



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5607-5616

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Aksi Boikot, Retensi dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Simpang Mataram Medan

Syifa Aura Rizkika Nasution<sup>1</sup>, Shofyan Roni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama, Medan

[sifa87654@gmail.com](mailto:sifa87654@gmail.com), [ronie.snr82@gmail.com](mailto:ronie.snr82@gmail.com)

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh aksi boikot, retensi, dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan di PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Simpang Mataram Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Simpang Mataram Medan yang berjumlah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik penarikan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota populasi, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa aksi boikot berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Retensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Aksi boikot, retensi, dan kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R square 0,860 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,860 (86,0%) variabel kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel aksi boikot, retensi, dan kesehatan mental, sedangkan sisanya sebesar 14,0% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti*

*Kata kunci: Aksi Boikot, Retensi, Kesehatan Mental, Kinerja Karyawan*

### 1. Latar Belakang

Manusia merupakan motor penggerak dalam suatu perusahaan yang senantiasa menghadapi tantangan dan memberikan dampak atas naik atau turunnya keuntungan usaha. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Sutrisno, 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam perusahaan, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar, seperti kondisi sosial dan budaya ataupun fenomena bencana alam atau keadaan darurat (gempa bumi, banjir, pandemi, boikot). Kinerja SDM juga merupakan salah satu hal yang menjadi perhatian pada perusahaan KFC (Kentucky Fried Chicken) yang berdiri sejak tahun 1978, sebagai perusahaan besar dan sudah lama beroperasi KFC mengalami berbagai tantangan terutama yang dipengaruhi oleh faktor eksternal dalam mempertahankan kinerja perusahaannya.

Berdasarkan data penilaian kinerja di atas dapat dilihat bahwa seluruh karyawan KFC khususnya Simpang Mataram Medan harus mencapai nilai sesuai dengan ketentuan Dimana nilai > 4,5 adalah nilai yg paling bagus artinya dapat mengikuti standar kinerja, dan 4,00 yg cukup baik serta 3,00 yang baik. Dalam 3 tahun terakhir kinerja karyawan pada KFC mengalami penurunan, khususnya pada cabang Mataram. Berdasarkan hasil kinerja di atas dapat dilihat bahwa tahun 2022 hasil kinerja sangat baik sehingga 100%, dan tidak mengalami penurunan dengan menjalankan SOP pekerjaan sesuai standar, terpenuhinya standar sikap kerja baik keramahan, kebersihan, kecepatan dalam melayani, di 2023 terjadi sedikit penurunan sebesar 30%, di tahun 2024 kinerja karyawan sangat menurun sampai dengan 50% dari tahun 2023. Kinerja karyawan KFC cabang simpang mataram pada tahun 2024 menurun sebanyak 80% sehingga hasil kerjanya hanya mencapai 20%. Menurunnya kinerja karyawan KFC di cabang mataram terutama pada 2 tahun terakhir tidak lepas dari dampak aksi boikot produk yang terafiliasi dengan Amerika Serikat. Dikutip dari *United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD)* Selama aksi boikot yang terjadi mulai tahun 2023, kinerja karyawan KFC turut mendapatkan imbas diseluruh dunia, termasuk di cabang KFC Simpang Mataram Medan.

Pengaruh Aksi Boikot, Retensi dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Simpang Mataram Medan

Menurut McGregor (2020) berpendapat bahwa setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Lebih lanjut Ariyanti (2020) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya di pengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya. Berdasarkan hasil prasarvei yang dilakukan terhadap 25 responden karyawan KFC Indonesia, khususnya di wilayah Mataram, diperoleh gambaran bahwa sebagian besar responden masih meragukan komitmen perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Menurut data dari Kamar Dagang Israel, penurunan pendapatan perusahaan-perusahaan Israel akibat pemboikotan ini mencapai sekitar 10%. Penurunan pendapatan ini berdampak pada produksi, lapangan kerja, dan perekonomian Israel secara keseluruhan. Salah satu perusahaan yang terkena dampak pemboikotan ini adalah perusahaan teknologi Israel, Intel. Intel mengatakan bahwa penjualan produknya di Negara-negara Muslim turun sebesar 20% pada kuartal terakhir tahun 2023 (Himalaya Post, 2023). Menurut Menurut Mathis dan Jackson pada tahun 2020 dalam tulisan Nurhidayati (2020) retensi merupakan proses di mana karyawan terdorong untuk tetap bersama organisasi. Retensi karyawan adalah pemeliharaan karyawan yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang dimiliki perusahaan untuk tetap setia terhadap perusahaan (Sumarni, 2021). Istilah retensi terkait dengan istilah perputaran (turnover) yang berarti proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan.

Hal ini terlihat dari mayoritas responden yang tidak menyetujui pernyataan-pernyataan positif mengenai upaya perusahaan dalam hal retensi karyawan. Sebagai contoh, sebanyak 60% responden tidak setuju bahwa perusahaan mendukung penghargaan atas pemeliharaan karyawan, dan 64% responden juga tidak setuju bahwa perusahaan mendukung kualitas perencanaan dan masa depan yang baik bagi karyawan. Selain itu, 68% responden tidak melihat adanya peluang untuk mengembangkan keterampilan bagi karyawan yang berprestasi. Meskipun demikian, terdapat sedikit pergeseran persepsi pada dua indikator terakhir. Sebanyak 56% responden menilai bahwa perusahaan belum sepenuhnya aktif merekrut pegawai berkualitas dan kompeten. Sementara itu, pada indikator terakhir, sebanyak 52% responden menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan di perusahaan belum sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan mereka. Secara keseluruhan, hasil pra-survey ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan yang kurang positif terhadap upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan. Oleh karena itu, retensi karyawan menjadi isu penting yang perlu mendapatkan perhatian lebih dari pihak manajemen KFC Indonesia, khususnya dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung penghargaan, pengembangan keterampilan, serta kesesuaian peran kerja bagi karyawan.

Kesehatan mental adalah keadaan jiwa atau psikologis yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk mengadakan penyesuaian diri atau menyelesaikan masalah yang ada dalam diri sendiri atau internal dan masalah-masalah yang ada di lingkungan luar atau eksternal (Linggawatie, 2020). Kondisi kesehatan karyawan KFC Mataram karyawan dijelaskan oleh karyawan, dimana para narasumber tersebut mengatakan bahwasanya di samping kerja rutin yang biasanya dilakukan, terdapat kerja tambahan yang harus diselesaikan serta harus mampu untuk mengatasi kendala-kendala yang ada dalam kegiatan program yang sedang dijalankan. Bahkan ada diantara karyawan yang mengalami bantrol pekerjaan di mana karyawan harus mengerjakan tugas di bagian pelayanan dan saat itu juga memiliki tugas yang harus diselesaikan hari itu juga. Selain itu tekanan dan tanggung jawab yang berlebihan disebabkan kurangnya personel karena karyawan dki PHK akibat imbas dari aksi boikot, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan di KFC Mataram diberikan tambahan tugas. Hal ini juga memicu timbulnya kondisi kesehatan mental yang kurang baik.

Dari hasil wawancara dengan karyawan pada KFC cabang Mataram, diketahui bahwa karyawan khawatir apabila mereka tiba-tiba di PHK atau mendapat gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, serta mereka ada juga yang mengeluh karena gaji yang diterima berbeda dengan awal mereka mulai bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semenjak terjadi fenomena di perusahaan, gaji yang diterima karyawan tidak sesuai harapan, dikarenakan bonus perusahaan menurun. Sedangkan tugas yang diberikan semakin banyak yang menyebabkan kebingungan pada karyawan karena banyaknya pekerjaan yang diluar jobdesk, juga terdapat deadline yang harus dipenuhi. Kondisi seperti ini akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan tidak optimal dan akhirnya mengarah pada kondisi kesehatan mental karyawan yang kurang baik. Kondisi seperti inilah yang menimbulkan kecemasan pada karyawan kemudian berdampak pada penurunan kondisi kesehatan mental karyawan yang kurang baik. Fenomena ini terlihat nyata pada KFC Simpang Mataram Medan, di mana tekanan akibat aksi boikot, tingkat keluar-masuk karyawan, serta Kesehatan mental yang makin memburuk, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asiatif. Pendekatan asiatif 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 (Sugiyono, 2021). Penelitian kali ini dilakukan pada KFC Mataram Medan Jalan Gajah Mada No.14, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20028. Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2025 - Agustus 2025. Populasi penelitian ini adalah karyawan KFC Mattaram yaitu 40 karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2021) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel yaitu 40 orang.

## 3. Hasil dan Diskusi

### Hasil

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
X1.1	<b>0,596</b>	Valid
X1.2	<b>0,544</b>	Valid
X1.3	<b>0,606</b>	Valid
X1.4	<b>0,653</b>	Valid
X1.5	<b>0,522</b>	Valid
X1.6	<b>0,693</b>	Valid
X1.7	<b>0,609</b>	Valid
X2.1	<b>0,564</b>	Valid
X2.2	<b>0,426</b>	Valid
X2.3	<b>0,800</b>	Valid
X2.4	<b>0,674</b>	Valid
X2.5	<b>0,722</b>	Valid
X2.6	<b>0,585</b>	Valid
X2.7	<b>0,696</b>	Valid
X3.1	<b>0,770</b>	Valid
X3.2	<b>0,810</b>	Valid
X3.3	<b>0,633</b>	Valid
X3.4	<b>0,684</b>	Valid
X3.5	<b>0,599</b>	Valid
X3.6	<b>0,625</b>	Valid
X3.7	<b>0,767</b>	Valid
Y.1	<b>0,391</b>	Valid
Y.2	<b>0,332</b>	Valid
Y.3	<b>0,745</b>	Valid
Y.4	<b>0,607</b>	Valid
Y.5	<b>0,554</b>	Valid
Y.6	<b>0,677</b>	Valid
Y.7	<b>0,710</b>	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 1. di atas diketahui bahwa nilai corrected item total correlation berada  $> 0,361$  maka dinyatakan seluruh item pernyataan valid/sah.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Aksi Boikot (X1)	<b>0,745</b>	Reliabel/Handal
Retensi (X2)	<b>0,756</b>	Reliabel/Handal
Kesehatan Mental (X3)	<b>0,774</b>	Reliabel/Handal
Kinerja (Y)	<b>0,735</b>	Reliabel/Handal

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 2. di atas diketahui bahwa nilai cronbach's alpha berada  $> 0,60$  maka dinyatakan seluruh item pernyataan reliabel/andal.

### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorove-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	<i>Mean</i>	,0000000
	Std. Deviation	1,27575856
	Absolute	,096
Most Extreme Differences	Positive	,096
	Negative	-,093
Test Statistic		,096
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>,200<sup>c,d</sup></b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 3. di atas diketahui bahwa hasil uji kolmogorove-smirnov memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. Hasil Uji Gletsjer Heteroskedastistas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,154	1,040			1,110	<b>,274</b>
Aksi Boikot	,085	,043	,395		1,983	<b>,055</b>
Retensi	-,037	,042	-,176		-,887	<b>,381</b>
Kesehatan Mental	-,055	,039	-,303		-1,418	<b>,165</b>

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 4. di atas hasil uji Glejser di atas, nilai signifikansi dari ketiga variabel independen tersebut  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. dari  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolienaritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Aksi Boikot	<b>0,611</b>	<b>1,638</b>
Retensi	<b>0,611</b>	<b>1,636</b>
Kesehatan Mental	<b>0,528</b>	<b>1,892</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 5. Diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas untuk variabel aksi boikot, retensi, dan kesehatan mental  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka penelitian ini dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	<b>,798</b>	1,770
Aksi Boikot	<b>,318</b>	,073
Retensi	<b>,227</b>	,071
Kesehatan Mental	<b>,411</b>	,066

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

- a. Konstanta  $\alpha = 0,798$ , Dari konstanta  $\alpha = 0,798$  dapat diketahui penelitian aksi boikot, retensi, dan kesehatan mental 0 (nol) maka kinerja sebesar 0,798 satuan.
- b.  $\beta_1 = 0,318$ , Jika variabel aksi boikot meningkat satu satuan, maka kinerja diperkirakan akan meningkat sebesar 0,318 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- c.  $\beta_2 = 0,227$ , Jika variabel retensi meningkat satu satuan, kinerja diperkirakan akan meningkat sebesar 0,227 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- d.  $\beta_3 = 0,411$ , Jika variabel kesehatan mental meningkat satu satuan, maka kinerja diperkirakan akan meningkat sebesar 0,411 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

### Hasil Uji Parsial (Uji-t)

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	<b>,451</b>	<b>,655</b>
Aksi Boikot	<b>4,360</b>	<b>,000</b>
Retensi	<b>3,183</b>	<b>,003</b>
Kesehatan Mental	<b>6,208</b>	<b>,000</b>

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

- a. Pengaruh Aksi Boikot Terhadap Kinerja  
Nilai t-hitung aksi boikot sebesar 4,360 > t-tabel 1,69 (n-k = 40-4 = 36 pada 0,05/ 5%) dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka aksi boikot berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- b. Pengaruh Retensi Terhadap Kinerja  
Nilai t-hitung retensi sebesar 3,183 > t-tabel 1,69 (n-k = 40-3 = 37 pada 0,05/ 5%) dan signifikansi 0,003 < 0,05, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- c. Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja  
Nilai t-hitung kesehatan mental sebesar 6,208 > t-tabel 1,69 (n-k = 40-3 = 37 pada 0,05/ 5%) dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### Hasil Uji Simultan (Uji-F)

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	426,125	3	142,042	<b>80,560</b>	,000 <sup>b</sup>
	Residual	63,475	36	1,763		
	Total	489,600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Mental, Retensi, Aksi Boikot

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui uji F menghasilkan F-hitung 80,560 > F-tabel 2,64 (n-k-1 pada k = 40-4-1= 35 pada 4) dan signifikansi < 0.05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, artinya aksi boikot, retensi, dan kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga hipotesis (H3) sebelumnya diterima.

### Hasil Uji Determinasi

**Tabel 9. Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,933 <sup>a</sup>	0,870	0,860	1,328

Sumber: Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui perolehan nilai *Adjusted R square* 0,870 dapat disebut koefisien determinasi, hal ini berarti 0,870 (87,0%) variabel kinerja dapat diperoleh dan di jelaskan oleh variabel aksi boikot, retensi, dan kesehatan mental, sedangkan sisanya sebesar 13,0% dijelaskan oleh variabel diluar model yang tidak diteliti.

### Diskusi

#### Pengaruh Aksi Boikot Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang melibatkan 40 responden dan 28 pernyataan dari 4 indikator variabel aksi boikot, yaitu motivasi sosial dan etis, komunikasi yang jelas, dampak pada penjualan, dan penyebaran informasi, menunjukkan bahwa aksi boikot berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari Nilai t-hitung aksi boikot sebesar 4,360 > t-tabel 1,69 (n-k = 40-3 = 37 pada 0,05/ 5%) dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, maka aksi boikot berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis jawaban responden di atas menunjukkan bahwa indikator yang dominan dengan mean terendah (3,78) terdapat pada pernyataan "Aksi boikot memengaruhi semangat kerja saya". Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian responden merasa aksi boikot dapat mempengaruhi semangat kerja mereka, meskipun dengan pengaruh yang tidak begitu kuat. Hal ini mungkin terkait dengan ketegangan internal yang muncul akibat keterlibatan dalam aksi sosial yang lebih besar, yang dapat menurunkan motivasi kerja individu dalam jangka pendek. Namun, meskipun responden menunjukkan penurunan semangat kerja, terdapat bukti yang mengindikasikan bahwa mereka

tetap merasa termotivasi untuk berpartisipasi dalam aksi tersebut karena alasan etis atau solidaritas sosial yang lebih besar.

Menurut Elfaraain (2024) mengungkapkan bahwa boikot dapat berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, terutama pada sektor yang sangat bergantung pada konsumsi atau dukungan masyarakat. Dalam studi tersebut, ditemukan bahwa boikot tidak hanya mempengaruhi performa organisasi dari segi finansial, tetapi juga memperburuk kondisi psikologis karyawan, yang merasa tertekan oleh beban ganda dalam berpartisipasi dalam aksi boikot. Dampak psikologis yang muncul bisa mengarah pada penurunan semangat kerja, ketidakamanan pekerjaan, atau bahkan gangguan kesehatan mental. Oleh karena itu, meskipun karyawan secara aktif mendukung boikot dari segi sosial dan etis, ada implikasi negatif terhadap kinerja mereka yang perlu diperhatikan lebih lanjut. Lebih jauh lagi, komunikasi yang jelas dalam konteks boikot dapat memengaruhi sejauh mana karyawan merasa dihargai dan dipahami oleh organisasi. Jika komunikasi manajerial terkait tujuan dan dampak boikot tidak jelas, hal ini bisa memicu ketidakpastian di kalangan karyawan, yang pada gilirannya mengurangi semangat dan motivasi mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Shin et al., (2025), yang menyatakan bahwa komunikasi yang jelas dapat membantu karyawan memahami bagaimana boikot dapat berdampak pada pekerjaan mereka. Dengan memahami peran mereka dalam aksi tersebut, karyawan dapat mengelola ekspektasi dan menghadapi tantangan yang mungkin timbul, tanpa merasa terjebak dalam konflik internal yang dapat merugikan kinerja mereka.

### **Pengaruh Retensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik yang melibatkan 40 responden dan 28 pernyataan dari 5 indikator variabel retensi, yaitu komponen organisasi, peluang karir organisasi, penghargaan, rancangan tugas dan pekerjaan, dan hubungan karyawan, menunjukkan bahwa retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari Nilai t-hitung retensi sebesar 3,183 > t-tabel 1,69 ( $n-k = 40-3 = 37$  pada 0,05/ 5%) dan signifikansi  $0,003 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka retensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis jawaban responden di atas menunjukkan bahwa indikator yang dominan dengan mean terendah (3,60) terdapat pada pernyataan “Saya merasa terdapat nilai dan budaya perusahaan yang mendukung program pemeliharaan karyawan”. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian responden merasa bahwa nilai dan budaya perusahaan dalam mendukung program pemeliharaan karyawan masih kurang optimal. Walaupun karyawan merasa ada peluang dan penghargaan yang diberikan, mereka mungkin merasakan bahwa budaya perusahaan belum sepenuhnya mendukung program tersebut. Dalam hal ini, ada kemungkinan bahwa perusahaan belum cukup memberikan perhatian pada aspek budaya dan nilai internal yang mendorong karyawan untuk merasa lebih dihargai dan terintegrasi dengan tujuan perusahaan.

Pentingnya retensi karyawan dalam mempengaruhi kinerja sangat dipengaruhi oleh komponen-komponen organisasi yang ada. Seperti yang dikemukakan oleh Rachman et al., (2021), program retensi yang efektif membutuhkan keberlanjutan dalam penghargaan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk kompensasi, pengakuan, dan peluang karir. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam organisasi akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam konteks ini, penghargaan tidak hanya terbatas pada insentif materi, tetapi juga pada pengakuan terhadap kontribusi dan upaya yang dilakukan oleh karyawan. Dengan demikian, program retensi yang tepat akan langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja di tempat kerja. Gupta & Kumar (2022) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan mereka, baik secara profesional maupun sosial, akan lebih bertahan lama dan memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini berkaitan dengan perasaan aman dan diharganya mereka sebagai individu yang terintegrasi dalam visi dan misi organisasi. Program pemeliharaan yang mengedepankan komunikasi yang terbuka serta hubungan yang harmonis antar karyawan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi, yang berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja mereka.

### **Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik yang melibatkan 40 responden dan 28 pernyataan dari 7 indikator variabel kesehatan mental, yaitu bebas dari ketegangan dan kecemasan, menerima kekecewaan sebagai pelajaran di kemudian hari, dapat menyesuaikan diri secara konstruktif meski kenyataan itu pahit, dapat tolong menolong, merasa lebih puas memberi daripada menerima, memiliki rasa kasih sayang dan butuh disayangi, dan memiliki spiritual atau agama, menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari Nilai t-hitung kesehatan mental sebesar 6,208 > t-tabel 1,69 ( $n-k = 40-3 = 37$  pada 0,05/ 5%) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis jawaban responden di atas menunjukkan bahwa indikator yang dominan dengan mean terendah (3,80) terdapat pada pernyataan “Saya puas memberi bantuan daripada menerima”. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian responden merasa bahwa kepuasan dalam memberi bantuan belum sepenuhnya tercapai. Meskipun mereka merasa dapat memberikan kontribusi sosial yang positif, ada

kemungkinan bahwa persepsi terhadap penerimaan atau pengakuan dari pihak lain masih dirasakan kurang, sehingga berpengaruh pada tingkat kepuasan yang mereka peroleh dari memberi bantuan.

Kesehatan mental memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesehatan mental yang baik lebih mampu mengatasi tekanan dan stres di tempat kerja. Mereka dapat menyesuaikan diri dengan baik terhadap perubahan atau tantangan yang dihadapi, serta memiliki kemampuan untuk tetap produktif meskipun menghadapi kondisi yang sulit. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Harianto dan Rahayu (2021), yang menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kecemasan dan ketegangan yang rendah cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka dapat menjaga fokus dan konsentrasi dalam pekerjaan mereka tanpa terganggu oleh faktor psikologis. Kesehatan mental yang baik memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan lebih konstruktif terhadap berbagai situasi. Menurut Prasetyo (2022), karyawan yang memiliki kecakapan emosional yang tinggi, seperti kemampuan untuk menerima kekecewaan sebagai pelajaran dan tetap bersikap positif, akan mampu bertahan dalam menghadapi tantangan dan bekerja dengan lebih efektif. Karyawan seperti ini cenderung memiliki daya tahan yang lebih baik, dan kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, serta mendukung rekan-rekan kerja mereka, yang secara langsung meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, perasaan empati dan kasih sayang, serta rasa butuh disayangi, juga berperan dalam meningkatkan hubungan sosial di tempat kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki dukungan emosional yang kuat dari rekan kerja dan organisasi, akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Sebagai contoh, perasaan kepuasan dalam memberi bantuan kepada orang lain dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas terhadap organisasi, meskipun pada analisis ini, sebagian responden menunjukkan bahwa perasaan tersebut tidak sepenuhnya tercapai, yang perlu menjadi perhatian bagi organisasi.

### **Pengaruh Aksi Boikot, Retensi, dan Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis statistik yang melibatkan 40 responden dan 28 pernyataan dari 5 indikator variabel kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, menunjukkan bahwa aksi boikot, retensi, dan kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari Uji F menghasilkan  $F_{hitung} 80,560 > F_{tabel} 2,64$  ( $n-k-1$  pada  $k = 40-4-1 = 35$  pada 4) dan signifikansi  $< 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya aksi boikot, retensi, dan kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil analisis jawaban responden di atas menunjukkan bahwa indikator yang dominan dengan mean terendah (3,68) terdapat pada pernyataan, "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik". Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden merasa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan, terdapat sedikit ketidakpuasan atau perasaan ketidakmampuan dalam mencapai hasil yang optimal. Indikator ini menggambarkan adanya potensi hambatan dalam proses kerja yang mungkin terkait dengan ketegangan atau stres yang dialami oleh karyawan, yang bisa disebabkan oleh faktor eksternal seperti aksi boikot atau faktor internal seperti rendahnya retensi dan kesehatan mental.

Salah satu faktor penting dalam mempertahankan keberlangsungan produktivitas adalah dengan adanya kinerja karyawan. Menurut Suyanto & Setiawan (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, salah satunya adalah kesehatan mental. Karyawan yang memiliki kondisi mental yang sehat lebih mampu untuk bekerja secara produktif dan efisien. Mereka dapat mengelola stres dan tekanan kerja dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Selain itu, kesehatan mental juga berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja karena karyawan yang sehat secara mental lebih dapat menyesuaikan diri dengan perubahan atau tantangan yang ada di tempat kerja. Selain kesehatan mental, faktor retensi juga memainkan peran besar dalam kinerja. Retensi yang baik memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan. Berdasarkan studi oleh Iskandar et al., (2021), retensi yang tinggi tidak hanya mengurangi tingkat turnover, tetapi juga meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja individu dan kelompok. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan peluang untuk berkembang dalam organisasi cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Aksi boikot, meskipun seringkali dianggap sebagai faktor eksternal yang dapat menurunkan motivasi kerja, ternyata dapat juga menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Yuniarti & Hadi (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat dalam aksi boikot yang didorong oleh nilai-nilai etis atau moral cenderung merasa lebih terikat dengan tujuan sosial yang lebih besar, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih keras dalam mendukung perubahan yang mereka yakini. Oleh karena itu, meskipun terdapat tantangan dalam menjalani aksi boikot, apabila dikomunikasikan dengan jelas oleh manajemen dan diterima dengan baik oleh karyawan, boikot dapat mengarah pada peningkatan kinerja. Nugroho et al., (2023) memperlihatkan bahwa ada hubungan yang erat antara retensi karyawan dan kinerja yang optimal. Karyawan yang merasa dihargai dan terikat dengan nilai-nilai organisasi cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka, yang berujung pada

kinerja yang lebih baik. Ini juga didukung oleh penelitian internasional oleh Ryan & Deci (2020), yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik, yang sering kali didorong oleh kondisi mental yang sehat dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi, berperan besar dalam meningkatkan kinerja.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: a). Aksi Boikot Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Simpang Mataram Medan, b). Retensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Simpang Mataram Medan, c). Kesehatan Mental Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Simpang Mataram Medan, d). Aksi Boikot, Retensi, dan Kesehatan Mental Berpengaruh Positif dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fast Food Indonesia, Tbk (KFC) Simpang Mataram Medan.

#### Referensi

1. Ariyanti, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Perawat Terhadap Produktivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Paru Dungus Madiun Tahun 2017. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
2. Aryani, D., & Rosinta, F. (2010). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan dalam Membentuk Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 17(1), 114–126.
3. Elfarain, M. (2024). Boycott on Fast Food Industry: A Case of K Fast Food Restaurant in Yong Peng Johor Malaysia. *International Journal of Research in Social Science and Humanities*, 4(2), 45–59.
4. Gupta, P., & Kumar, R. (2022). The Impact of Employee Retention Programs on Organizational Performance: A Case Study. *International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 56-72.
5. Harianto, E., & Rahayu, D. (2021). Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Perbankan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(3), 89-105.
6. Harun, C. (2020). Panduan Penyusunan Proposal dan Laporan Penelitian Untuk Mahasiswa Kesehatan. Ponorogo.
7. Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
8. Iskandar, A., Suryadi, D., & Kurniawan, F. (2021). Pengaruh Retensi Karyawan terhadap Kinerja Organisasi: Studi Empiris pada Perusahaan Retail di Indonesia. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 56-72.
9. Juwita. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Rokan Hulu. Universitas Pasir Pengaraian.
10. Kemenkes RI. (2018). Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Kementerian Kesehatan RI, 4247608(021), 613–614.
11. Linggawatie. (2020). Hubungan Antara Work Life Balance dan Retensi pada Karyawan Perempuan yang Sudah Berkeluarga. Universitas Widya Mandala Surabaya.
12. Mita, N. L., & Sudibia, G. A. (2020). Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention. Universitas Udayana Bali.
13. Moekijat. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan. Mandar Maju.
14. Muhammadiyah, T. P. B. P. K. R. S. (2017). Peraturan Kekaryawanan Rumah Sakit Muhammadiyah/ Aisyiyah Se-Jawa Timur tahun 2015-2017.
15. Nitisemito. (2020). Manajemen Personalial Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia.
16. Notoatmodjo, S. (2022). Kesehatan Masyarakat: Ilmu dan Seni. Rineka Cipta.
17. Nugroho, H., Saputra, S., & Putra, P. (2023). Pengaruh Retensi Karyawan terhadap Kinerja di Era Digital. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 19(1), 99-114.
18. Nurhidayati. (2022). Faktor Rineka Cipta -faktor Yang Berhubungan Dengan Retensi Karyawan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
19. Nursalam. (2022). Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Panduan Skripsi, Tesis dan Instrument Penelitian Keperawatan. Salemba Medika.
20. Prabowo, A., & Risal T. (2023) Peran Enterpreneurial Orientation dan Social Media Marketing Terhadap Peningkatan Strategi Bersaing (UMKM) Coffee Shop Pada Era Modern Customer Di Kota Medan. *Jurnal Menara Ekonomi*
21. Prabowo, A., & Santi, S, Parhusip, A.A, & Tanjung, Y. (2023) Determinan Peningkatan Kepuasan Pelanggan Pada PT. Mondelez Internasional Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima* 4(2), 83-97.
22. Prabowo, A., Wahyuni, E. S., Tanjung, Y., Wijaya, M. R., & Adam, A. A. (2025). Manajemen Pemasaran (Strategi Pemasaran Era Digital: Menguasai Tren dan Teknologi Sebagai Konsep Baru Meningkatkan Penjualan). *Serasi Media Teknologi*.
23. Prasetyo, A. (2022). Kecakapan Emosional dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 45-58.
24. Public Health Crisis. In *Indian Journal of Physical Medicine and Rehabilitation* (Vol. 24, Issue 1).
25. Putu, L. A., & Agung, A.. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan Pada Hotel Santika Nusa Dua Bali.
26. Rachman, M., Hermawan, D., & Supriyadi, F. (2021). Pengaruh Program Retensi Terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Ritel. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 33-45.

27. Rahayu, L., & Laras, G. (2020). Pengaruh Retensi Karyawan, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Telekomunikasi
28. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
29. Samsudin. (2022). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Retensi Perawat di Rumah Sakit Agung Jakarta. Universitas Indonesia.
30. Sedarmayanti. (2022). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia Madiun.
31. Shin, I., Riforgiate, S. E., Godager, E. A., & Coker, M. C. (2025). Remote Worker Communication Technology Use Related to Role Clarity, Coworker Support, and Work Overload. *Sustainability*, 17(7), 2830.
32. Siagian, S. . (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
33. Sofyandi, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
34. Statistik, B. P. (2022). *Badan Pusat Statistik*.
35. Sugiyono (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif. Dan R&D*. Bandung. Alfabeta
36. Sujarweni, V. W. (2020). *Panduan Penelitian Keperawatan Dengan SPSS*. Pustaka Baru Press.
37. Sutrisno. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Abadi Makmur Tahun 2010. Universitas Muhammadiyah.
38. Suyanto, H., & Setiawan, E. (2020). Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Jasa. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 16(1), 29-41.
39. Syihabudhin. (2020). Pengaruh Budaya dan Citra Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. Tbk.Cabang Kediri. Universitas Nusantara Persatuan Guru Republik Indonesia.
40. Wenicha. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Administrasi Tata Usaha di Rumah Sakit Sayidiman Magetan Tahun 2016.
41. WHO, W. H. O. (2013). *A Global Brief on Hypertension: Silent Killer*, Global
42. WHO. (2023). *Hypertension*.
43. Yuniarti, L., & Hadi, R. (2022). Dampak Aksi Boikot terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Indonesia. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 14(3), 189-202.