effective leadership and a conducive organizational culture to support employee well-being and optimize performance. The study uses a quantitative approach with explanatory research. Data were collected*

*through questionnaires distributed to 100 employees from several Alfamart branches in the Pedurungan area. Data analysis was conducted using SPSS, including validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, and mediation testing using the Sobel test. The results show that transformational leadership and organizational culture have a positive and significant influence on mental health, which in turn affects employee performance. Moreover, mental health is proven to mediate the effect of transformational leadership and organizational culture on performance. The implications of this study highlight the importance of strengthening leadership style and fostering a healthy organizational culture to create a supportive work environment that enhances employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

Dalam dinamika dunia usaha yang semakin kompetitif, setiap organisasi dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Perusahaan yang mampu bertahan dan unggul dalam persaingan bisnis adalah perusahaan yang tidak hanya mengandalkan sumber daya finansial dan teknologi, tetapi juga mengelola sumber daya manusia (SDM) secara optimal. SDM merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan pencapaian visi, misi, dan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam pengelolaan organisasi modern (Rosaliana & Wati, 2020, dalam Bayu Firman Syah, 2025).

Salah satu tantangan utama dalam mengelola SDM di era sekarang adalah menjaga keseimbangan antara target produktivitas perusahaan dan kondisi psikologis karyawan. Fenomena stres kerja, tekanan lingkungan, serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menyebabkan banyak karyawan mengalami gangguan kesehatan mental, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja. Mental health atau kesehatan mental bukan hanya tentang ketiadaan gangguan kejiwaan, tetapi mencakup kesejahteraan emosional, sosial, dan psikologis yang memungkinkan individu untuk bekerja secara produktif dan berkontribusi secara optimal dalam organisasi (Kisdayanti et al., 2023).

Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang dinilai efektif dalam mendorong kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan

performa kerja. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk memberikan inspirasi, memotivasi, serta membimbing karyawan dengan memperhatikan potensi individual. Rivai (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional terdiri atas empat dimensi, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Pemimpin dengan karakteristik ini tidak hanya memfokuskan diri pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga membangun hubungan jangka panjang dengan karyawan melalui dukungan emosional dan pengembangan kapasitas.

Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi turut memegang peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dibentuk dan dijalankan oleh anggota organisasi dalam kehidupan kerja sehari-hari. Budaya yang kuat dan positif dapat menumbuhkan rasa percaya antar karyawan, profesionalisme, serta integritas, yang kesemuanya berkontribusi terhadap peningkatan mental health dan kinerja (Priambodo & Praptiestrini, 2024). Penelitian sebelumnya oleh Lasrado (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja organisasi, dan memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keunggulan organisasi.

Namun, studi-studi terdahulu umumnya masih terfokus pada hubungan langsung antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja. Beberapa di antaranya mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak selalu memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, melainkan melalui variabel lain seperti budaya organisasi (Idris et al., 2022). Sementara itu, penelitian dari Chen et al. (2022) menegaskan bahwa kesehatan mental berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, menunjukkan adanya potensi fungsi mediasi dari mental health.

Kesenjangan inilah yang menjadi pijakan utama dari penelitian ini. Belum banyak penelitian yang secara eksplisit menempatkan mental health sebagai variabel intervening antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja, khususnya dalam konteks industri ritel di Indonesia. Industri ritel seperti PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, yang dikenal dengan brand Alfamart, memiliki tantangan tersendiri

dalam mengelola karyawan, terutama yang berada di lapangan dan berhadapan langsung dengan konsumen dalam ritme kerja yang cepat dan dinamis. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa hanya sekitar 64% karyawan yang mencapai target insentif pada tahun 2021, yang mencerminkan adanya masalah dalam hal motivasi dan performa kerja (Bayu Firman Syah, 2025).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel. Fokus utama penelitian adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui peran mediasi dari mental health. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran objektif terhadap variabel-variabel yang diteliti, serta memungkinkan generalisasi hasil penelitian dalam batasan populasi yang telah ditentukan.

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian ini bersifat kausalitas, di mana hubungan antar variabel diuji melalui pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik inferensial. Penelitian dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pedurungan Semarang, sebuah perusahaan yang bergerak di sektor ritel modern dengan jaringan toko Alfamart sebagai unit operasionalnya. Lokasi ini dipilih karena mewakili konteks industri ritel yang dinamis, memiliki struktur organisasi yang kompleks, serta tingkat rotasi dan tekanan kerja yang tinggi, yang menjadikan isu kepemimpinan dan kesehatan mental sangat relevan untuk dikaji.

Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu pada Maret hingga April 2025. Seluruh kegiatan pengumpulan data dilakukan di empat unit toko yang berada di bawah koordinasi cabang Pedurungan, yaitu Alfamart Tlogosari Baru, Alfamart Sukarno Hatta, Alfamart Tlogosari, dan Alfamart Supriadi. Karyawan dari keempat unit tersebut menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini.

## Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif di cabang Alfamart Pedurungan Semarang. Berdasarkan data perusahaan, jumlah karyawan di empat unit yang menjadi lokasi penelitian berjumlah 78 orang. Namun, untuk mendapatkan hasil analisis yang lebih representatif, peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 100 orang dengan mempertimbangkan kebutuhan validitas dan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif (Bayu Firman Syah, 2025).

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini dipilih karena peneliti ingin memastikan bahwa responden memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai tentang kondisi kerja di Alfamart. Adapun kriteria responden yang ditetapkan antara lain: (1) merupakan kepala toko atau karyawan tetap, dan (2) telah bekerja minimal selama satu tahun, agar responden memiliki pemahaman yang cukup tentang dinamika organisasi, kepemimpinan, dan budaya kerja yang berlaku di perusahaan.

## Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah tervalidasi dalam penelitian terdahulu. Instrumen menggunakan skala Likert 5 poin, dengan rentang nilai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), untuk mengukur sejauh mana responden menyetujui setiap pernyataan.

Instrumen mencakup empat variabel utama:

1. **Kepemimpinan Transformasional** diukur dengan empat indikator: idealized influence (karisma), inspirational motivation (motivasi), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (pertimbangan individu) (Rivai, 2020).
2. **Budaya Organisasi** diukur melalui tiga indikator utama: profesionalisme, kepercayaan terhadap rekan kerja, serta integritas dan kepedulian (Priambodo & Praptiestrini, 2024).

3. **Mental Health** diukur dengan empat dimensi: kesehatan emosional, kesehatan sosial, kesehatan psikologis, dan kebebasan dari gangguan mental (Kisdayanti et al., 2023).
4. **Kinerja Karyawan** diukur melalui lima indikator: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas hasil kerja, dan kemandirian dalam menjalankan tugas (Chairani & Pradana, 2020).

Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dan daring melalui Google Form untuk mempermudah responden dalam menjawab, serta mempercepat pengumpulan data.

### **Teknik Analisis Data**

Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi:

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**  
Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha. Suatu item dianggap valid jika nilai korelasinya lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikansi 0,05. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70 (Ghozali, 2018).
2. **Uji Asumsi Klasik**  
Untuk memastikan model regresi dapat digunakan, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari:
  - Uji Normalitas (menggunakan Kolmogorov–Smirnov Test),
  - Uji Multikolinearitas (dengan tolok ukur VIF < 10 dan Tolerance > 0,10),
  - Uji Heteroskedastisitas (menggunakan uji Glejser).
3. **Analisis Regresi Linear Berganda Bertahap**  
Digunakan untuk menguji pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap mental health, dan selanjutnya terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Uji Mediasi dengan Sobel Test

Uji Sobel digunakan untuk menguji apakah *mental health* memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja. Rumus yang digunakan mengacu pada metode dari Baron dan Kenny (1986):

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 \cdot S_a^2 + a^2 \cdot S_b^2 + S_a^2 \cdot S_b^2} \quad \text{dan} \quad t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai *t hitung* dibandingkan dengan *t tabel* ( $\geq 1,96$  pada tingkat signifikansi 5%) untuk menentukan signifikansi efek mediasi (Ghozali, 2018).

#### Model Penelitian

Model penelitian terdiri dari dua jalur regresi:

- **Persamaan 1 (Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya terhadap Mental Health):**

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

- **Persamaan 2 (Pengaruh Kepemimpinan, Budaya, dan Mental Health terhadap Kinerja):**

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$$

Keterangan:

- $X_1$  = Kepemimpinan Transformasional
- $X_2$  = Budaya Organisasi
- $Y_1$  = Mental Health
- $Y_2$  = Kinerja Karyawan
- $e$  = Error (residual)
- $\beta$  = Koefisien regresi

Model ini dirancang untuk menggambarkan hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Pengaruh mediasi dari mental health menjadi titik utama untuk menjelaskan

kontribusinya dalam memperkuat efek kepemimpinan dan budaya terhadap performa kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Proses Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan selama bulan Maret hingga April 2025 di empat unit kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pedurungan Semarang, yaitu Alfamart Tlogosari Baru, Alfamart Sukarno Hatta, Alfamart Tlogosari, dan Alfamart Supriadi. Kuesioner disebarkan kepada 100 responden yang dipilih berdasarkan kriteria purposive sampling, yaitu kepala toko atau karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun. Proses pengumpulan dilakukan secara kombinasi, yakni secara langsung (offline) dan melalui media daring (Google Form), guna meningkatkan efektivitas dan jangkauan pengumpulan data.

### **Hasil Analisis Data**

Setelah data terkumpul, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Semua item dalam kuesioner menunjukkan korelasi signifikan ( $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel) dan nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen layak digunakan (Ghozali, 2018).

### ***Hasil Regresi Berganda***

Untuk menguji pengaruh langsung antar variabel, dilakukan analisis regresi linear berganda. Hasilnya disajikan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda terhadap Mental Health (Y<sub>1</sub>)**

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,338	3,815	0,000
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,304	3,078	0,003

R<sup>2</sup> = 0,436; F-hitung = 37,752; Sig. = 0,000

**Sumber:** Hasil olah data primer, 2025.

Tabel 1 menunjukkan bahwa baik kepemimpinan transformasional maupun budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap mental health. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,436 berarti 43,6% variasi mental health dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

**Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>)**

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.
Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	0,228	2,230	0,028
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,247	2,369	0,020
Mental Health (Y <sub>1</sub> )	0,274	2,732	0,008

R<sup>2</sup> = 0,473; F-hitung = 28,567; Sig. = 0,000

**Sumber:** Hasil olah data primer, 2025.

Tabel 2 memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen dan intervening memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,473 mengindikasikan bahwa 47,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan mental health.

### ***Hasil Uji Mediasi Sobel***

Untuk menguji pengaruh tidak langsung, digunakan uji Sobel. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

- **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional → Mental Health → Kinerja:**

Nilai  $t$  Sobel = 3,441; Sig. = 0,031

- **Pengaruh Budaya Organisasi → Mental Health → Kinerja:**

Nilai  $t$  Sobel = 2,902; Sig. = 0,049

Karena kedua nilai  $t$  lebih besar dari 1,96 dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa *mental health* memediasi secara signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini mendukung teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Rivai (2020), yang menyatakan bahwa pemimpin inspiratif dan memberi dukungan individual dapat meningkatkan semangat serta kesejahteraan psikologis bawahannya. Dimensi seperti stimulasi intelektual dan perhatian terhadap individu terbukti menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berdampak pada peningkatan mental health. Temuan ini juga sejalan dengan hasil penelitian Priambodo dan Praptiestrini (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menghargai profesionalisme, kepercayaan antar rekan kerja, dan kepedulian sosial mampu menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga mendukung stabilitas mental karyawan.

Selain itu, penelitian ini sejalan dengan studi Chen et al. (2022) dan Kisdayanti et al. (2023) yang menyatakan bahwa mental health berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan dengan kondisi psikologis yang baik cenderung memiliki motivasi tinggi, konsentrasi yang kuat, dan hubungan kerja yang harmonis, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Penelitian ini memiliki implikasi teoritis dalam memperkuat posisi mental health sebagai variabel intervening yang penting dalam model manajemen sumber daya manusia, dengan menunjukkan bahwa kesehatan mental dipengaruhi tidak hanya oleh kondisi individu, tetapi juga oleh faktor organisasi seperti kepemimpinan dan budaya kerja. Secara praktis, temuan ini mendorong perusahaan untuk merumuskan kebijakan SDM yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis, melalui penyediaan layanan konseling, pelatihan kepemimpinan empatik, dan penguatan budaya kerja positif sebagai strategi jangka panjang untuk mendukung kinerja yang berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap mental health karyawan, dan secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan melalui mediasi mental health. Temuan ini menguatkan pentingnya peran gaya kepemimpinan yang suportif serta budaya kerja yang sehat dalam menciptakan kondisi psikologis karyawan yang stabil, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja tidak dapat dilepaskan dari perhatian terhadap kesejahteraan mental karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengembangkan kebijakan pengembangan SDM yang mencakup pelatihan kepemimpinan transformasional, pembentukan budaya organisasi yang kolaboratif dan suportif, serta penyediaan fasilitas penunjang mental health seperti layanan konseling atau program keseimbangan kerja dan kehidupan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain ruang lingkup lokasi yang hanya terbatas pada satu cabang perusahaan ritel, serta metode pengumpulan data yang sepenuhnya bergantung pada persepsi responden melalui kuesioner. Hal ini membuka peluang bias persepsi dan mengurangi potensi pengamatan langsung terhadap perilaku kerja. Untuk itu, disarankan pada penelitian selanjutnya agar dilakukan pengembangan model dengan melibatkan lebih banyak lokasi atau cabang perusahaan, serta mempertimbangkan metode triangulasi data seperti wawancara

mendalam atau observasi langsung. Selain itu, perlu juga ditelusuri faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepuasan kerja, beban kerja, atau work-life balance, agar model hubungan antar variabel menjadi lebih komprehensif. Penelitian ini memberikan implikasi penting, baik secara teoritis dalam penguatan peran mental health dalam manajemen SDM, maupun secara praktis dalam pengambilan kebijakan perusahaan yang lebih humanis dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

## DAFTAR REFERENSI

- Bayu Firman Syah. (2025). *Peningkatan Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi terhadap Mental Health serta Kinerja Karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Pedurungan Semarang*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Chairani, F., & Pradana, R. (2020). Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan). *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 105–117.
- Chen, B., Wang, L., & Liu, W. (2022). Work Stress, Mental Health and Employee Performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–10. [https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.839328:contentReference\[oaicite:0\]{index=0}](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.839328:contentReference[oaicite:0]{index=0})
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Idris, I., Suyuti, A., Supriyanto, A. S., & As, N. (2022). Transformational Leadership, Political Skill, Organizational Culture, and Employee Performance: A Case from Tourism Company in Indonesia. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 15(1), 104–110. [https://doi.org/10.30892/gtg.15110-807:contentReference\[oaicite:1\]{index=1}](https://doi.org/10.30892/gtg.15110-807:contentReference[oaicite:1]{index=1})
- Kisdayanti, L., & Farida, N. (2023). Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Swasta di Wilayah Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JEMBA)*, 2(4), 399–404.
- Lasrado, F., & Kassem, R. (2019). Let's Get Everyone Involved! The Effects of Transformational Leadership and Organizational Culture on Organizational Excellence. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 38(1), 169–194. [https://doi.org/10.1108/IJQRM-03-2018-0074:contentReference\[oaicite:2\]{index=2}](https://doi.org/10.1108/IJQRM-03-2018-0074:contentReference[oaicite:2]{index=2}).
- Priambodo, H., & Praptiestrini, A. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 22(2), 169–183.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.