

Pengaruh Kesehatan Mental, Tekanan Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Disnakertrans Tulungagung

Title in English : The Influence Of Mental Health, Workload Pressure, And Job Stress On Employee Performance Quality At Disnakertrans Tulungagung

1st Shella Amalia Amanda ^{a*}

2nd iiSonny Subroto Maheri Laksono ^b  <https://orcid.org/0000-0003-3696-7064>

3rd Umi Nadhiroh ^c  <https://orcid.org/0000-0003-0584-5902>

a, b, c. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya kualitas kinerja dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan merupakan motor penggerak dari keberhasilan perusahaan. Guna mencapai kualitas kinerja yang maksimal maka dilatarbelakangi oleh beberapa faktor pendorong yang membuat visi dan misi perusahaan akan mudah dicapai dengan koordinasi yang baik. Penelitian ini menghubungkan variabel bebas meliputi Kesehatan mental, tekanan beban kerja dan stress kerja dengan variabel terikat yakni kualitas kinerja. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni kuantitatif analisis. Teknik pengumpulan data kuantitatif yang digunakan menggunakan penyebaran kuisioner dan wawancara kepada 47 karyawan Disnakertrans Tulungagung. Sedangkan untuk analisis data kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan keabsahan data (uji validitas, uji reliabilitas), uji normalitas, uji asumsi klasik (uji multikolinireitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi), uji analisis linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R^2). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan mental terhadap kualitas kinerja, 2) terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara tekanan beban kerja terhadap kualitas kinerja, 3) terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kualitas kinerja, dan 4) Secara bersama-sama variabel Kesehatan mental, tekanan beban kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas Kinerja Karyawan (Y) pada Disnakertrans Tulungagung.

Kata Kunci: *Kesehatan Mental, Tekanan Beban Kerja, Stress Kerja, Kualitas Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This research is motivated by the importance of performance quality in a company, as employees are the driving force behind the company's success. In order to achieve maximum performance quality, it is influenced by several factors that make the company's vision and mission easier to achieve with good coordination. This study connects independent variables including mental health, workload pressure, and job stress with the dependent variable, which is employee performance quality. The method used in this research is quantitative analysis. The quantitative data collection technique employed involves distributing questionnaires and conducting interviews with 47 employees of Disnakertrans Tulungagung. Meanwhile, for quantitative data analysis in this study, validity tests, reliability tests, normality tests, classic assumption tests (multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test), multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and determination coefficient (R^2) are utilized. The results of this research indicate that: 1) There is a positive and significant influence of mental health on employee performance quality. 2) There is a negative and significant influence of workload pressure on employee performance quality. 3) There is a negative and significant influence of job stress on employee performance quality. 4) Collectively, mental health, workload pressure, and job stress variables have a positive and significant influence on employee performance quality (Y) at Disnakertrans Tulungagung.

Keywords: *Mental Health, Workload Pressure, Work Stress, Quality Employee Performance*

Correspondence: shellaland1215@gmail.com

PENDAHULUAN

Selengkap dan semodern apapun peralatan dan teknologi yang terdapat pada instansi perusahaan akan terasa percuma jika tidak terdapat karyawan yang bisa mengoperasikan, sehingga tidak memungkinkan perusahaan bergerak sesuai fungsinya. Menurut Simamora (2020) bahwa Manajemen Sumber Daya yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mempekerjakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi. Tetapi manajemen sumber daya yang efektif juga mengharuskan anggota organisasi meraih tujuan pribadi mereka. Produktivitas kinerja karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh cara pekerjaan dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan serta ekonomi tetapi juga oleh faktor sosial dan faktor psikologis. Sedangkan Menurut Sendy (2015) Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Dengan meningkatkan

kinerja karyawan akan membuat dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Salah satu faktor permasalahan di suatu perusahaan adalah kesejahteraan karyawan, bukan hanya dari segi ekonomi saja tetapi segi internal dalam diri karyawan, seperti kesehatan mental, tekanan beban kerja dan stres kerja. Di lingkungan kerja hal itu merupakan salah satu masalah yang sering luput dari perhatian karena merupakan suatu yang tidak terlihat dari bentuk fisik sehingga dibutuhkan kejelian pengamatan dari para pemimpin perusahaan agar kinerja sumber daya manusianya berjalan dengan baik.

Menurut Notosoedirdjo, Latipun (2014) Kesehatan mental sebagai kondisi yang memungkinkan adanya perkembangan yang optimal baik secara fisik, intelektual dan emosional, sepanjang hal itu sesuai dengan keadaan orang lain. Kesehatan mental mempengaruhi kinerja yang akan diberikan karyawan pada perusahaan. Dengan kesehatan mental yang kurang baik dapat menyebabkan penurunan kinerja hingga produktivitas karyawan, yang akhirnya akan mempengaruhi hasil kerja. Hal ini telah dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alya, Firmansyah (2022) yang menyatakan bahwa kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya ada kemungkinan bahwa variabel kesehatan mental memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan oleh kapasitas serta kemampuan karyawan yang tidak stabil akibat kesehatan mental yang tidak stabil. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra, Ardiansyah (2017) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Artinya ada kemungkinan bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

Menurut Fahmi (2018) menyatakan stres adalah suatu kondisi yang menekan jiwa dan diri individu melebihi batas kemampuannya, dari pernyataan mengenai stres kerja dan dampaknya terhadap kualitas kinerja karyawan, hal yang penting untuk dipahami oleh perusahaan dan manajemen sumber daya manusia. Stres kerja dapat memiliki dampak serius pada kesejahteraan karyawan dan produktivitas mereka. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra, Ardiansyah (2017) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja. Artinya ada kemungkinan bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Disnakertrans daerah Kabupaten Tulungagung, terletak di jalan Jayeng Kusuma No.1, Trimulyo, Ngujang, kec. Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung, Jawa timur. Disnakertrans dibentuk peraturan daerah Kabupaten Tulungagung nomor 10 tahun 2019 tentang perubahan kedua atas peraturan daerah nomor 20 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Tulungagung. Pembentukan organisasi tersebut merupakan implementasi dari peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 18 tahun 2016 tentang pedoman organisasi perangkat daerah (lembaran negara Republik Indonesia tahun 2016 nomor 114). Selanjutnya, peraturan daerah tersebut dijabarkan ke dalam peraturan Bupati Tulungagung nomor 63 tahun 2019 tentang perubahan atas peraturan Bupati nomor 55 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi tugas dan fungsi, serta tata kerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

Sebagai salah satu lembaga teknis daerah, Disnakertrans Kabupaten Tulungagung mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan di lingkup tenaga kerja dan transmigrasi. Dalam penyelenggaraan tugas tersebut, Disnakertrans mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis lingkup tenaga kerja dan transmigrasi daerah dan pelayanan penunjang penyelenggara pemerintahan. Setiap instansi mempunyai kelemahan, salah satunya terdapat kelemahan-kelemahan di Disnakertrans Kabupaten Tulungagung yang berkaitan dengan kesehatan mental yang berasal dari faktor dalam diri individu para karyawan dan faktor dari luar individu para karyawan, adanya permasalahan hubungan industrial, sehingga dapat menjadi faktor sumber gangguan mental yang berdampak negatif kinerja serta kesehatan karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Kelemahan yang kedua berkaitan dengan tekanan beban kerja yaitu penyelesaian banyak tugas dalam pemenuhan tuntutan target kinerja yang harus diselesaikan tepat waktu, dan kelemahan berikutnya yaitu berkaitan dengan stres kerja yang disebabkan oleh permasalahan hubungan industrial. Dengan adanya kesehatan mental yang tidak stabil, serta beban kerja yang menekan dapat mengakibatkan stres kerja yang mana hal itu dapat membuat ketegangan dan dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa masalah kesehatan mental, Tekanan Beban Kerja dan Stress kerja di tempat kerja menjadi fokus penting juga dalam setiap organisasi, instansi atau lembaga. Problem itu akan dapat berdampak pada terhambatnya Kualitas Kinerja Karyawan. Penulis ini berusaha untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kesehatan mental, Tekanan Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Disnakertrans Tulungagung"**

KAJIAN TEORI

1. KESEHATAN MENTAL

Kesehatan mental adalah suatu keadaan sejahtera fisik, mental dan sosial yang utuh dan bukan sekedar bebas dari penyakit atau kesakitan (WHO, 2001). Notosoedirdjo, Latipun (2014) Kesehatan mental adalah keadaan pikiran yang ditandai dengan kesejahteraan emosional, perilaku yang dapat menyesuaikan diri, relatif tidak adanya kecemasan dan gejala-gejala yang melumpuhkan, serta kemampuan untuk membentuk hubungan yang positif, membuat hubungan yang bermakna dan menghadapi tuntutan dan tekanan hidup yang normal. . (sumber Kamus Psikologi APA)

2. BEBAN KERJA

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Setiap pekerjaan dapat berfungsi dengan sehat tanpa membahayakan diri sendiri atau orang disekitarnya, oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk menyelaraskan kapasitas beban kerja dan lingkungan kerja untuk mencapai produktivitas produktivitas kerja yang optimal Dhania (2010).

3. STRESS KERJA

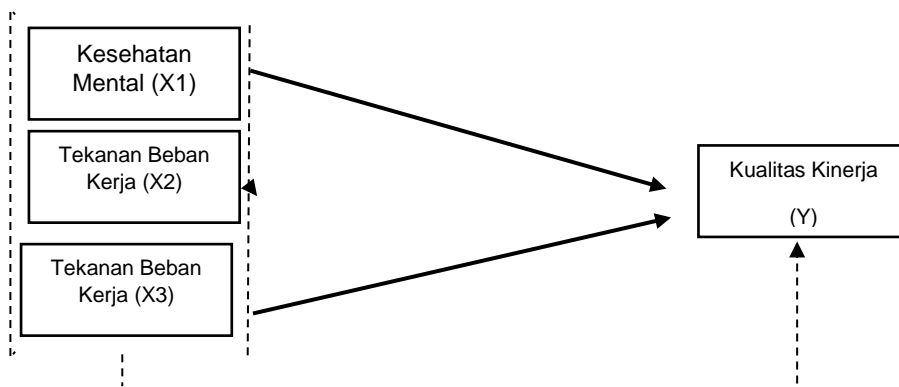
Stres adalah keadaan fisik dan psikis individu yang dipengaruhi oleh tekanan yang dapat berasal dari luar maupun dalam diri seseorang. Menurut Sinambela(2017) Stres kerja adalah keadaan stres yang mempengaruhi emosi individu karena kemampuan mencapai tujuan dapat terganggu. Pernyataan ini sesuai dengan Handaru et al. (2017) Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang dihadapkan pada hambatan dan tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik emosional seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

4. KUALITAS KINERJA

kinerja adalah pencapaian hasil pegawai melalui proses pelaksanaan tugas dan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi bisnis, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mencapai tujuan bisnis.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang karena kesalahan kegiatan kerja. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan misinya erat kaitannya dengan kinerja para pegawainya, prestasi dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang harus diperhitungkan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

KERANGKA PIKIR PENELITIAN



Keterangan :

-----> = Pengaruh Simultan

————> = Pengaruh Parsial

HIPOTESIS

Dari yang dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kesehatan mental secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan Disnakertrans Tulungagung

H2: Tekanan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan Disnakertrans Tulungagung
H3: *Stress kerja* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan Disnakertrans Tulungagung
H4: Kesehatan mental, tekanan beban kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan Disnakertrans Tulungagung

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan biasa digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Tulungagung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 pegawai dari jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Di mana anggota populasi dengan kriteria tertentu yang hanya dijadikan sampel. Termasuk salah satu teknik pengambilan sampel non probability sampling. Dan pada penelitian ini hanya mengambil kriteria pegawai ASN untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 32 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Kuisioner dianggap valid jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu menggambarkan dengan tepat hal-hal yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Item pertanyaan dalam sebuah kuisioner dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai signifikan < 0,05 atau 5% sehingga apabila nilai signifikansinya sebesar 0,05 berarti data tersebut dinyatakan valid.

Variabel	Item	R hitung	Sig	R tabel	Kesimpulan
Kesehatan Mental (X1)	X1.1	0,778	0,000	0,296	Valid
	X1.2	0,691	0,000	0,296	Valid
	X1.3	0,822	0,000	0,296	Valid
	X1.4	0,825	0,000	0,296	Valid
	X1.5	0,814	0,000	0,296	Valid
	X1.6	0,754	0,000	0,296	Valid
	X1.7	0,744	0,000	0,296	Valid
	X1.8	0,806	0,000	0,296	Valid

Variabel	Item	R hitung	Sig	R tabel	Kesimpulan
Tekanan Beban Kerja (X2)	X2.1	0,770	0,000	0,296	Valid
	X2.2	0,659	0,000	0,296	Valid
	X2.3	0,588	0,000	0,296	Valid
	X2.4	0,703	0,000	0,296	Valid
	X2.5	0,587	0,000	0,296	Valid
	X2.6	0,784	0,000	0,296	Valid

Variabel	Item	R hitung	Sig	R tabel	Kesimpulan
Stress Kerja (X3)	X3.1	0,768	0,000	0,296	Valid
	X3.2	0,788	0,000	0,296	Valid
	X3.3	0,728	0,000	0,296	Valid
	X3.4	0,698	0,000	0,296	Valid
	X3.5	0,655	0,000	0,296	Valid
	X3.6	0,823	0,000	0,296	Valid
	X3.7	0,652	0,000	0,296	Valid
	X3.8	0,688	0,000	0,296	Valid
	X3.9	0,753	0,000	0,296	Valid
	X3.10	0,714	0,000	0,296	Valid

Variabel	Item	R hitung	Sig	R tabel	Kesimpulan
Kualitas Kinerja (Y)	Y.1	0,695	0,000	0,296	Valid
	Y.2	0,673	0,000	0,296	Valid
	Y.3	0,722	0,000	0,296	Valid
	Y.4	0,637	0,000	0,296	Valid
	Y.5	0,723	0,000	0,296	Valid
	Y.6	0,813	0,000	0,296	Valid

	Y.7	0,805	0,000	0,296	Valid
	Y.8	0,607	0,000	0,296	Valid

Menjelaskan hasil pengujian validitas instrumen penelitian pada variabel Kesehatan mental, tekanan beban kerja, stress kerja dan kualitas Kinerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 pada keseluruhan pernyataan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Kesehatan Mental (X1)	0,907	0,60	Reliabel
Tekanan Beban Kerja (X2)	0,767	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X3)	0,900	0,60	Reliabel
Kualitas Kinerja (Y)	0,860	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dapat diketahui bahwa hasil nilai cronback's alpha variabel Kesehatan mental, tekanan beban kerja, stress kerja dan kualitas Kinerja > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53717378
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.087
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.146 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

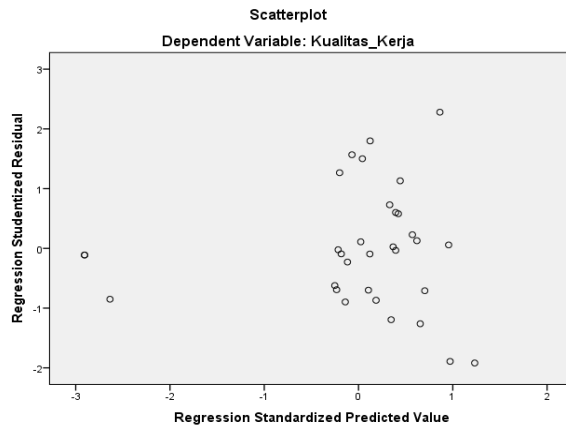
Berdasarkan hasil dapat disimpulkan bahwa data yang diambil dari populasi berdistribusi normal dengan. nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,146 > 0,05.

4. Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linearity	Alpha	Keterangan
Kesehatan Mental (X1)	0,544	0,05	Hubungan Linear
Tekanan Beban Kerja (X2)	0,295	0,05	Hubungan Linear
Stress Kerja (X3)	0,060	0,05	Hubungan Linear

Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Deviation from Linearity > 0,05. Oleh karena itu, secara keseluruhan, variabel independen memiliki hubungan linear dengan variabel dependen.

5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar menunjukkan tidak adanya pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleranc e	VIF	Keterangan
Kesehatan Mental (X1)	0,888	1,126	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas
Tekanan Beban Kerja (X2)	0,902	1,109	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas
Stress Kerja (X3)	0,851	1,175	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas

Dapat diketahui bahwa masing – masing variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF <10 sehingga secara keseluruhan variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas.

7. Uji Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4.16 Rekapitulasi Data
Hasil Uji Analisis Regresi SPSS**

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1	(Constant)	34.284	2.504	13.691	.000
	Kesehatan Mental	.159	.067	2.377	.025
	Tekanan_Beban_Kerja	-.268	.106	-2.524	.018
	Stress Kerja	-.636	.063	-10.037	.000

a. Dependent Variable: Kualitas_Kinerja

Sumber: Data Output SPSS 24.0 2023

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 34,284 + 0,159X_1 - 0,268X_2 - 0,636X_3 + e$$

8. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.803	1.617

a. Predictors: (Constant), Stress_Kerja, Tekanan_Beban_Kerja, Kesehatan_Mental

b. Dependent Variable: Kualitas_Kinerja

Dapat diketahui bahwa:

- 1) R = 0,822, yang artinya hubungan antar variabel kesehatan mental, tekanan beban kerja, dan stress kerja dengan kualitas kinerja sangat kuat.

- 2) Adjusted R Square = 0,803, yang artinya bahwa variabel kesehatan mental, tekanan beban kerja, dan stress kerja mempengaruhi kualitas kinerja sebesar 80,3% dan sisanya 19,7% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar penelitian ini.

9. Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	34.284	2.504		13.691	.000
Kesehatan_Mental	.159	.067	.201	2.377	.025
Tekanan_Beban_Kerj a	-.268	.106	-.212	-2.524	.018
Stress_Kerja	-.636	.063	-.867	-10.037	.000

a. Dependent Variable: Kualitas_Kinerja

Dapat diketahui pengaruh antara variabel independen yaitu:

- (1) Pengaruh kesehatan mental (X1) terhadap kualitas kinerja pada Disnakertrans Tulungagung. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 2,377 > 2,045 atau Sig. sebesar 0,025 < 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif 0,159 sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan mental terhadap kualitas kinerja pada karyawan Disnakertrans Tulungagung.
- (2) Pengaruh tekanan beban kerja (X2) terhadap kualitas kinerja pada Disnakertrans Tulungagung. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa t hitung sebesar -2,524 > 2,045 atau Sig. sebesar 0,018 < 0,05 dan koefisien regresi bernilai negatif 0,268 sehingga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara tekanan beban kerja terhadap kualitas kinerja pada karyawan Disnakertrans Tulungagung.
- (3) Pengaruh stress kerja (X3) terhadap kualitas kinerja pada Disnakertrans Tulungagung. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa t hitung sebesar -10,037 > 2,045 atau Sig. sebesar 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi bernilai negatif 0,636 sehingga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kesehatan mental terhadap kualitas kinerja pada karyawan Disnakertrans Tulungagung.

9. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	338.750	3	112.917	43.163	.000 ^b
Residual	73.250	28	2.616		
Total	412.000	31			

a. Dependent Variable: Kualitas_Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stress_Kerja, Tekanan_Beban_Kerja, Kesehatan_Mental

dapat diketahui bahwa variabel kesehatan mental, tekanan beban kerja, dan stress kerja mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel kualitas kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 43,163 > 3,34 atau nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kesehatan mental, tekanan beban kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan Disnakertrans Tulungagung dapat diterima.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis H1 membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan mental terhadap kualitas kinerja. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 2,377 > 2,045 atau Sig. sebesar 0,025 < 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif 0,159 sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan mental terhadap kualitas kinerja pada karyawan Disnakertrans Tulungagung.

Menurut Notosoedirdjo, Latipun (2014:) kesehatan mental sebagai kondisi yang memungkinkan adanya perkembangan yang optimal baik secara fisik, intelektual dan emosional, sepanjang hal itu sesuai dengan keadaan orang lain. jika karyawan memiliki kondisi mental yang buruk akan memberi dampak buruk juga bagi performa kerja maupun fisik karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gita Alya *et al.* (2022) mendukung pernyataan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Artinya semakin baik mental karyawan dalam sebuah organisasi maka akan berdampak pada semakin tingginya kualitas kinerja para karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat lebih memperhatikan dan juga memastikan bahwa karyawan merasa bahagia secara fisik, psikis, sosial dan moral mereka sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja dan prestasi kerja mereka.

pengujian hipotesis H2 membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara tekanan beban kerja terhadap kualitas kinerja. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa t hitung sebesar $-2,524 > 2,045$ atau Sig. sebesar $0,018 < 0,05$ dan koefisien regresi bernilai negatif $0,268$ sehingga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara tekanan beban kerja terhadap kualitas kinerja pada karyawan Disnakertrans Tulungagung.

Beban kerja menurut Kasmir (2019:40) adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Ini menjelaskan ketika seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Pada dasarnya karyawan selalu dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas yang sudah diberikan. Adanya beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun ketika beban kerja yang dimiliki karyawan terlalu tinggi nantinya dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dibuktikan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amri et al. (2021) yang menyatakan bahwa tekanan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tekanan yang dirasakan karyawan dalam menerima beban kerja dalam sebuah organisasi maka akan mengakibatkan semakin rendah kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam upaya menurunkan tekanan beban kerja karyawan, maka pihak instansi sebaiknya rutin melakukan evaluasi terhadap pengetahuan karyawan atas SOP yang berjalan, peraturan waktu kerja dan target macam apa yang harus dicapai dalam menjalankan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.

pengujian hipotesis H3 membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kualitas kinerja. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa t hitung sebesar $-10,037 > 2,045$ atau Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi bernilai negatif $0,636$ sehingga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kualitas kinerja pada karyawan Disnakertrans Tulungagung.

Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami tekanan atau ketegangan dalam lingkungan kerjanya sehingga menyebabkan orang tersebut bereaksi negatif dan merasa menjadi beban dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, stres dapat mengakibatkan menurunnya kinerja dan produktivitas karyawan, seperti emosi yang tidak stabil, kegelisahan, kesepian, gangguan tidur, merokok berlebihan, ketidakmampuan untuk rileks, kecemasan, ketegangan, kegugupan, tekanan darah tinggi, dan gangguan pencernaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Chandra et al. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat stres karyawan dalam bekerja maka semakin buruk pula kualitas kerjanya.

hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa nilai R Square sebesar $0,803$ artinya kualitas kinerja pada karyawan Disnakertrans Tulungagung dipengaruhi oleh kesehatan mental, tekanan beban kerja, stress kerja sebesar $80,3\%$ dan sisanya $19,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis H4 membuktikan bahwa kualitas kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh kesehatan mental, tekanan beban kerja, dan stress kerja. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa F hitung sebesar $43,163 > 3,34$ atau nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan mental, tekanan beban kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan Disnakertrans Tulungagung dapat diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa H4 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara kuantitatif dengan judul Pengaruh Kesehatan mental, Tekanan Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Disnakertrans Tulungagung dapat diambil kesimpulan yaitu : Variabel Kesehatan Mental secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan. Variabel Tekanan Beban Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan. Variabel Stress Kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan. Variabel Kesehatan Mental, Tekanan Beban dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada Disnakertrans Tulungagung. Sehingga dapat diketahui bahwa H4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Simamora, Henry. (2020) Manajemen Sumber Daya manusia/ Henry Simamora, Edisi ke-3, Cetakan ke-1 Yogyakarta, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Notosoerdirdjo, Latipun (2014) Kesehatan Mental KONSEP DAN PENERAPAN, Cetakan pertama, UMM Press.
- World Health Organization. Mental health report (Internet). World Health. Organization. 2001 (Diakses Januari 2023).
- American Psychological Association. (2011). Artikel remaja pengguna media social rentan mengalami insomnia dan gangguan kecemasan. Diakses melalui <https://hellosehat.com/hidup-sehat/psikologi/dampak-mediasosial-depresi-remaja/>. (28 januari 2018)

Fahmi, Irham, (2018), Manajemen Kinerja, Alfabeta, Bandung.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.

Dhania, D.R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. Vol. 1, No. 1, pp 15 – 23.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Handaru, Agung Wahyu., Shalahudin Abdillah., dan Agung AWS Waspodo. 2013. Pengaruh, Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen. Jakarta. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 4(2):238-256.

Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet

Sendy Martha, Muhammad. 2015. "Karakter Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Guning Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesisdi Yatama Bandung.

Amri, R. J., Utami, S., & Chan, S. (2021). The Role Of Work Stress In Mediating The Effect Of Performance Pressure And Workload On Employee Performance In Universitas Muhammadiyah Aceh. *International Journal Of Business Management And Economic Review*, 04(03). <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2021.3259>

Gita Alya, E., & Firmansyah, Y. (2022). Dampak Kesehatan Mental dan Strategi Coping terhadap Kinerja Karyawan PT Pindad Persero Selama Pandemi Covid-19 (Studi Kasus pada Karyawan PT Pindad Persero). *Formosa Journal of Science and Technology (FJST)*, 1(3), 165–174. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/fjst>

Chandra Rini, Ardiansyah (2017) Manajemen, J., & Keuangan, D. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa* (Vol. 6, Issue 1).

Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali pers.