Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi
Volume 3 Nomor 1 Tahun 2025
e-ISSN: 3031-0156, p-ISSN: 3031-0164, Hal 44-59
DOI: https://doi.org/10.61132/observasi.v3i1.897
Available online at: https://journal.arikesi.or.id/index.php/Obsesrvasi

Pengaruh Kesehatan Mental dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Generasi Z di Kota Bekasi

Wita Safitri [1*], Imelin Sagita S Pardosi [2], Nurul Hanifa Triyanti [3]
[1-3] Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

Alamat: Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530
Korespondensi penulis: wita.s05@mhs.pelitabangsa.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the relationship between mental health, non-physical work environment, and the performance of generation Z employees in Bekasi City. Generation Z, who were born between 1995 and 2010 or are currently in the age range of 13-28, are known for their characteristics that include high proficiency in using technology, high levels of involvement in social media. However, Generation Z employees have negative characteristics, namely being easily anxious and stressed when things don't go as they wish. Generation Z feels stress at work caused by their perception of a very competitive work environment, long working hours, and tight deadlines in completing their tasks. This study uses a qualitative method through the distribution of questionnaires. The population in this study were 50 generation Z employees in Bekasi City. This study tested the hypothesis and analyzed the data using SmartPLS (Partial Least Square) Computer Software version 3.0. The results of the analysis show that the influence of mental health has a significant influence on employee performance, while the influence of the non-physical work environment has a significant influence on employee performance.*

Keywords: *Health, Mental, Environment, Performance*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan menelaah keterkaitan kesehatan mental, lingkungan kerja non fisik, serta kinerja karyawan generasi Z di kota Bekasi. Generasi Z yang lahir antara 1995 hingga 2010 atau saat ini berada di dalam rentan usia 13-28 mereka dikenal dengan karakteristik yang mencakup Kemahiran tinggi dalam menggunakan teknologi, tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap media sosial. Akan tetapi karyawan Generasi Z mempunyai karakteristik negatif yaitu mudah merasa cemas dan stress bila keadaan tidak berjalan sesuai yang mereka inginkan. Genersi Z merasakan stress di tempat kerja yang disebabkan oleh persepsi mereka akan lingkungan kerja yang sangat kompetitif, jam kerja yang panjang, dan tenggat waktu yang sempit dalam penyelesaian tugas mereka. Penelitian ini menggunakan metode kuanlitatif melalui penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan generasi Z di kota Bekasi sebanyak 50 responden dalam penelitian ini menguji hipotesis dan menganalisis data menggunakan Software Komputer SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0. Hasil analisis menunjukan bahwa pengaruh kesehatan mental memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, sementara pengaruh lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kesehatan, Mental, Lingkungan, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

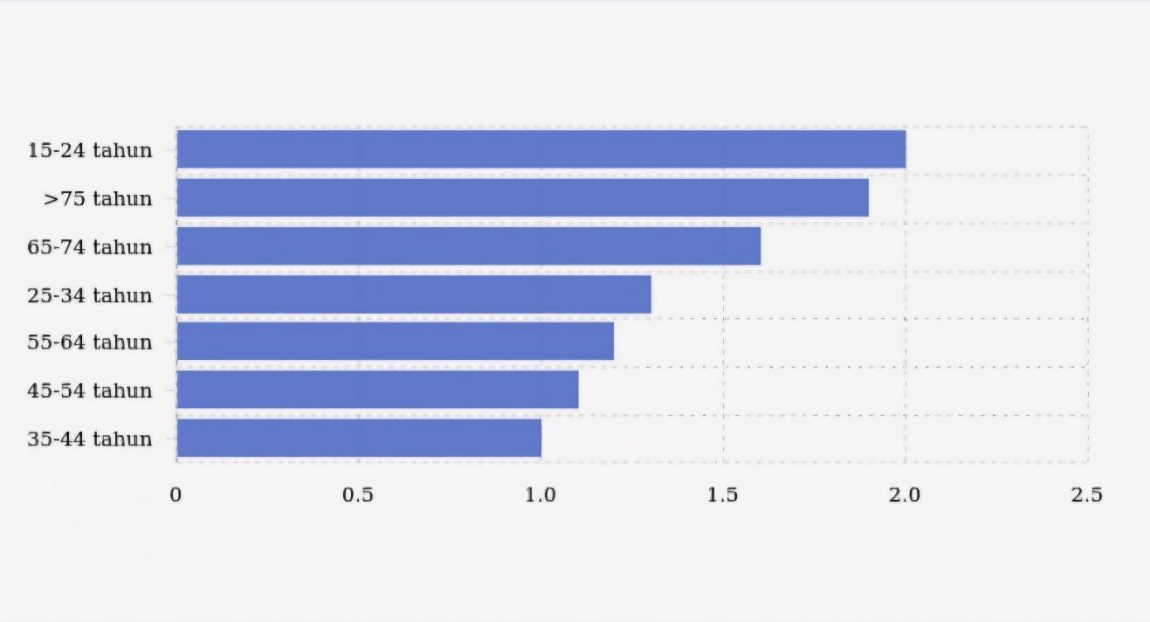
Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan di tuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Seperti sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu Perusahaan (Rahmawati *et al*., 2014). Kesehatan mental di tempat kerja menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan di dalam dunia kerja, jika kesehatan mental buruk maka dapat berdampak negatif pada kinerja dan hubungan kerja (Tanaya, 2023). Sebuah studi dari *Health on Demand* 2023 menunjukan bahwa 78% karyawan indonesia mengaku mengalami tekanan pekerjaan (Mix Marcom,

Received November 05, 2024; Revised November 20, 2024; Accepted Desember 10, 2024;
Online Available Desember 11, 2024

2023). Data dari Kementrian Kesehatan tahun 2017 dalam (Vina Aprilia et al., 2023) menjelaskan stres yang dialami selama bekerja dipicu oleh banyak faktor, seperti beban kerja mental yang disebabkan dari adanya beban pekerjaan berlebih yang harus memenuhi target dan permasalahan hubungan interpersonal antara pimpinan dengan karyawan atau rekan kerja yang merupakan aspek dari lingkungan kerja non-fisik.

Karyawan yang berada dalam kelompok Gen Z umumnya sangat tertarik untuk melakukan pekerjaan yang berarti dan merasa mendapatkan aktualisasi diri jika mampu berkontribusi bagi organisasi tempatnya bekerja. Akan tetapi karyawan Gen Z ini memiliki karakteristik negatif yaitu mudah merasa cemas dan stres bila keadaan tidak berjalan sesuai yang mereka inginkan. Kecemasan dan kecenderungan mengalami stress oleh Gen Z terjadi saat. mereka memasuki dunia kerja sebagaimana dalam temuan studi yang dilakukan oleh Forbes tahun 2018 bahwa 77% Gen Z merasakan stres di tempat kerja yang disebabkan oleh persepsi mereka akan lingkungan kerja yang sangat kompetitif, jam kerja yang panjang, dan tenggat waktu yang sempit dalam penyelesaian tugas pekerjaan. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan Gen Z menjadi aspek psikologi yang perlu ditangani segera oleh setiap perusahaan. Faktor-faktor yang menjadi pemicu utama stress kerja pada Gen Z diantaranya yaitu masa depan keuangan jangka panjang mereka, keuangan sehari-hari, dan kesehatan/kesejahteraan keluarga, sementara kekhawatiran tentang kesehatan mental dan faktor tempat kerja seperti beban kerja yang berat, keseimbangan kerja/kehidupan yang buruk, dan budaya tim yang tidak sehat juga berperan dalam mempengaruhi stress kerja (Maulana & Made, 2024)

Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010 atau saat ini berada dalam rentang usia 13-28 tahun. Generasi Z memiliki karakteristik yang mencakup kemahiran tinggi dalam menggunakan teknologi, tingkat keterlibatan yang tinggi dengan media sosial, dan kepribadian yang terbuka serta spontan, Generasi Z merupakan generasi pertama yang sepenuhnya terkoneksi dengan dunia digital. Mereka tidak hanya melihat teknologi sebagai alat atau platform, melainkan sebagai bagian integral dari gaya hidup mereka. Studi menunjukkan bahwa hampir setengah dari generasi Z terhubung secara online selama 10 jam sehari atau lebih, mencerminkan tingkat keterlibatan yang signifikan dengan teknologi digital. Meskipun Generasi Z menunjukkan karakteristik yang baik dalam banyak aspek kehidupan, terdapat tantangan serius yang dihadapi, khususnya dalam kesehatan mental (Jatmiko, 2023).



Gambar 1. Distribusi Data Berdasarkan Kelompok Usia Tertentu
Sumber : Gen Z Memiliki Prevalensi Depresi Tertinggi di Indonesia pada 2023

Grafik tersebut menunjukkan distribusi data berdasarkan kelompok usia tertentu. Kelompok usia 15-24 tahun memiliki nilai tertinggi, menunjukkan bahwa kelompok ini memiliki kontribusi atau keterlibatan yang paling besar dibandingkan dengan kelompok lainnya. Di posisi kedua, kelompok usia di atas 75 tahun juga menunjukkan angka yang cukup tinggi, mengindikasikan adanya aktivitas atau peran yang signifikan di usia lanjut. Selanjutnya, kelompok usia 65-74 tahun menempati posisi ketiga dengan nilai yang masih cukup tinggi, menunjukkan tren yang konsisten pada kelompok usia tua. Kelompok usia menengah, yaitu 25-34 tahun, 55-64 tahun, dan 45-54 tahun, memiliki kontribusi yang relatif seimbang, meskipun lebih rendah dibandingkan kelompok usia muda dan lansia. Di sisi lain, kelompok usia 35-44 tahun mencatat nilai terendah, menunjukkan kontribusi atau keterlibatan yang paling kecil dalam konteks data ini. Keseluruhan data ini mencerminkan bahwa kelompok usia muda dan lansia mendominasi dalam hal peran atau partisipasi, sementara kelompok usia menengah cenderung lebih moderat

Dalam penelitian terdahulu menurut (Fadillah, 2024) Kinerja karyawan tidak hanya tentang hasil kerja kuantitatif, tetapi juga perilaku kerja, Seperti keterampilan interpersonal, inisiatif, dan tanggung jawab. Peningkatan kinerja bukan hanya tanggung jawab karyawan, tetapi hasil interaksi dengan organisasi dan lingkungan kerja. Peningkatan kinerja memengaruhi produktivitas organisasi dan pencapaian tujuan. Pemeliharaan kesehatan mental Karyawan dan peningkatan kinerja mereka adalah dua aspek penting yang saling terkait untuk Kesuksesan organisasi. Organisasi perlu memberikan dukungan yang

memadai, seperti program kesehatan mental dan lingkungan kerja yang mendukung, untuk memastikan karyawan dapat merawat kesehatan mental mereka dengan baik.

Tabel 1. Data Hasil Pra Survei Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Saya merasa cemas saat menghadapi pekerjaan yang berat	73,1%	26,9%
2	Saya merasa cemas berlebihan terhadap tanggung jawab pekerjaan	61,5%	38,5%
3	Saya sering merasa kelelahan emosional setelah bekerja seharian	73,1%	26,9%
4	Saya merasa depresi atau tertekan karena tuntutan pekerjaan	57,7%	42,3%
5	Saya merasa terisolasi atau kesepian di lingkungan kerja saya	57,7%	42,3%

Berdasarkan tabel pra survei diatas sebagian besar 73,1% responden merasa cemas saat menghadapi pekerjaan yang berat, sebanyak 61,5% responden merasa cemas berlebihan terhadap tanggung jawab pekerjaannya, sebanyak 73,1% responden sering merasa kelelahan emosional setelah bekerja seharian, sebanyak 57,7% responden merasa depresi atau tertekan karena tuntutan pekerjaannya, sebanyak 57,7% responden merasa terisolasi atau kesepian di lingkungan kerjanya.

Tabel 2. Data Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Saya merasa bahwa saya memiliki hubungan baik dengan atasan terkait dengan pekerjaan	42,3%	57,7%
2	Saya tidak mempunyai konflik dengan sesama karyawan.	46,2%	53,8%
3	Atasan saya memberikan arahan yang jelas terkait pekerjaan	46,2%	53,8%
4	Saya memiliki cukup ruang untuk berkembang di tempat kerja	50%	50%
5	Saya merasa mendapat dukungan yang cukup dari manajemen	42,3%	57,7%

Berdasarkan hasil pra survei pada tabel di atas sebagian besar 57,7% responden merasa bahwa mereka tidak memiliki hubungan baik dengan atasan terkait dengan pekerjaan, sebanyak 53,8% responden merasa bahwa mereka mempunyai konflik dengan sesama karyawan, sebanyak 53,8% responden atasan mereka tidak memberikan arahan yang jelas terkait pekerjaan, selanjutnya sebanyak 50% responden cenderung lebih seimbang antara merasa memiliki cukup ruang untuk berkembang di tempat kerja dan tidak merasa memiliki cukup ruang untuk berkembang di tempat kerja, sebanyak 57,7% responden merasa tidak mendapat dukungan yang cukup dari manajemen.

Tabel 3. Research Gap

No	Nama Penulis	Judul	*Issue*	Pengaruh
1	(Kisdayanti & Farida, 2023)	Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Swasta di Wilayah Kota Surabaya	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh Kesehatan mental terhadap kinerja	Positif & Signifikan
2	(Maulana & Made, 2024)	Pengaruh Mental Health, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh Kesehatan mental terhadap kinerja	Negatif & Tidak Signifikan
3	(Fajar & Luturlean, 2023)	Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KIMIA FARMA TBK JAKARTA	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik terhadap kinerja	Positif & Signifikan
4	(Nugroho & Santosa, 2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Ramada By Wyndham Yogyakarta	Terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja	Negatif & Tidak Signifikan

Tabel 3 menunjukkan beberapa penelitian sebelumnya bahwa variabel pengaruh Kesehatan mental terhadap kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Kisdayanti & Farida, 2023), namun, hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maulana & Made, 2024), yang menemukan bahwa kesehatan mental tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara Lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan juga masih menunjukkan ketidakpastian (Fajar & Luturlean, 2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi hasil ini bertentangan dengan penelitian (Nugroho & Santosa, 2024). Penelitian ini dilakukan untuk menjawab kesenjangan riset sebelumnya mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

2. LITERATURE REVIEW

Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan dalam (Kisdayanti & Farida, 2023) 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 dalam (Kisdayanti & Farida, 2023) 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.

Dari teori diatas menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil nyata dari perilaku dan usaha seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan peran yang diembannya di perusahaan. Kinerja bukan hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga kualitas perilaku kerja yang ditampilkan, seperti integritas dan keseriusan.

Faktor-Faktor Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) dalam (Pusparani, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan Etika kerja)
b. Pendidikan
c. Keterampilan
d. Manajemen kepemimpinan
e. Tingkat Penghasilan
f. Gaji dan kesehatan
g. Jaminan sosial
h. Iklim kerja
i. Sarana dan Prasarana
j. Teknologi
k. Kesempatan berprestasi.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam (Anam & Rahardja, 2017)**,** terdapat enam indikator kinerja, yaitu:

a. Kualitas Kerja
b. Kuantitas Kerja
c. Ketetapan Waktu
d. Efektivitas Kerja
e. Kemandirian Kerja
f. Komitmen Kerja

Pengertian Kesehatan Mental

Dalam buku "Mental Hygiene", Yusuf dalam (Fadillah, 2024) menjelaskan bahwa kesehatan mental terkait dengan beberapa aspek utama. Pertama, adalah cara seseorang memproses pikiran, perasaan, dan pengalaman sehari-hari mereka. Kedua, adalah bagaimana individu memandang diri sendiri dan orang lain di sekitar mereka. Ketiga, adalah kemampuan individu dalam mengevaluasi berbagai alternatif solusi dan membuat keputusan terkait dengan situasi yang dihadapi. Menurut Pieper dan Uden dalam (Kisdayanti & Farida, 2023), kesehatan mental adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa tidak bersalah kepada dirinya sendiri, memiliki pandangan yang relistis 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.

Dari teori diatas menyatakan bahwa Kesehatan mental adalah aspek penting dalam kehidupan individu yang mencakup kemampuan untuk mengelola pikiran, emosi, dan interaksi sosial. Kondisi mental yang sehat membantu seseorang menghadapi tekanan dan tanggung jawab, terutama di lingkungan kerja. Meskipun kesadaran akan pentingnya kesehatan mental di Indonesia meningkat, dukungan kebijakan preventif dan promotif masih perlu diperkuat.

Faktor-Faktor Kesehatan Mental

Dalam buku "Where There is No Psychiatrist: A Mental Health Care Manual" karya Vikram Patel dalam (Fadillah, 2024) faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan mental yaitu:

a. Peristiwa kehidupan yang menekan menjadi faktor utama yang dapat memicu stres dan gangguan kesehatan mental. Contohnya, kematian orang yang dicintai, masalah ekonomi, kesepian, trauma, dan kekerasan. Peristiwa-peristiwa tersebut dapat

menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan dan mengganggu keseimbangan mental individu.

b. Latar belakang keluarga yang rumit juga memiliki dampak yang besar terhadap kesehatan mental seseorang. Pengalaman kekerasan, kelalaian emosional, atau ketidakstabilan dalam lingkungan keluarga dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental, seperti depresi dan kecemasan. Interaksi dan dinamika keluarga memainkan peran penting dalam membentuk kesejahteraan psikologis individu.
c. Gangguan kesehatan otak, seperti infeksi otak, AIDS, epilepsi, dan stroke, juga menjadi faktor yang signifikan dalam menyebabkan gangguan kesehatan mental. Kondisi medis ini dapat memengaruhi fungsi otak dan kemampuan individu untuk mengatur emosi dan perilaku, sehingga berpotensi menyebabkan gangguan mental.
d. Faktor keturunan atau gen juga berperan dalam menentukan risiko seseorang terhadap gangguan kesehatan mental. Jika seseorang memiliki riwayat keluarga dengan gangguan kesehatan mental, seperti depresi atau skizofrenia, maka kemungkinan untuk mengalami gangguan serupa meningkat.
e. Gangguan kesehatan fisik juga dapat berkontribusi pada gangguan kesehatan mental. misalnya, gangguan ginjal atau hati dapat memengaruhi keseimbangan kimia dalam otak atau menyebabkan efek samping dari obat-obatan yang digunakan untuk mengobati kondisi fisik tersebut, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesejahteraan mental individu.

Indikator Kesehatan Mental

Menurut Kartono (2000) dalam (Ardiansyah et al., 2023), terdapat empat ciri sebagai indikator kesehatan mental seseorang, yaitu:

a. Ada koordinasi dari segenap usaha dan potensinya, sehingga orang mudah melakukan adaptasi terhadap tuntutan lingkungan, standar, dan norma sosial serta perubahan sosial yang serba cepat.
b. Memiliki integrasi dan regulasi terhadap struktur kepribadian sendiri sehingga mampu memberikan partisipasi aktif kepada masyarakat.
c. Dia senantiasa giat melaksanakan proses realisasi diri (yaitu mengembangkan secara riil segenap bakat dan potensi), memiliki tujuan hidup, dan selalu mengarah pada transendensi diri, berusaha melebihi keadaan yang sekarang.
d. Bergairah, sehat lahir dan batinnya, tenang harmonis kepribadiannya, efisien dalam setiap tindakannya, serta mampu menghayati kenikmatan dan kepuasan dalam pemenuhan kebutuhannya

Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Duane *et al* dalam (Anam & Rahardja, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah peraturan kerja yang dapat mempengaruhi semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam (Rahmawati *et al*., 2014) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan akan menciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

Dari teori diatas menyatakan bahwa Lingkungan kerja non fisik berperan penting dalam mendukung semangat dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor-faktor seperti kesehatan, kenyamanan, keamanan, serta hubungan kerja yang harmonis antara atasan, bawahan, dan rekan kerja. Hubungan kerja yang positif dapat menciptakan suasana kekeluargaan dan komunikasi yang efektif, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan hasil kerja optimal karyawan.

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Ada beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti dalam (Permana, 2023) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja non fisik, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Hubungan Kerja Yang Harmonis Hubungan sosial yang harmonis di dalam organisasi, baik karyawan dengan pemimpin, maupun antara sesama rekan kerja merupakan faktor yang cukup penting dalam suatu lingkungan kerja.
b. Kesempatan Untuk Maju Kemampuan atau kesempatan untuk maju merupakan faktor yang juga sangat penting untuk diperhatikan setiap perusahaan. Faktor ini berhubungan dengan kebutuhan karyawan untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian.
c. Keamanan Dalam Pekerjaan Keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja karyawan selama menjalankan tugasnya, misalnya aman dari berbagai kondisi yang membahayakan dan memperoleh perlakuan yang adil. Dengan terpenuhinya berbagai kondisi keamanan tersebut setiap karyawan akan memperoleh ketenangan dalam bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Analisa (2011) dalam (Anam & Rahardja, 2017), terdapat enam indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu:

a. Tingkat pengetahuan terhadap struktur kerja.
b. Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan.
c. Tingkat perhatian yang diberikan pemimpin.
d. Tingkat dukungan yang diberikan pemimpin.
e. Tingkat kerjasama antar kelompok.
f. Kelancaran komunikasi baik sesama rekan kerja maupun atasan.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan mental memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Fadillah, 2024) pada penelitiannya menjelaskan bahwa kesehatan mental mencakup kemampuan untuk bekerja secara produktif dan efektif. Individu yang memiliki kesehatan mental yang baik cenderung lebih fokus, kreatif, dan berdaya saing dalam lingkungan kerja. Mereka mampu mempertahankan kinerja yang konsisten dan memberikan kontribusi yang berarti kepada organisasi atau komunitas tempat mereka bekerja. Hal ini didukung oleh (Maringka & Kusnawi, 2021) yang menjelaskan bahwa karyawan dengan kesehatan mental yang baik cenderung lebih fokus, produktif, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Selain itu dukungan terhadap kesehatan mental, seperti akses ke konseling atau program keseimbangan kerja dan kehidupan, dapat membantu karyawan mengelola stres dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

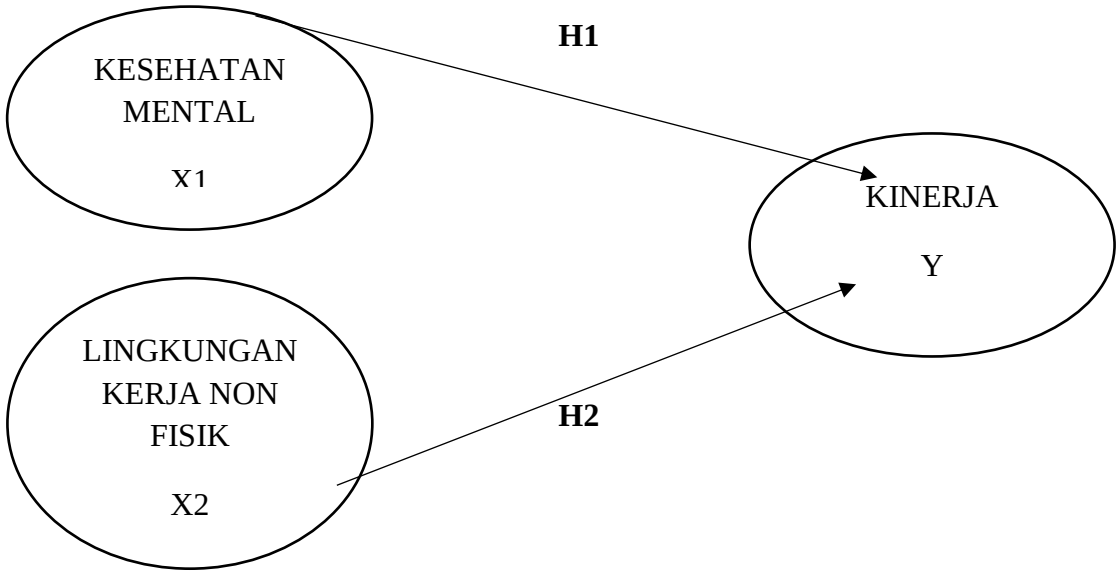
Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rahmawati et al., 2014) pada penelitiannya menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Oleh karena itu hubungan interpersonal yang baik antara atasan, bawahan, dan rekan kerja akan meningkatkan kemudahan kerja dan ketepatan kerja, menciptakan komunikasi dan suasana yang baik, menciptakan kekompakan dalam bekerja, dan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh (Anam & Rahardja, 2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja

non fisik atau hubungan antar rekan kerja maupun atasan dan bawahan yang harmonis akan meningkatkan kinerja bagi karyawan dan perusahaan.

Pengaruh Kesehatan Mental dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan mental dan lingkungan kerja non fisik memiliki keterkaitan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Kesehatan mental yang terjaga, merasa dihargai, didukung, dan nyaman secara emosional. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Fadillah, 2024). Selain itu lingkungan kerja non-fisik yang positif, seperti dukungan dari manajemen, hubungan yang baik antar karyawan, budaya kerja yang inklusif, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat meningkatkan kinerja karyawan (Anam & Rahardja, 2017). Sebagai hasilnya, karyawan yang sehat secara mental dan berada di lingkungan kerja yang positif akan lebih fokus, produktif, dan memiliki motivasi yang tinggi, sehingga kinerja mereka meningkat secara keseluruhan.

KERANGKA BERPIKIR



Gambar 2. Kernagka berpikir

HIPOTESIS

Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan mental dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian (Kisdayanti & Farida, 2023). Secara konsisten menyimpulkan bahwa Kesehatan mental berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

H1: Diduga kesehatan mental berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan dalam penelitian (Fajar & Luturlean, 2023). Secara konsisten menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

H2: Diduga Lingkungan kerja non fisik berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melalui penyebaran kuesioner dengan masing-masing variabel dan indikator dalam setiap pernyataan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan generasi Z di kota Bekasi sebanyak 50 responden. Dalam penelitian ini menguji hipotesis dan menganalisis data menggunakan Software Komputer SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.0 yang merupakan alat untuk analisis data yang menggunakan teknik bootstrapping sehingga tidak memerlukan asumsi normalitas dalam pengolahan datanya. Proses analisis SmartPLS dilakukan tiga tahap utama yaitu : Analisa Outler Model, Analisa Inner Model, dan Pengujian Hipotesis.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

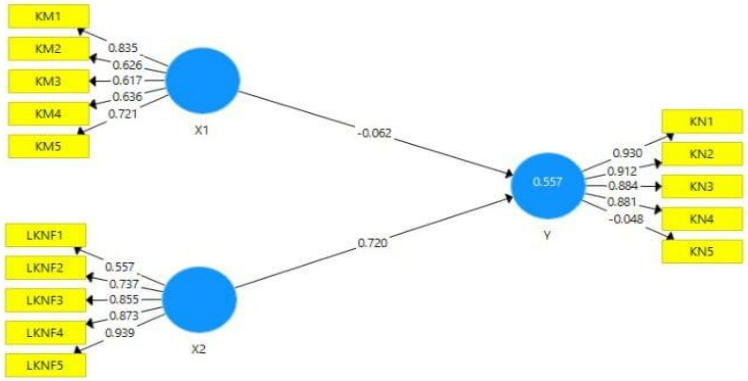
Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 50 responden untuk memastikan bahwa setiap indikator pada variabel penelitian memenuhi kriteria validitas. Validitas diukur dengan melihat nilai ***outer loading*** dari masing-masing indikator. Indikator dianggap valid jika nilai ***outer loading*** berada di atas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut mampu merepresentasikan variabel dengan baik.

Tabel 4. *Outter Loadings*

Variable	Indicators	Outer Loading	Validity
Kesehatan Mental	KM1	**0,835**	**Valid**
	KM2	**0,626**	**Valid**
	KM3	**0,617**	**Valid**
	KM4	**0,636**	**Valid**
	KM5	**0,721**	**Valid**

Lingkungan Kerja	LKNF1	**0,557**	**Invalid**
	LKNF2	**0,737**	**Valid**
	LKNF3	**0,855**	**Valid**
	LKNF4	**0,873**	**Valid**
	LKNF5	**0,939**	**Valid**
Kinerja	KN1	**0,930**	**Valid**
	KN2	**0,912**	**Valid**
	KN3	**0,884**	**Valid**
	KN4	**0,881**	**Valid**
	KN5	**-0,048**	**Invalid**



Gambar 3. Outer Loading
Sumber:Data diolah (2024)

Hasil uji validitas melalui tabel 1. *Outer Loading* menunjukkan bahwa beberapa indikator pada variabel penelitian tidak memenuhi kriteria validitas dengan nilai *outer loading* di bawah 0,6. Pada variabel Kesehatan Mental, indikator KM1 hingga KM2 dinyatakan valid. Variabel Lingkungan Kerja indikator LKNF1 tidak valid. Sementara LKNF2 hingga LKNF5 dinyatakan valid. Untuk variable Kinerja KN1 HINGGA KN4 dinyatakan valid. Sementara KN5 tidak valid. Oleh karena itu indikator yang tidak valid, seperti LKNF1 dan KN5 perlu dievaluasi atau dikeluarkan dari model agar analisis data tetap akurat dan sesuai dengan standar penelitian.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Description
Kesehatan Mental	**0,774**	**0,705**	**0,819**	**Reliable**
Lingkungan Kerja	**0,856**	**0,921**	**0,898**	**Reliable**
Kinerja	**0,796**	**0,928**	**0,879**	**Reliable**

Sumber:Data diolah (2024)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha, rho_A*, dan *Composite Reliability* yang melebihi kriteria 0,7. Variabel Kesehatan Mental memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,774, *rho_A* sebesar 0,705, dan *Composite Reliability* sebesar 0,819. Variabel Lingkungan Kerja juga reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,856, *rho_A* sebesar 0,921, dan *Composite Reliability* sebesar 0,898. Variabel Kinerja menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,796, *rho_A* sebesar 0,928, dan *Composite Reliability* sebesar 0,879. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan pada nilai koefisien dari setiap arah pengaruh dalam bentuk pengaruh langsung, tidak langsung, dan total. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, yang membandingkan nilai probabilitas (sig t) dengan tingkat uji penelitian (α = 0,05).

Tabel 6. Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kesehatan Mental	-0,062	-0,057	0,158	0,396	0.692
Lingkungan Kerja	0,720	0,706	0,093	7,699	0.000

Sumber:Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang disajikan dalam Tabel 3, penjelasan hubungan antar variabel adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Kesehatan Mental terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai T Statistics sebesar 0,396 dengan P Values 0.692, yang berarti hubungan ini signifikan secara

statistik signifikansi. Artinya Kesehatan Mental memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Kinerja Karyawan memiliki T Statistics sebesar 7,699 dengan P Values 0,000, yang juga signifikan. Ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Nonfisik secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa:

a. Kesehatan mental memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kondisi mental yang stabil dan positif dapat meningkatkan kualitas kerja seseorang.

b. Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung.

Dengan demikian, Kesehatan mental maupun lingkungan kerja non fisik memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Perusahaan yang memperhatikan kesehatan mental karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif akan memperoleh manfaat jangka panjang, seperti peningkatan produktivitas, retensi karyawan, dan reputasi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management, 6*(1), 1–11. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Ardiansyah, S., Yunike, Ardiansyah, S., Tribakti, I., Suprapto, Saripah, E., Febriani, I., Zakiyah, Kuntoadi, G. B., Muji, R., Kusumawaty, I., Narulita, S., Juwariah, T., Akhriansyah, M., Putra, E. S., & Kurnia, H. (2023). *Buku ajar kesehatan mental*.

Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling, 2*(2), 38–45. https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jbk

Fajar, T. P., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Tbk Jakarta. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 4*(2), 137–144. https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28155

Jatmiko, D. P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan employee engagement terhadap stres kerja pada karyawan Gen Z di Kota Semarang. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 8*(1), 1–31.

Kisdayanti, L., & Farida, N. (2023). Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan swasta di wilayah Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, *2*(1), 399–409.

Maringka, R., & Kusnawi, K. (2021). Exploratory data analysis faktor pengaruh kesehatan mental di tempat kerja. *Cogito Smart Journal*, *7*(2), 215–226. https://doi.org/10.31154/cogito.v7i2.312.215-226

Maulana, M. W., & Made, A. I. (2024). Pengaruh mental health, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z. *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis*, *6*(4), 23–44.

Mix Marcom. (2023). Studi "Health on Demand 2023": Mayoritas karyawan Indonesia stres karena work pressure, poor leadership, dan toxic culture. https://mix.co.id/marcomm/news-trend/studi-health-on-demand-2023-mayoritas-karyawan-indonesia-stres-karena-work-pressure-poor-leadership-dan-toxic-culture/

Nugroho, S. A., & Santosa, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Ramada by Wyndham Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *8*(1), 1631–1638.

Permana, Y. I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan beban kerja terhadap burnout (Penelitian pada karyawan produksi perusahaan garmen CV Rhamli Kota Tasikmalaya) [Universitas Siliwangi]. http://repositori.unsil.ac.id/9047/

Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *2*(4), 534–543. https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466

Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja KPP Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB*, *8*(3), 1–9. https://media.neliti.com/media/publications/80175-id-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf

Tanaya, D. A. (2023). Pentingnya kesadaran kesehatan mental di lingkungan kerja dan menghargai sesama. *Direktorat Jenderal Kekayaan Negara*.

Vina Aprilia, Moch. Yunus, Anita Sulistyorini, & Marji, M. (2023). Hubungan beban kerja mental dan lingkungan kerja non-fisik dengan stres kerja di UMKM Sanan. *Jurnal Medika Nusantara*, *1*(4), 103–118. https://doi.org/10.59680/medika.v1i4.611