

Analisis Herd Mentality dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik FDC Dental Cabang Bekasi

¹Rustomo, ^{2*}Bevry Novita Saputri, ³Setiawati

^{1,2,3}Fakultas Bisnis dan Teknologi, Universitas Pertiwi Bekasi

¹rustomo@pertiwi.ac.id, ²21120045@pertiwi.ac.id, ³setiawati@pertiwi.ac.id

Submit : 14 Jun 2025 | **Diterima** : 23 Jun 2025 | **Terbit** : 24 Jun 2025

ABSTRAK

Menjaga kesehatan gigi dan mulut harus di lakukan sejak dini karena pertumbuhan gigi dimulai sejak lahir hingga masa tua. Klinik FDC Dental 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 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 kuesoner dengan skala likert yang disebarkan kepada responden seluruh staf Klinik FDC Dental 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 Cabang Bekasi positif kuat serta signifikan. Kesimpulan bahwa karyawan Klinik FDC Dental Cabang Bekasi telah membangun komitmen kerja sebagai pelayan masyarakat dalam kesehatan gigi dan mulut berkinerja dengan baik sesuai dengan harapan tidak melakukan kawanan berkelompok serta kepuasan kerja.

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

PENDAHULUAN

Pentingnya menjaga kesehatan gigi dan mulut tidak hanya berdampak pada keindahan senyum, tetapi juga pada kesehatan tubuh secara keseluruhan. Kesehatan gigi dan mulut yang buruk dapat menyebabkan berbagai masalah seperti karies gigi, penyakit gusi, infeksi, bahkan dapat meningkatkan risiko penyakit jantung dan diabetes. Oleh karena itu, perawatan gigi dan mulut secara rutin sangat penting untuk mencegah masalah-masalah tersebut dan menjaga kualitas hidup yang baik, *sumber: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/oral-health>*.

Memiliki gigi, gusi, dan keseluruhan mulut yang sehat akan membuat aktivitas sehari-hari menjadi lebih nikmat dan nyaman. Sayangnya, banyak orang yang belum sadar betapa pentingnya menjaga kesehatan gigi dan mulut, terutama dalam lingkup keluarga. Klinik FDC Dental Cabang Bekasi dikenal dengan layanan perawatan gigi yang lengkap dan terjangkau, serta fasilitas yang modern. Klinik FDC Dental Cabang Bekasi juga menawarkan berbagai metode pembayaran, termasuk cicilan tanpa kartu kredit. Selain itu, FDC Dental Clinic juga menerima pasien dengan asuransi tertentu, *sumber: fdcdentalclinic.co.id*.

Kesehatan gigi dan mulut merupakan salah satu gaya hidup era milenial sebagai individu *good looking*. Dan akan membahwa kearah kesehatan dalam pergaulan, dipastikan jika gigi bersih dan mulut tidak bau maka naluri berteman (kawanan) sebaya maupun beda level tidak akan malu. Bahkan pemeliharaan gigi akan diperhatikan dan dimulai sejak dini semenjak lahir, perhatian

husus saat masuk kedunia pendidikan dasar, (Adam at.al. 2022).

Perilaku kawanan 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. Untuk memperjelas, insting kawanan dalam keuangan terjadi ketika investor mengikuti jejak investor lain. Dengan demikian, mereka dipengaruhi oleh emosi dan insting alih-alih mengandalkan analisis independen mereka sendiri, yang merupakan langkah penting sebelum berinvestasi dalam produk apa pun, (Paulus 2024).

Norma merupakan simbol dari loyalitas ideologis dan simbol dari afiliasi terhadap kelompok-kelompok tertentu. Norma itu bisa bersifat institusional atau formal, juga noninstitusional atau sosial (norma umum). Norma juga bisa bersifat positif, yaitu mengharuskan, menekan, atau kompulsif sifatnya. Sebaliknya norma juga bisa bersifat negatif, yaitu melarang sama sekali, menjadikan tabu, dilarang menjamah, atau melakukannya karena diliputi ke kuatan gaib yang lebih tinggi. Bisa juga berupa larangan-larangan dengan sanksi keras, hukuman atau tindak pengasingan. Khususnya terhadap tingkah laku menyimpang yang provokatif dan merugikan hak serta hak istimewa orang banyak, diberikan sanksi keras berupa hukuman atau pengasingan oleh orang banyak, (Paisol Burlian 2016:32)

Model mental adalah struktur pengetahuan yang disederhanakan, atau representasi kognitif, yang digunakan orang untuk memahami dan berinteraksi dengan dunia di sekitar mereka (Gentner & Stevens,Johnson-Laird), (Gilbert 2011) dan (Wibowo 2023:78). Teori model mental meneliti bagaimana manajer menggunakan model mental untuk memengaruhi pengambilan keputusan dan pilihan strategis mereka untuk mencapai misi, strategi, dan tujuan organisasi.

Baumeister & Leary dalam (Fauzan, et.all, 2023:247) Kebutuhan sosial tumbuh dari budaya dan masyarakat di mana seseorang menjadi anggotanya. Kebutuhan tersebut mencakup keinginan untuk berinteraksi sosial, koneksi, dan rasa memiliki. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan akan persahabatan, keintiman, dukungan, agama/beribadah, pendidikan, rekreasi dan rasa kebersamaan. Memenuhi kebutuhan sosial berkontribusi pada kesehatan mental, dukungan sosial, dan pengembangan hubungan sosial.

Baik buruknya kawanan sebagai strategi dalam peningkatan kinerja sehingga memiliki kepuasan tersendiri. Namun Klinik FDC Dental Cabang Bekasi dalam membangun komitmen usaha masih ada ketimpangan atas kepuasan kinerja karyawan. Hal ini akan berdampak terjadinya kawanan berkelompok yang pada ujungnya mengganggu kinerja secara keseluruhan.

(Indrasari 2017:37), Tingkat kepuasan kerja karyawan juga menjadi nyata oleh fakta bahwa ia mencoba untuk mengikuti pekerjaan secara teratur, bekerja keras, dan berniat tetap menjadi anggota organisasi utk waktu yang lama. Setiap aspek seperti gaji, kondisi kerja, pengawasan memberi kontribusi utk penilaian kepuasan kerja, Hulin dan Locke, (Suryani, at.al, 2022) mengusulkan yang dikenal sebagai *range of affect theory*, *premis dasar dari range of affect theory* adalah bahwa aspek pekerjaan yang berbeda dipertimbangkan ketika karyawan membuat penilaian tentang kepuasan kerja.

(Suryawan, 2022), Howell dan Dipboye memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, Greenberg, (Kuncorowati, at.al, 2022) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio, (Lee at.al. 2022) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada dikemukakan Gibson (2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan atas kinerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins, (Budiyanto, dkk 2020:9-10), bahwa kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang

memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut, (Sahanggamu at.all. 2014)(Afrilia 2023).

Kinerja proses sebagaimana dikatakan menggambarkan apakah satu proses yang dirancang dalam organisasi memungkinkan organisasi tersebut mencapai misinya dan tujuan para individu, di desain sebagai suatu sistem, kemampuan untuk menghasilkan baik secara kualitas, kualitas dan tepat waktu, memberikan informasi dan factor-faktor manusia yang dibutuhkan untuk memelihara system tersebut, dan apakah proses mengembangkan keahlian telah sesuai dengan tuntutan yang ada, (Ratnasari at.all 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan angka dan statistic. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi awal sebagai langkah atas pengenalan objek penelitian, serta wawancara sederhana. Dengan dilanjutkan pengambilan data menggunakan penyebaran kuesioner oleh responden, (Fauziah 2018).

Skala pengukuran dengan skala linkert 1 - 5, untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti, (Ghozali, 2018:66). Pengujian instrumen yang telah di entry pada uji validitas dan reliabelitas pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang akan diteliti Klinik FDC Dental Cabang Bekasi dengan populasi sebagai responden dengan *teknik sampling jenuh* pemilihan sampel responden dengan karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian yaitu seluruh staf Klinik FDC Dental Cabang Bekasi yang dapat dijangkau dengan google form digunakan sebagai sampel, (Sugiyono 2016).

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dipakai untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat untuk menguji hipotesis. Dan mengukur kontribusi atas variabel independen terhadap variabel dependen sebagai langkah mengetahui suatu hubungan dan pengaruh, Arikunto dalam (Jayusman dkk, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komitmen Klinik FDC Dental Cabang Bekasi dikenal dengan layanan perawatan gigi yang lengkap dan terjangkau, serta fasilitas yang modern. Klinik FDC Dental Cabang Bekasi juga menawarkan berbagai metode pembayaran, termasuk cicilan tanpa kartu kredit. Komitmen akan bersinergi dengan kinerja dan kepuasan didorong dengan motivasi yang sebenarnya, (Jiangbo Wang 2023).

Hasil analisa data yang didapatkan dari penarikan kuesioner yang di oleh menggunakan aplikasi SPSS versi 25 sebagai berikut.

Deskripsi statistik merupakan salah satu ukuran untuk memastikan data penelitian selaras dengan variabel yang diteliti adalah statistik deskriptif. Ciri atau properti seseorang atau organisasi disebut variabel. Berbagai macam variabel meliputi variabel kontinu, variabel atribut, variabel aktif, variabel dependen, variabel independen, dan variabel kategoris (Priadana dkk, 2021).

Tabel 1: Deskriptif Statistik

	Herd Mentality	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
N Valid	34	34	34
Missing	0	0	0
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

Herd Mentality		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Variance	47.962	50.560	34.771
Range	22	22	21
Minimum	28	38	34
Maximum	50	60	55
Sum	1363	1784	1677

Tabel 1 adalah deskripsi statistik hasil olah data 34 responden pada objek penelitian yang dapat dihimpun oleh peneliti. Di mana *Standard error of the mean (SEM)* adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa akurat rata-rata sampel menggambarkan rata-rata populasi (Fauziah 2018)(Sulistiyawati dkk, 2022) pada variabel *herd mentality* = 1.188 lebih kecil dari standar devatition 6.925, dan variabel kepuasan kerja = 1.219 lebih kecil dari standar devatition = 7.111, serta variabel kinerja = 1.011 lebih kecil dari standar devatition = 5.897.

Hasil uji prasyarat instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 dan 3 berikut:

Tabel 2: Hasil uji validitas

Herd Mentality (X1)		Kepuasan Kerja (X2)		Kinerja (Y)		Standar Keputusan	
Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keputusan
HM1	.656**	KK1	.715**	KN1	.754**	0.339	Valid
HM2	.680**	KK2	.769**	KN2	.745**	0.339	Valid
HM3	.719**	KK3	.796**	KN3	.779**	0.339	Valid
HM4	.558**	KK4	.685**	KN4	.650**	0.339	Valid
HM5	.677**	KK5	.796**	KN5	.770**	0.339	Valid
HM6	.814**	KK6	.718**	KN6	.879**	0.339	Valid
HM7	.520**	KK7	.723**	KN7	.861**	0.339	Valid
HM8	.572**	KK8	.762**	KN8	.689**	0.339	Valid
HM9	.812**	KK9	.755**	KN9	.702**	0.339	Valid
HM10	.519**	KK10	.620**	KN10	.819**	0.339	Valid
		KK11	.428*	KN11	.619**	0.339	Valid
		KK12	.694**			0.339	Valid

Syarat uji validitas adalah instrumen atau alat ukur yang digunakan mampu mengukur apa yang diinginkan. Masing-masing instrumen mendapatkan koefisien korelasi dan dibandingkan dengan r-tabel dan taraf signifikansinya (Slamet at.all, 2022). Tabel 4.2 prasyarat uji validitas pada variabel *herd mentality* = 10 pernyataan, kepausan kerja = 12 pernyataan, dan variabel kinerja karyawan = 11 pernyataan dengan nilai rata-rata dari 34 responden hasil olah data Rhitung lebih besar dari Rtabel = 0.339.

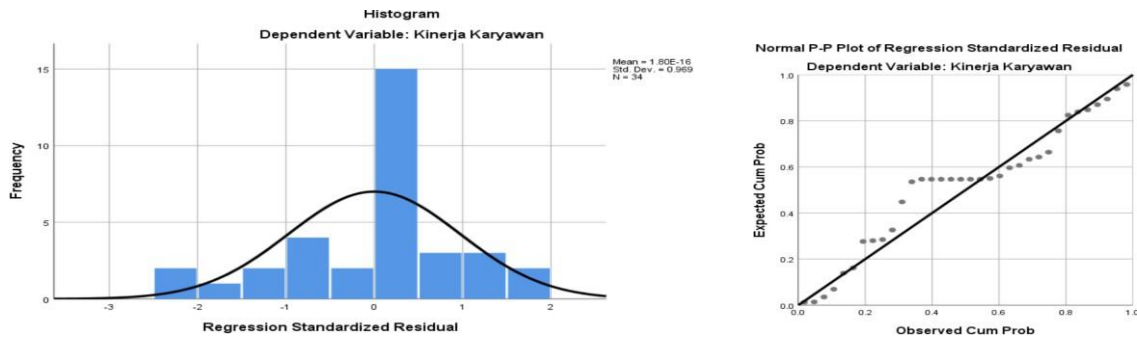
Tabel 3: Hasil uji reliabilitas

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

Sumber: Olah data SPSS Versi 25, 2025

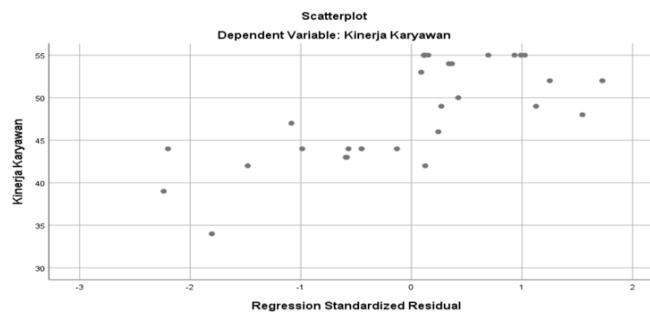
Prasyarat uji reliabilitas *Cronbach Alpha* adalah nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0.70. Artinya, jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0.70, maka instrumen atau variabel yang diukur dapat diandalkan (reliabel). Sugiono dalam (Hardani dkk, 2020).

Pada tabel 4.3 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.



Gambar 1: Hasil uji normalitas

Gambar 1 distribusi yang normal membentuk suatu garis lurus diagonal. Dan garis yang menggambarkan data residual mengikuti garis diagonalnya. Gambar membentuk garis lurus diagonal dan titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonalnya, (Zainuddin Iba 2024) residual telah terdistribusi dengan normal.



Gambar 2 Hasil uji heteroskedastisitas

Gambar 2 bahwa terlihat jelas tidak ada pola tertentu karena titik meyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terdapat gejala *heteroskedastisitas* (Widana ve Muliani 2020).

Hasil analisa data dalam rangka pengujian hipotesis yang dibangun dari model penelitian menggunakan data yang dihimpun dari hasil sebaran kuesioner konteks terkait (Fauzy 2019). Pengolahan data dilakukan dengan SPSS Versi 25 untuk melihat signifikansi hubungan-hubungan dan pengaruh dalam model penelitian yang diobservasi.

Hubungan secara parsial pada setiap variabel dalam penelitian ini di antaranya adalah pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan:

Tabel 4: Tabel Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiono, 2016.

Tabel 5: Hasil korelasi *herd mentality* terhadap kinerja karyawan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.608 ^a	0.370	0.351	4.752	2.405

a. Predictors: (Constant), Herd Mentality

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5 hasil hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai $R = 0.608$ dengan keputusan positif kuat. Nilai kontribusi hubungan *herd mentality* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.370 setara dengan 37% tingkat hubungannya.

Tabel 6. Analisa regresi *herd mentality* terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a							
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
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

Tabel 6 nilai pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan dengan rumus $Y = a + bX$, dengan hasil $Y = 28.553 + 0.518X_1$. bahwa kenaikan nilai *herd mentality* maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai $P_{sig.} = 0.000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka pengaruh *herd mentality* terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto 2023).

Tabel 7: Hasil korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.722 ^a	0.521	0.506	4.144	2.073

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7 hasil hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai $R = 0.722$ dengan keputusan positif kuat. Nilai kontribusi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.521 setara dengan 52.1% tingkat hubungannya.

Tabel 8. Analisa regresi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a							
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
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

Tabel 8 nilai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan rumus $Y = a + bX_2$, dengan hasil $Y = 17.912 + 0.599X_2$. bahwa kenaikan nilai kepuasan kerja maka akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai $P_{sig.} = 0.000$ lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto 2023).

Tabel 9: Hasil korelasi secara simultan *herd mentality* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

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

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Herd Mentality

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 9 menunjukkan bahwa korelasi secara simultan *herd mentality* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai R = 732 dinyatakan hubungan positif kuat. Serta kontribusi Rsquare

= 0.536 setara 53.6% secara simultan *herd mentality* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara serentak korelasi dan kontribusi variabel independen mengalami kenaikan terhadap variabel dependen, dibandingkan dengan secara parsial.

Tabel 10: Hasil pengaruh secara simultan *herd mentality* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a							
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		
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

Tabel 10 menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan atas pengaruh *herd mentality* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara linier dirumuskan $Y = a + bX_1 + bX_2$.

Dengan hasil $Y = 17.482 + 0.150X_1 + 0.492X_2$, bahwa kenaikan nilai *herd mentality* dan kepuasan kerja secara serentak akan mengakibatkan naiknya nilai kinerja karyawan satu satuan. Pada nilai signifikan maka nilai $P_{sig.} = 0.003$, lebih kecil dari nilai $\alpha = 0.05$ maka pengaruh *herd mentality* dan kepuasan kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan signifikan (Dwiyanto 2023).

Tabel 11: Hasil uji Anova

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1 Regression		614.665	2	307.333	17.882
Residual		532.776	31	17.186	.000 ^b
Total		1147.441	33		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Herd Mentality

Keputusan uji ANOVA adalah tolak atau tidak tolak hipotesis nol (H_0). Keputusan ini didasarkan

pada signifikansi statistik yang ditunjukkan oleh parameter (Fajrin, 2016). Pada uji serentak F dengan $n=2$ maka nilai $F_{tabel} = 5.25$ dimana nilai F_{hitung} harus lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), dengan nilai $Sig = 0.000$ lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($Sig < 0.05$) dengan keputusan bahwa pengaruh *herd mentality* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik FDC Dental Cabang Bekasi.

Pembahasan

Badan kesehatan dunia (WHO) bahwa menjaga kesehatan gigi dan mulut tidak hanya berdampak pada keindahan senyum, tetapi juga pada kesehatan tubuh secara keseluruhan. Kesehatan gigi dan mulut yang buruk dapat menyebabkan berbagai masalah seperti karies gigi, penyakit gusi, infeksi, bahkan dapat meningkatkan risiko penyakit jantung dan diabetes. Oleh karena itu, perawatan gigi dan mulut secara rutin sangat penting untuk mencegah masalah-masalah tersebut dan menjaga kualitas hidup yang baik.

Komitmen Klinik FDC Dental Cabang Bekasi dikenal dengan layanan perawatan gigi yang lengkap dan terjangkau, serta fasilitas yang modern. Klinik FDC Dental Cabang Bekasi juga menawarkan berbagai metode pembayaran, termasuk cicilan tanpa kartu kredit.

Statistic deskriptif hasil olah data menunjukkan bahwa tidak terjadi missing pada data hasil pengambilan data responden. *Standard error of the mean (SEM)* menunjukkan akurat rata-rata sampel menggambarkan rata-rata populasi lebih kecil dari *standar devatition*.

Uji prasyarat instrumen dan asumsi klasik, bahwa data dinyatakan valid dan memiliki nilai keajegan dalam reliabilitas sangat tinggi. Data dinyatakan normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta Multikolinearitas adalah kondisi dalam analisis statistik, khususnya dalam regresi berganda, di mana terdapat hubungan linier yang tinggi atau bahkan sempurna antara dua atau lebih variabel independen (bebas) dalam model. Ini berarti variabel-variabel independen tersebut tidak benar-benar independen satu sama lain, tetapi saling terkait erat.

Hubungan secara parsial *herd mentality* terhadap kinerja karyawan Klinik FDC Dental Cabang Bekasi cukup positif dan signifikan dan hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik FDC Dental 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. Dugaan sementara pada Anova dinyatakan bahwa di pustuskan pengaruh *herd mentality* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klinik FDC Dental Cabang Bekasi.

KESIMPULAN

Dalam membangun komitmen kesehatan masyarakat Klinik FDC Dental Cabang Bekasi mengedepankan atas ialah Kesehatan gigi dan mulut sangat penting agar tidak menimbulkan dampak pada penyakit yang lain, hal ini sangat vital bagi kesehatan individu. Mengedepankan perhatian kawatan berkelompok (*herd mentality*) di mana karyawan Klinik FDC Dental Cabang Bekasi adalah pelayan yang berinteraksi dengan masyarakat umum. Membetuk kinerja prima maka Klinik FDC Dental Cabang Bekasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Hal ini merupakan suatu dorongan agar karaywan di Klinik FDC Dental Cabang Bekasi tidak berpaling kepada lembaga lain (*resign*). Standar kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang tangguh sebagai pelayan masyarakat dalam kesehatan. Hasil dari oleh data responden di Klinik FDC Dental Cabang Bekasi sudah positif dan kuat. Dan loyalitas karyawan Klinik FDC Dental Cabang Bekasi atas *herd mentality* atau kawatan berkelompok tidak tidak terjadi. Dan kepuasan kerja karyawan positif baik sehingga dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

REFERENSI

- Adam, Zavera, Jeanne D'Arc, Ratuela, Ellen, ve Jeineke. 2022. "Tingkat Pengetahuan Tentang Kebersihan Gigi Dan Mulut Siswa Sekolah Dasar". *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine* 3(1):6.
- Afrilia, Meitry. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan". *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial (JMHS)* Vol

- 1(No 1):46–55. doi: <https://doi.org/10.30596/jmhs.v1i1.12>.
- Budiyanto, Eko, ve Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan, Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Cetakan Pe. editör M. H. Ahmad Mukhlis, SE. Serang: CV. AA. RIZKY.
- Dwiyanto, Anggi. 2023. “Statistika Deskriptif: Pengertian, Fungsi dan Jenisnya”. *ResearchGate* Vol 1(No 2):1–7.
- Fauzan, Rusydi, Asmirin Noor, Zahrudin Hodsay, Paulus Robert Tuerah, La Saudin, Arfiani Yulianti Fiyul, Arief Yanto Rukmana, Romi Mesra, Dwi Vita Lestari Soehardi, Jeferson Tanesab, ve Maria Alfa Raniadita. 2023. *Manajemen dan Motivasi*. Cetakan Pe. editör . S.E M.E Diana Purnama Sari. Padang: GET PRESS INDONESIA.
- Fauziah, Ade. 2018. “Deskriptif Kuantitatif”. *Jurnal UINSU* Vol 1 No 1:1–9.
- Fauzy. 2019. *Metode Sampling*. Edisi kedua. editör Isfarudi. Banten: Universitas Terbuka.
- Ghozali. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19*. Edisi 5. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilbert, Giovanni Liotti and Paul. 2011. “Mentalizing, motivation, and social mentalities: Theoretical considerations and implications for psychotherapy”. *The British Psychological Society* Vol 1(84):9–25. doi: <https://doi.org/10.1348/147608310X520094>.
- Hardani, ve dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Cetakan I., editör A. Husnu Abadi, A.Md. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Edisi Pert. editör Meithiana Indrasari. Sidoarjo: CV. Indomedia Pustaka.
- Jauhar Fajrin, Pathurahman, Lalu Gita Pratama. 2016. “Aplikasi Metode Analysis of Variance (ANOVA) untuk Mengkaji Pengaruh Penamhan Silica Fume Terhadap Sifat Fisik dan Mekanik Mortar”. *Jurnal Rekayasa Sipil* 12(1):11–23. doi: <https://doi.org/10.25077/jrs.12.1.11-24.2016>.
- Jayusman, ve dkk. 2020. “Studi Deskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Dalam Pembelajaran Sejarah”. *Jurnal Artefak* Vol 7 No 1:13–30.
- Jiangbo Wang, Yefei Xue and Tingting Liu. 2023. “Consumer motivation for organic food consumption: Health consciousness or herd mentality”. *Health Economics, a section of the journal Frontiers in Public Health* Vol 1(No 66):1–11. doi: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1042535>.
- Kuncorowati, Heru, Heru Noor Rokhmawati, ve Lalu Supardin. 2022. “The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance”. *PENANOMICS: International Journal of Economics* 1(3):301–10. doi: 10.56107/penanomics.v1i3.50.
- Lee, Byunghyun, Changjae Lee, Ilyoung Choi, ve Jaekyeong Kim. 2022. “Analyzing Determinants of Job Satisfaction Based on Two-Factor Theory”. *Sustainability (Switzerland)* 14(19):1–19. doi: 10.3390/su141912557.
- Paisol Burlian. 2016. *Patologi Sosial: Perspektif Sosiologis Yuridis, dan Filosofis*. Cetakan Pe. editör R. Damayanti. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Paulus, Nathan. 2024. “Wawasan Pakar tentang Insting Kawan”. *Journal UCReverside* Vol 6(No 8):1–7.
- Priadana, Sidik, ve dkk. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pertama, D. editör Denok Sunarsi. Tangerang: Pascal Books.
- Ratnasari, Dewi, ve at.all. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26)”. *Jurnal Mahasiswa Manajemen* Vol 2(No 1):145–58.
- Sahanggamu, Patricia M., ve at.all. 2014. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2(Vol.2 No.4

-
- Desember 2014, Hal. 514-523):10. doi: <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v5i1.10195>.
- Slamet, ve at.all. 2022. “Validitas dan reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja”. *Jurnal Aliansi, Manajemen dan Bisnis* Volume 1(No 2):51–58.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro.* editor Sugiyono. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung 2016.
- Sulistiyawati, ve dkk. 2022. “Analisis (Deskriptif Kuantitatif) Motivasi Belajar Siswa Dengan Model Blended Learning di Masa Pandemi COVID19”. *Jurnal Kadima* Vol 13 No:68–73.
- Suryani, Herni, ve Rini Resniawati. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta”. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation* 5(1):79–90. doi: 10.17509/jithor.v5i1.46913.
- Suryawan, Ian Nurpatra, ve Andia Salsabilla. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* 8(1):137. doi: 10.37905/aksara.8.1.137-146.2022.
- Wibowo, Agus. 2023. *Kumpulan Teori Organisasi dan Manajemen*. Cetakan 1. editor Joseph Teguh Santoso. Semarang: Universitas STEKOM.
- Widana, I. Wayan, ve Putu Lia Muliani. 2020. *Uji Persyaratan Analisis*. Cetakan 1. editor T. Fiktorius. Lumajang: KLIK MEDIA.
- Zainuddin Iba, dan Wardhana Aditya. 2024. *Analisis Regresi dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0: Uji Asumsi Klasik*. Cetakan Pe. editor Mahir Pradana. Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA.