
PENGARUH KESEHATAN MENTAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWASTA DI WILAYAH KOTA SURABAYA**Oleh****Lelli Kisdayanti¹, Nur Farida²****^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda****Email: ¹lelli.stiepemuda@gmail.com, ²nurfarida.stiepemuda@gmail.com**

Article History:*Received: 23-05-2023**Revised: 16-06-2023**Accepted: 25-06-2023***Keywords:***Mental Health,**Employee**Performance*

Abstract: *This study aims to determine the effect of mental health on employee performance. This research method is quantitative using simple linear regression data analysis techniques with the help of SPSS. The sampling technique in this study used purposive sampling with a sample size of 100 respondents. quantitative research on causal relationships looking for the influence of the independent variable on the dependent variable. The independent variable in this study is mental health, while the dependent variable is employee performance. The regression equation model in the form of a simple linear regression equation is as follows: $Y = 6.453 + 0.316X$: which means that if an employee's mental health increases by one unit, it will result in an increase in employee performance of 0.316. The results showed that mental health had an effect on the performance of private employees in Surabaya.*

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi banyak diperbincangkan, sehingga berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan kerja dan meningkatkan taraf hidup manusia. Peranan manajemen perusahaan dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industri yang sehat kepada perusahaan adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang. Hal ini sejalan dengan pengertian manajemen personalia itu sendiri yaitu seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja (Manullang, 2006).

Menurut Susenas (Survei Sosial Ekonomi Nasional) tahun 2017, persentase milenial atau angkatan yang lahir antara tahun 1980-1996 di Indonesia merupakan jumlah terbesar (33,75%), diikuti dengan jumlah generasi Z (29,23%), generasi X (25,74%), dan yang paling

sedikit adalah generasi *baby boomers* dan veteran (11,27%). Jumlah kaum milenial yang semakin menguasai demografi ini merupakan tantangan sekaligus peluang bagi perusahaan. Beberapa perusahaan mengeluhkan tingginya tingkat *turnover* (pergantian pegawai) di kantor masing-masing, yang tentu membuat departemen Sumber Daya Manusia kebingungan menghadapi hal ini. Hal ini disebabkan anggapan umum bahwa para milenial adalah generasi yang menyukai kebebasan dan fleksibilitas. Studi yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia (2017), menyebut hanya 1 dari 4 tenaga kerja milenial yang *fully engaged*. Artinya, sangat sedikit kaum milenial yang loyal terhadap perusahaan, kontributif terhadap keuntungan, dan produktif dalam bekerja. Hal ini merupakan tantangan bagi berbagai perusahaan menyikapi kecenderungan karyawan milenial, bagaimana perusahaan mengembangkan inisiatif dan program untuk mengurangi potensi masalah tersebut.

Kesehatan mental merupakan faktor terpenting bagi manusia. Dalam menjalani kehidupan yang tak selamanya sesuai dengan harapan, manusia harus memiliki mental yang sehat. Tak terkecuali bagi karyawan yang bekerja untuk perusahaannya. Di situasi apapun yang ada dalam perusahaan, seorang karyawan harus mampu menghadapinya dengan baik serta penuh tanggungjawab. Kesadaran akan kesehatan mental di Indonesia dari tahun ke tahun semakin menunjukkan perbaikan. Hal tersebut terbukti dengan semakin banyaknya layanan konsultasi dengan psikolog secara online dan komunitas-komunitas peduli kesehatan mental. Dilansir dari VOA Indonesia, kesadaran kesehatan mental di Indonesia masih terganjal dengan stigma yang beredar di masyarakat. Banyak orang yang beranggapan bahwa orang-orang yang memiliki gejala gangguan kesehatan mental dinilai kurang beribadah, bersyukur, atau ketika kondisi kesehatan mentalnya sudah terlalu parah justru seringkali dianggap gila, hingga dianggap tidak akan sembuh. Anggapan semacam inilah yang pada akhirnya membuat banyak penderita gangguan kesehatan mental lebih memilih untuk menyembunyikan keadaannya.

Meskipun kesehatan mental semakin disadari oleh masyarakat, tetapi masih banyak juga orang-orang yang beranggapan bahwa kesehatan mental bukanlah suatu permasalahan yang penting. Kesehatan mental masih dianggap sebagai suatu yang tidak terlihat jika dibandingkan dengan kesehatan fisik yang lebih mudah dilihat oleh mata dan disentuh oleh kulit. Sehingga kepedulian masyarakat pada para penderita gangguan kesehatan mental seringkali tidak tepat dan justru membuat keadaan semakin parah.

LANDASAN TEORI

Kesehatan Mental

Menurut Pieper dan Uden (2006), kesehatan mental adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa tidak bersalah kepada dirinya sendiri, memiliki pandangan yang realistis terhadap dirinya sendiri dan mampu menerima kekurangan atau kelemahan yang ada dalam dirinya, memiliki kemampuan untuk menghadapi masalah-masalah dalam hidupnya, merasakan kepuasan dalam kehidupan sosialnya, dan juga merasa bahagia dalam hidupnya.

Federasi Kesehatan Mental Dunia (World Federation for Mental Health) mendefinisikan kesehatan mental sebagai keadaan yang memungkinkan adanya perkembangan yang maksimal baik secara fisik, intelektual dan emosional, selama hal tersebut sesuai dengan keadaan orang – orang disekitarnya. Suatu masyarakat yang sehat

secara mental adalah masyarakat yang mengizinkan anggota masyarakatnya berkembang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dalam konteks Federasi Kesehatan Mental Dunia tersebut menjelaskan bahwa kesehatan mental itu tidak hanya dalam pandangan individual tetapi juga harus mendapatkan dukungan dari masyarakatnya agar dapat berkembang secara maksimal. Kesehatan mental juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang dapat melakukan segala sesuatu secara sukarela dengan penuh kesadaran dan mampu untuk menerima segala keadaan yang terjadi dalam hidupnya. Adapun indikator kesehatan mental menurut *World Health Organization* (WHO) tahun 1974 yaitu sehat secara emosi, sehat secara psikologis, sehat secara sosial dan bebas dari mental illness.

Menurut Yusuf (2018) sehat mental secara umum dapat diartikan sebagai kondisi mental yang normal dan memiliki motivasi untuk hidup secara berkualitas (laras dengan nilai-nilai agama dan budaya), baik dalam kehidupan pribadi, keluarga, kerja, maupun sisi kehidupan lainnya. Karl Meninger dalam Wiramihardja (2004) mendefinisikan sehat mental sebagai penyesuaian manusia terhadap lingkungannya dan orang-orang lain dengan keefektifan dan kebahagiaan yang optimal. Tidak sekedar efisiensi dan kegembiraan atau ketaatan atas aturan permainan. Dalam mental yang sehat terdapat kemampuan untuk memelihara watak intelegensia yang siap untuk digunakan, perilaku yang dipertimbangkan secara sosial dan disposisi yang bahagia.

Adapun indikator kesehatan mental menurut *World Health Organization* (WHO) tahun 1974 yaitu sehat secara emosi, sehat secara psikologis, sehat secara sosial dan bebas dari mental illness.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2004: 309). Sedangkan Wirawan mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan,2009:5).

Menurut Hasibuan (2006 : 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut Prawirosentono (2008: 2) Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performance*, yaitu : Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Indikator kinerja karyawan menurut Masram (2017) adalah kesetiaan, hasil kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Hipotesis

Bersadarkan uraian penelitian maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif hubungan kausal yang mencari pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kesehatan mental, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang akan diinvestigasi oleh peneliti (Sekaran & Bougie, 2013: 240). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang termasuk generasi milenial kelahiran 1980 sampai dengan 1995 yang bekerja di wilayah Kota Surabaya. Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran & Bougie, 2013:2). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah 100 responden karyawan swasta yang bekerja di wilayah Kota Surabaya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan angket kuesioner melalui *link google form* dan menggunakan instrumen skala *Likert*.

Data yang sudah diperoleh dari kuesioner dan sudah ditabulasi kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis yaitu Regresi Linear Sederhana dan Uji t. Teknik analisis data tersebut merupakan bagian dari statistik parametrik, oleh karena itu terdapat beberapa ketentuan dalam proses pengujiannya yaitu jumlah sampel minimal 30, instrumen harus valid dan reliabel, dan data harus berdistribusi normal, tidak heterogen, dan tidak ada gejala multikolinear antar variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan kolmogorov smirnov diketahui bahwa untuk residual data didapatkan *p-value* sebesar 0,218, dimana nilai *p-value* atau Asymp. Sig (2-tailed) tersebut (0.210) > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Dari hasil uji hetrokedastisitas, diperoleh hasil nilai Sig. (2-tailed) yang dihubungkan pada absres sebagai nilai Y pada Kesehatan mental (X) sebesar 0,459, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Variabel X memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang mana kurang dari nilai signifikansi 0,05, sehingga memiliki hubungan linier.

Tabel 1 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.453	3.630		7.288	.000
Kesehatan Mental (X1)	.316	.094	.323	3.378	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data yang diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat diperoleh model persamaan regresi dalam bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 6,453 + 0,316X$: yang

artinya apabila kesehatan mental karyawan mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,316, dan dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental secara parsial (uji t) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi kesehatan mental sebesar 0,001 dan lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, utamanya bagi karyawan swasta di Kota Surabaya.

SARAN

Saran dari penelitian ini adalah perusahaan swasta di Kota Surabaya baiknya mulai memiliki kesadaran tentang pentingnya kesehatan mental karyawan, sebab jika mental karyawan sehat maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya pada perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya yang hendak meneliti dan mengembangkan penelitian serupa, penulis menyarankan untuk dapat menambah variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- [2] Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- [3] Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- [4] Manullang, Marihot. 2006. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [5] Yusuf, Syamsu. 2018. *Kesehatan Mental: Perspektif Psikologis dan Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- [6] Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN