



---

## **Pengaruh Sumber Daya Manusia yang Terfokus pada Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan Swasta Di Wilayah Kota Surabaya**

**Adinda Nuraryani Kusumadewi**

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

**Nabila Ayu Ananda Putri**

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

**Puspa Darmayanti**

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

**Alya Faradila**

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

**Thalita Emilia Daffa**

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

**Maharani Nurhayati Nufus**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

**Abstrak** Penelitian ini mencari tahu bagaimana kesehatan mental memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan analisis data regresi linier sederhana menggunakan SPSS. Sampelnya diambil secara purposive, dengan 100 responden. Studi kuantitatif tentang hubungan sebab akibat meneliti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen; dalam kasus ini, kesehatan mental adalah variabel independen, dan kinerja karyawan adalah variabel dependen. Model persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:  $Y = 6,453 + 0,316X$ ; yang menunjukkan bahwa jika kesehatan mental karyawan meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental memengaruhi seberapa baik pekerja swasta di Surabaya bekerja. Penelitian ini mencari tahu bagaimana kesehatan mental memengaruhi kinerja

**Kata Kunci:** Kesehatan mental dan Kinerja karyawan

Berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin, diperlukan untuk menjalankan bisnis. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena mereka memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang diperlukan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Tanpa sumber daya manusia yang baik, perusahaan tidak akan beroperasi dengan baik.

Banyak diskusi tentang peran sumber daya manusia dalam proses produksi, yang mengarah pada berbagai upaya untuk meningkatkan pekerjaan dan kualitas hidup manusia. Manajemen perusahaan memainkan peran penting dalam membangun struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang dengan mengarahkan, membimbing, dan menciptakan iklim industri yang sehat untuk perusahaan mereka. Hal ini sejalan dengan definisi manajemen personalia, yaitu ilmu dan seni memperoleh, memajukan, dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat dicapai

secara efektif dan efisien dengan adanya dorongan kerja dari karyawan (Manullang, 2006).

Menurut Susenas (Survei Sosial Ekonomi Nasional) tahun 2017, persentase milenial di Indonesia, yang berarti mereka yang lahir antara tahun 1980 dan 1996, adalah yang terbesar (33,75%). Persentase berikutnya adalah generasi Z (29,23%), generasi X (25,74%), dan yang paling tinggi, 11,27% terdiri dari veteran dan generasi baby boomers. Kaum milenial yang semakin meningkat merupakan tantangan bagi bisnis sekaligus peluang. Di kantor masing-masing, beberapa perusahaan mengeluh tentang tingkat turnover yang tinggi, atau pergantian pegawai, yang membuat departemen SDM kebingungan. Hal ini disebabkan oleh kepercayaan umum bahwa milenial adalah generasi yang menyukai kebebasan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi. Hanya satu dari empat karyawan milenial yang benar-benar terlibat, menurut studi Dale Carnegie Indonesia (2017). Artinya, sangat sedikit kaum milenial yang loyal terhadap perusahaan, berkontribusi terhadap keuntungan, dan produktif di tempat kerja. Oleh karena itu, berbagai perusahaan menghadapi tantangan untuk menangani kecenderungan karyawan milenial ini, dan perusahaan harus mengembangkan inisiatif dan program untuk mengurangi masalah yang mungkin muncul.

Kesehatan mental manusia sangat penting untuk kehidupan mereka. Orang harus memiliki kesehatan mental karena kehidupan tak selamanya sesuai dengan harapan. Itu juga berlaku untuk karyawan yang bekerja untuk perusahaannya. Seorang karyawan harus mampu mengatasi keadaan perusahaan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Dari tahun ke tahun, kesadaran akan kesehatan mental di Indonesia semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan munculnya layanan konsultasi online dengan psikolog dan komunitas yang peduli dengan kesehatan mental. Menurut VOA Indonesia, kesadaran kesehatan mental di Indonesia meningkat. Masih terganjal stigma yang tersebar luas di masyarakat. Banyak orang percaya bahwa mereka yang menderita gangguan kesehatan mental dianggap kurang beribadah, bersyukur, atau bahkan gila ketika kondisinya sudah terlalu parah, sehingga mereka dianggap tidak akan sembuh. Pada akhirnya, kepercayaan ini membuat banyak penderita gangguan kesehatan mental memilih untuk menyembunyikannya.

Kesehatan mental semakin dikenal oleh masyarakat, tetapi masih banyak orang yang percaya bahwa kesehatan mental bukanlah masalah besar. Kesehatan mental dianggap sebagai sesuatu yang tidak terlihat jika dibandingkan dengan kesehatan fisik yang lebih mudah dilihat dan disentuh. Akibatnya, kepedulian masyarakat terhadap mereka yang menderita gangguan mental seringkali tidak tepat, yang justru menyebabkan keadaan menjadi lebih buruk.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kesehatan Mental**

Kesehatan mental, menurut Pieper dan Uden (2006), adalah ketika seseorang memiliki pandangan yang realistis tentang dirinya sendiri, merasa tidak bersalah kepada dirinya sendiri, mampu menerima kelemahan atau kekurangan dirinya, mampu mengatasi

masalah dalam hidupnya, merasakan kepuasan dalam kehidupan sosialnya, dan juga merasa bahagia dalam hidupnya. Menurut Federasi Kesehatan Mental Dunia, kesehatan mental adalah ketika seseorang dapat mencapai perkembangan optimal secara fisik, intelektual, dan emosional selama hal tersebut sesuai dengan kondisi orang disekitarnya. Suatu komunitas yang memiliki kesehatan secara mental adalah masyarakat yang membiarkan anggota komunitasnya berkembang sesuai dengan kemampuan mereka. Federasi Kesehatan Mental Dunia mengatakan bahwa kesehatan mental tidak hanya perlu dilihat dari sudut pandang individu tetapi juga perlu mendapatkan dukungan dari komunitas seseorang agar mereka dapat berkembang sepenuhnya. Kesehatan mental juga dapat didefinisikan sebagai ketika seseorang dapat melakukan apa pun secara sukarela dan mampu menerima apa pun yang terjadi dalam hidupnya. Menurut World Health Organization (WHO) pada tahun 1974, kesehatan emosi, kesehatan psikologis, kesehatan sosial, dan bebas dari gangguan mental.

Sehat mental secara umum dapat didefinisikan sebagai kondisi mental yang normal dan memiliki keinginan untuk menjalani kehidupan yang baik (sesuai dengan nilai-nilai agama dan budaya) dalam hal kehidupan pribadi, keluarga, pekerjaan, dan aspek lainnya, menurut Yusuf (2018). Sehat mental didefinisikan oleh Karl Meninger dalam Wiramihardja (2004) sebagai penyesuaian manusia terhadap lingkungannya dan orang lain dengan cara yang paling efektif dan bahagia. tidak hanya mengikuti aturan permainan, berhasil, atau menyenangkan. Kemampuan untuk mempertahankan sifat intelegensia yang siap untuk digunakan, perilaku yang dipertimbangkan secara sosial, dan sikap yang bahagia adalah tanda mental yang sehat.

Menurut World Health Organization (WHO) pada tahun 1974, kesehatan emosi, kesehatan psikologis, kesehatan sosial, dan bebas dari penyakit mental adalah indikator kesehatan mental.

### **Kinerja Karyawan**

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

Menurut Hasibuan (2006: 94), "Kinerja merupakan hasil kerja." yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya bergantung pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut Prawirosentono (2008: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kelompok, sedangkan kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Menurut Masram (2017), indikator kinerja karyawan adalah kesetiaan, hasil kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

## Hipotesis

Penulis merumuskan hipotesis berikut berdasarkan uraian penelitian: H1: Kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif hubungan kausal yang berfokus pada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Kesehatan mental adalah variabel bebas dalam penelitian ini, dan kinerja karyawan adalah variabel terikat.

Peneliti menggunakan istilah "populasi" untuk menggambarkan keseluruhan kelompok individu, peristiwa, atau topik yang akan diteliti (Sekaran & Bougie, 2013: 240). Penelitian ini melibatkan populasi karyawan generasi milenial yang lahir dari tahun 1980 hingga 1995 dan bekerja di wilayah Kota Surabaya. Sebagian dari populasi adalah sampel. Sample terdiri dari sekelompok individu yang telah dipilih dari populasi (Sekaran & Bougie, 2013:2). Jumlah sampel yang diambil menggunakan metode purposive sampling terdiri dari seratus karyawan swasta yang bekerja di wilayah Kota Surabaya. Metode untuk mengumpulkan data Penelitian ini menggunakan instrumen skala Likert dan link form Google untuk menyebarkan angket kuesioner.

Data yang telah dikumpulkan dari kuesioner dan ditabulasi kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data seperti Regresi Linear Sederhana dan Uji t. Analisis data ini merupakan bagian dari statistik parametrik, jadi terdapat beberapa ketentuan dalam proses pengujiannya. Jumlah sampel minimal adalah 30, instrumen harus valid dan dapat diandalkan, dan distribusi data harus normal, bukan heterogen. dan tidak ada gejala multikolinear antar variabel bebas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas kolmogorov smirnov menunjukkan bahwa untuk residual data diperoleh p-value sebesar 0,218, dengan nilai p-value atau Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,210) lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji hetrokedastisitas menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) yang dihubungkan pada absres sebagai nilai Y pada kesehatan mental (X) adalah 0,459, yang lebih Hubungan linier ditunjukkan oleh nilai signifikansi variabel X sebesar 0,001, yang kurang dari nilai signifikansi 0,05.

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 diolah menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 1, persamaan regresi linier sederhana dapat diperoleh sebagai berikut:  $Y = 6,453 + 0,316X$ : yang artinya Jika kesehatan mental karyawan meningkat satu satuan, itu akan meningkatkan kinerja mereka sebesar 0,316, dan dapat disimpulkan bahwa

kesehatan mental secara parsial (uji t) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi kesehatan mental hanya 0,001 dan lebih rendah dari 0,05.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental pekerja memengaruhi kinerja mereka, terutama bagi pekerja swasta di Kota Surabaya.

## **SARAN**

Salah satu hasil dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan swasta di Surabaya harus mulai menyadari betapa pentingnya kesehatan mental karyawan; kesehatan mental karyawan berdampak pada kinerja perusahaan. Penulis juga menyarankan agar peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa juga memasukkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

1. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Hasibuan, Malayu SP, 2006, Suyadi Prawirosentono, 2008. Manajemen SDM: Kebijakan Kinerja Karyawan.
2. Yogyakarta: BPFE. [3] Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen SDM untuk Perusahaan", Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada. [4] Manullang, Marihot, 2006.
3. Manajemen Karakter Universitas Gadjah Mada di Yogyakarta Menekan. Yusuf, Syamsu. Kesehatan Mental: Perspektif Psikologis dan Agama, diterbitkan oleh Remaja Rosdakarya di Bandung pada tahun 2017.
4. Masram dan Mu'ah (2017). Manajemen SDM Profesional Sidoarjo: Penerbit Zifata