

PENGARUH KESEHATAN MENTAL TERHADAP KONSISTENSI KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA PEMATANGSIANTAR

Jhon Philip Extrada Silalahi¹, Padmono Wibowo²

¹Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan, Depok,
Indonesia

jhonphilip002@gmail.com, padmonowibowo@gmail.com

Abstrak

Kesehatan Mental adalah terhindarnya seseorang dari gejala kelainan jiwa (neurose) serta dari gejala penyakit jiwa. Indikator dari gejala tersebut yakni kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan diri sendiri, dengan orang lain dan masyarakat serta lingkungan di mana ia hidup. Kesehatan mental saat ini sudah sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja oleh seseorang. Berbagai permasalahan yang selalu menarik perhatian masyarakat seperti peningkatan jumlah pasien rumah sakit jiwa akibat musibah bencana alam di berbagai daerah, kasus bunuh diri karena keadaan yang memaksa mereka untuk melakukan hal tersebut, serta dalam dunia pekerjaan yang dialami oleh pegawai seperti mengalami stress, kesulitan dalam berkomunikasi dan beradaptasi dengan lingkungan. Dukungan moril juga harus kerap diberikan seperti memberikan bantuan kepada individu yang mengalami gangguan mental. Hal-hal lain seperti partisipasi, emansipasi, motivasi, penyediaan informasi, dan penghargaan atau penilaian terhadap individu Hal ini tentu menjadi urgensi yang harus diperhatikan oleh karena itu melalui penelitian ini penulis berusaha untuk mencoba menelusuri permasalahan yang terjadi sehingga mendapatkan hasil melalui langkahlangkah preventif dalam mengatasi permasalahan Kesehatan mental.

Kata Kunci: Kesehatan Mental, Kualitas Kinerja, Pegawai.

Abstract

Mental Health is a person's avoidance of symptoms of mental disorders (neuroses) and symptoms of mental illness. The indicator of these symptoms is the ability to adapt to oneself, to other people and to the society and environment in which one lives. Mental health is now very influential on the quality of a person's performance. Various problems that always attract people's attention such as the increasing number of mental hospital patients due to natural disasters in various regions, suicides due to circumstances that force them to do so, as well as

in the world of work experienced by employees such as experiencing stress, difficulties in communicating and adapt to the environment. Moral support must also be given frequently, such as providing assistance to individuals with mental disorders. Other matters such as participation, emancipation, motivation, provision of information, and appreciation or assessment of individuals. This is of course an urgency that must be considered, therefore through this research the author tries to try to trace the problems that occur so as to get results through preventive steps. in dealing with mental health problems.

Keywords: *Mental Health, performance quality, Employee*

1. PENDAHULUAN

Kesehatan mental adalah keadaan sejahtera dimana setiap individu menyadari potensi yang dimilikinya, dapat mengatasi tekanan normal dari kehidupan, dapat bekerja secara produktif dan baik, dan mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya (WHO, 2014 dalam Workshop Mengenali Gejala Awal Penurunan Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja Juli 2019). Kinerja tiap komunitas juga ditentukan dari berhasil atau tidaknya sebuah kinerja tiap individu di dalam komunitas. Menurut Bangun (2012) berpendapat bahwan kinerja merupakan hasil yang pekerjaan yang telah diperoleh karyawan berdasarkan ketentuan dari pekerjaannya. Pendapat lain menurut Mondy (2013) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang berorientasi pada tujuan yang terarah untuk memastikan agar cara-cara dari pengorganisasian ada pada tempatnya yang berguna untuk memaksimalkan produktivitas dari setiap karyawan, tim, dan organisasi.

Kesehatan mental petugas pelayan masyarakat di lingkungan kerja merupakan salah satu masalah yang sering luput dari perhatian karena merupakan sesuatu yang tidak terlihat dalam bentuk fisik. Sehingga dibutuhkan kejelian pengamatan dari para pemimpin. Kesehatan mental petugas pelayan masyarakat dapat memengaruhi kinerja yang akan diberikan melalui kepada unit pelaksana tugas atau tempat dimana mereka bekerja sehari-hari nya.

Didalam menjalankan tugas kerjanya, Petugas Pelayan Masyarakat dihadapkan dengan berbagai permasalahan yang kompleks terdapat dilingkungan UPT Pelayan Masyarakat, diawali dari masalah over kapasitas dengan jenis tindak pidana yang berbeda-beda, peredaran narkoba dengan berbagai macam cara untuk memasukkan narkoba dari

luar tembok, peredaran uang yang memicu terjadinya ancaman keamanan dan ketertiban, kerusuhan dapat muncul dari berbagai macam cara baik bersumber dari petugas maupun tahanan dan narapidana, percobaan melarikan diri oleh warga binaan dengan memanfaatkan fasilitas dan keadaan yang sangat kurang memadai bahkan dengan menyertakan cara yang dapat membahayakan diri petugas setiap saat.

Keadaan terjadi lantaran membludaknya isi dari UPT Pemasyarakatan yang tidak sebanding dengan sedikitnya jumlah petugas, sehingga petugas dituntut untuk bekerja dengan maksimal setiap saat. Tidaklah mudah berada dalam posisi seorang petugas Pemasyarakatan yang selama menjalankan tugasnya selalu penuh resiko dan keadaan tidak terduga, bahkan tidak menutup kemungkinan mengancam hidup petugas setiap kali bertugas. Maka Situasi yang tidak memberikan kepastian ini membuat petugas selalu dalam keadaan yang penuh dengan kecemasan maupun stress yang dapat mengganggu kesehatan mental mereka. Stress kerja sendiri muncul karena interaksi antara faktor lingkungan dan individual, (Lazarus & Folkman, 1984 dalam Shahzad 2011). Stress kerja yang berkepanjangan bisa berdampak terhadap kesehatan mental. Hal ini sangat memungkinkan terjadi kepada setiap petugas pemasyarakatan yang bekerja di Unit Pelaksana Teknis.

Untuk itu perlu dilakukan sebuah langkah-langkah yang dapat menangani situasi tersebut. yaitu dengan dilakukan nya penelitian ini, penulis berharap dapat menemukan solusi melalui kuesioner yang diberikan kepada beberapa responden.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

An Impact of Mental health/Dampak dari Kesehatan Mental

Mental health dan mental illness bukan dua hal yang berlawanan, melainkan kontinum. Masalah kesehatan mental dialami oleh semua orang. Batasan antara masalah kesehatan mental dan gangguan kesehatan mental ringan tidak jelas. Masalah kesehatan mental berhubungan dengan usia, jenis kelamin, ras, etnis, dan budaya. Namun, ada pula gangguan mental yang memiliki dasar biologis dan membutuhkan penanganan khusus dan berkelanjutan. Mental illness merupakan istilah yang merujuk ke semua gangguan mental, yang dicirikan dengan perubahan pemikiran, mood, perilaku, atau beberapa kombinasinya. Mental illness bisa

berhubungan dengan distress dan/atau gangguan fungsi (Workshop Mengenal Gejala Awal Penurunan Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja)

Employee Well-being

Kesehatan mental karyawan dapat dikelompokkan ke dalam workplace wellbeing atau kesejahteraan di lingkungan kerja yang menggambarkan adanya perasaan dan situasi yang positif yang karyawan rasakan di tempat kerja (Harter, Schmidt, & Keyes, 2004). Hadirnya perasaan positif dalam diri seorang individu akan pekerjaannya dan ditambah dengan dukungan positif dari organisasi untuk membalas jasa individu di dalam organisasinya ataupun untuk mendukung dan mengembangkan keterampilan seorang individu dalam melakukan pekerjaannya akan menimbulkan rasa sejahtera di dalam diri karyawan dan mendorong semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang baik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan dua sumber yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer diperoleh dari penyebaran kuesioner Google Forms yang bersifat tertutup, dan responden diberikan empat alternatif jawaban berupa pernyataan. seperti:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Setuju
4. Netral
5. Sangat Setuju

Sedangkan sumber sekunder di dapat dari jurnal, buku dan internet. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006: 130). Populasi dalam penelitian ini adalah responden yang dikumpulkan sebanyak 54 orang. Teknik Pengambilan sampel yaitu sampel acak sederhana atau simple random sampling. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006:121). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 54 orang. Kemudian variabel sebagai sebuah

konsep dalam metode penelitian. Variabel sendiri merupakan konsep yang mempunyai nilai yang bermacam-macam.

Tabel 1.**Variabel Dampak dari Kesehatan Mental**

| Variabel | Dimensi | Indikator | |
|-------------------------------------|--|--|--|
| An Impact of Mental | Praktik dan komunikasi yang salah | Seorang karyawan harus mampu menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan lainnya | |
| | | Komunikasi harus dilakukan setiap saat di dalam | |
| Health/Dampak dari Kesehatan Mental | | melaksanakan pekerjaan | |
| | | Setiap masalah harus diselesaikan dengan komunikasi 2 arah | |
| | Tingkat kesejahteraan rendah | Seorang karyawan harus memiliki tingkat kesejahteraan yang tinggi di dalam lingkungan kerja | |
| | | Tingkat kesejahteraan rendah mempengaruhi kualitas kerja | |
| | | Seorang karyawan harus berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan untuk mendapat perhatian di ling. Kerja | |
| | Kebijakan kesehatan dan keselamatan yang tidak tepat | Prosedur Kesehatan dan keselamatan harus diterapkan dengan baik | |
| | | Kesehatan mental mempengaruhi karyawan dalam mematuhi regulasi di ling. Kerja | |
| | | Kebijakan yang baik menentukan keberhasilan pekerjaan | |
| | Keadilan interaksional dan prosedural Persepsi | | Seorang karyawan dapat memilih lingkungan pekerjaan sesuai dengan keinginannya |
| | | | Kesehatan mental dapat mempengaruhi interaksi antar karyawan |
| | | | Pengaruh keluarga dapat memengaruhi kualitas kerja |

Tabel 2**Variabel Employee Well-Being**

| Variabel | Dimensi | Indikator |
|--------------------|--|--|
| Employee WellBeing | Pengalaman dari seorang individu | Saya memiliki sikap yang apatis di ling. Kerja |
| | | Saya mengharapkan dukungan dari rekan kerja untuk meningkatkan kualitas kerja saya |
| | | Saya senang memiliki rekan kerja yang selalu mendukung saya |
| | Kesadaran akan keselarasan antara nilai seseorang dan pekerjaan yang berarti | Saya suka memilih lingk. Kerja yang berarti buat saya |
| | | Saya memiliki sikap yang apatis di ling. Kerja |
| | | Saya menemukan bahwa kehidupan yang teratur dengan jam kerja yang teratur membuat hidup saya membosankan |
| | Rasa terhubung dengan orang lain | Saya suka bertanya kepada rekan kerja ketika melaksanakan tugas |
| | | Saya tidak suka kualitas kinerja saya dikomentari oleh rekan kerja |
| | | Saya sangat senang apabila ada yang mengkritik kualitas kinerja saya |
| | Kebahagiaan | Saya merasa bahwa Kesehatan mental saya dapat memulih apabila saya membuka diri terh. Lingk. Kerja saya |
| | | Saya merasakan kebahagiaan ketika suasana di lingkungan kerja sangat mendukung kepribadian saya |
| | | Saya menjadi tidak nyaman ketika rekan-rekan kerja selalu menyudutkan saya dari berbagai sisi |

4. HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Uji Validitas**

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai

validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Instrumen dikatakan memiliki validitas internal apabila setiap bagian instrumen mendukung misi instrumen secara keseluruhan, yaitu mengungkap data dari variabel yang dimaksud (Suharsimi Arikunto (2010: 211-212). a. Variabel X

| BUTIR ITEM | R.Hitung : R. Tabel | KESIMPULAN |
|--------------|---------------------|------------|
| r hitung X1 | 0,556>0,279 | VALID |
| r hitung X2 | 0,633>0,279 | VALID |
| r hitung X3 | 0,405>0,279 | VALID |
| r hitung X4 | 0,782>0,279 | VALID |
| r hitung X5 | 0,857>0,279 | VALID |
| r hitung X6 | 0,792>0,279 | VALID |
| r hitung X7 | 0,523>0,279 | VALID |
| r hitung X8 | 0,630>0,279 | VALID |
| r hitung X9 | 0,638>0,279 | VALID |
| r hitung X10 | 0,723>0,279 | VALID |
| r hitung X11 | 0,728>0,279 | VALID |
| r hitung X12 | 0,510>0,279 | VALID |

Untuk melihat nilai validitas variable x digunakan nilai sig. pada kolom jumlah setiap pertanyaan. Pada variable x ini terdapat 12 pernyataan dengan bobot setiap nilai dari sig. jumlah < 0,05 untuk setiap butir pernyataan. Dengan ini maka setiap pernyataan dinyatakan **VALID**

b. Variabel Y

| BUTIR ITEM | R.Hitung : R. Tabel | KESIMPULAN |
|-------------|---------------------|------------|
| r hitung Y1 | 0,587>0,279 | VALID |
| r hitung Y2 | 0,610>0,279 | VALID |

| | | |
|---------------------|-------------|--------------|
| r hitung Y3 | 0,498>0,279 | VALID |
| r hitung Y4 | 0,499>0,279 | VALID |
| r hitung Y5 | 0,596>0,279 | VALID |
| r hitung Y6 | 0,626>0,279 | VALID |
| r hitung Y7 | 0,598>0,279 | VALID |
| r hitung Y8 | 0,743>0,279 | VALID |
| r hitung Y9 | 0,534>0,279 | VALID |
| r hitung Y10 | 0,517>0,279 | VALID |
| r hitung Y11 | 0,623>0,279 | VALID |
| r hitung Y12 | 0,676>0,279 | VALID |

Untuk melihat nilai validitas variable y digunakan nilai sig. pada kolom jumlah setiap pertanyaan. Pada variable x ini terdapat 12 pernyataan dengan bobot setiap nilai dari sig. jumlah < 0,05 untuk setiap butir pernyataan. Dengan ini maka setiap pernyataan dinyatakan **VALID**

2. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:221) reliabilitas merujuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:173) menjelaskan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Tabel.2.1

Tabel Kriteria Reliabilitas

| No. | Interval | Kriteria |
|------------|-----------------|-----------------|
| 1 | <0,200 | Sangat Rendah |
| 2 | 0,200-0,399 | Rendah |
| 3 | 0,400-0,599 | Cukup |
| 4 | 0,600-0,799 | Tinggi |
| 5 | 0,800-1,00 | Sangat Tinggi |

a. Variabel X

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,757 | 13 |

Pada tabel Reliability Statistics, diketahui nilai Chronbach's Alpha sebesar 0,757 dan N of item 13. Artinya, Teknik reliabilitas yang digunakan adalah Chronbach's Alpha dan nilai reliabilitas seluruh butir instrumen sebesar 0,757 dari dua belas (13) butir instrument yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan pernyataan yang digunakan untuk menjadi alat ukur penelitian sudah **RELIABEL** dikarenakan sudah melewati batas standar nilai alpha yakni $> 0,6$.

b. Variabel Y

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,746 | 13 |

Pada tabel Reliability Statistics, diketahui nilai Chronbach's Alpha sebesar 0,746 dan N of item 13. Artinya, Teknik reliabilitas yang digunakan adalah Chronbach's Alpha dan nilai reliabilitas seluruh butir instrumen sebesar 0,746 dari dua belas (13) butir instrument yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan pernyataan yang digunakan untuk menjadi alat ukur penelitian sudah **RELIABEL** dikarenakan sudah melewati batas standar nilai alpha yakni $> 0,6$.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel apakah sebaran data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|-------------------|-------------------------|
| N | | 54 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 8,18186032 |
| Most Extreme Differences | Absolute Positive | ,091 |
| | Negative | ,091 |
| Test Statistic | | -,078 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,091 |
| | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pengujian normalitas data akan menggunakan rumus Kolmogorov Smirnov Adapun kaidah pengujian yang berlaku yaitu:

a. Jika $asymp\ sig \leq 0,05$, maka sampel berdistribusi tidak normal

b. Jika asymp sig > 0,05, maka sampel berdistribusi normal

Berdasarkan output yang diperoleh dari uji normalitas dengan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diketahui bahwa hasil nilai signifikansi data yang dihasilkan sebesar 0,200. Hal ini dapat dilihat pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) pada tabel di atas yang menunjukkan angka 0,200. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ dan hal ini menunjukkan bahwa data yang dimiliki terdistribusi secara normal karena mempunyai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan statistik.

4. Uji Linearitas

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Y * X Between Groups | (Combined) | 846,680 | 16 | 52,917 | ,644 | ,827 |
| | Linearity | 339,233 | 1 | 339,233 | 4,128 | ,049 |
| | Deviation from Linearity | 507,447 | 15 | 33,830 | ,412 | ,966 |
| Within Groups | | 3040,524 | 37 | 82,176 | | |
| Total | | 3887,204 | 53 | | | |

Sumber : data premier SPSS, 2023

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan deviation from linearity senilai 0,966. Angka ini sudah melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X dan Y memiliki hubungan yang linier.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian kuantitatif, uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen).

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,295 ^a | ,087 | ,070 | 8,260 |

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 339,233 | 1 | 339,233 | 4,972 | ,030 ^b |
| Residual | 3547,970 | 52 | 68,230 | | |
| Total | 3887,204 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 21,163 | 11,451 | | 1,848 | ,070 |
| | X | ,465 | ,209 | ,295 | 2,230 | ,030 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data premier SPSS, 2023

Pada tabel ANOVA di atas, kita dapat mengetahui tingkat pengaruh atau tingkat signifikansi antara variabel Dampak Kesehatan mental (X) terhadap variabel Tingkat Kesejahteraan Pegaawi (Y). Berdasarkan tabel uji regresi

tersebut kita dapat lihat nilai $F = 4,972$ dengan tingkat signifikansi atau probabilitas $0,030$ Hasil nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa uji regresi tersebut memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel Dampak Kesehatan Mental terhadap variabel Tingkat kesejahteraan Pegawai. Dari uji regresi linier sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Dampak Kesehatan Mental (X) terhadap variabel Tingkat Kesejahteraan Pegawai (Y).

6. Uji Korelasi Linear Sederhana

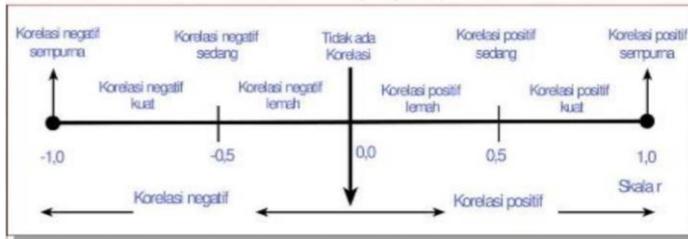
Correlations

| | X | Y |
|-----------------------|-------|-------|
| X Pearson Correlation | 1 | ,295* |
| Sig. (2-tailed) | | ,030 |
| N | 54 | 54 |
| Y Pearson Correlation | ,295* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,030 | |
| N | 54 | 54 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : data premier SPSS, 2023

Pada table diatas dapat diketahui bahwa korelasi pearson untuk An Impact of Mental Health dan Well-being employee sebesar $0,295$. Jika dirujuk pada gambar dibawah ini :



Berdasarkan hasil yang didapatkan dari tabel diatas sebesar 0,295 maka dapat disimpulkan bahwa dampak kesehatan mental memiliki hubungan positif yang lemah dengan tingkat kesejahteraan pegawai. Hubungan Kesehatan mental tentu sangat mempengaruhi terhadap kesejahteraan pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian saat ini mengenai pengaruh dampak Kesehatan mental terhadap konsistensi kinerja pegawai dapat ditarik kesimpulan bahwa Kesehatan mental berdampak pada kualitas kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan kelas IIA Pematangsiantar, hubungan antara variabel x dan y saling memiliki pengaruh dan berdampak positif signifikan terhadap konsistensi kinerja. Dapat dilihat dari nilai signifikansi yang tertera sebesar 0,030 yang berarti kurang dari 0,050 sehingga H_0 ditolak sehingga dampak Kesehatan mental berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan pegawai (Employee-Well Being).

SARAN

- Saran Praktis

Melalui penelitian ini, peneliti berharap pegawai lembaga pemsarakatan kelas IIA Pematangsiantar dapat merawat kesehatan mental dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari. Kesehatan mental merupakan hal yang sangat penting dalam keberhasilan kerja. Kesehatan mental pegawai di Unit Pelaksana Teknis yakni salah satu masalah sering luput dari perhatian karena merupakan sesuatu yang tidak terlihat dalam bentuk fisik. Sehingga dibutuhkan kejelian pengamatan dari para pemimpin organisasi. Untuk itu dibutuhkan peran aktif pimpinan sebagai motivator untuk mengarahkan pegawai dengan mengedepankan Kesehatan mental tentunya dengan berbagai pendekatan yang preventif.

- Saran Teoritis

Dalam proses penelitian ini, Adapun kelengkapan sumber dan referensi terkait masalah yang diangkat oleh penulis masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, dibutuhkan perbaikan kedepannya agar penelitian ini dapat berkembang sehingga dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih akurat dan terjamin kebenarannya. Hal tersebut tidak luput dari Teknik pengambilan data, kelengkapan sumber referensi serta manajemen waktu yang baik. Sehingga dapat menunjang kegiatan penelitian dengan baik.

REFERENSI

- Nirmala, P. A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba, 930–937. Diambil dari <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/56298> 88
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2004). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived.*, (January), 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Vira Sani Putri, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 195–205. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.33> 9
- Shahzad, Khuram. 2011. *Sources & Level of Work Stress: Study of Businesses in Lahore, Pakistan*. Pakistan: University of Management and Technology
- Nurhasanah, S. (2019). *Statistika 1 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba: Salemba Empat.
- Nurhasanah, S. (2019). *Statistika 2 untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Salemba: Salemba Empat.