

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI SEKTOR INDUSTRY RETAIL STUDI PADA KARYAWAN ALFAMART DI PAMULANG

Nico Septian Fazri Suparno¹, Yola Aulia Sulistiawati², Betran Febriansyah³, Syaepul Anwar⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ nicoseptianfzs@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² f betranfebriansyah1029@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ³ yolllaulia@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ⁴ syaepulanwar15@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of workload and work environment on the mental health of employees in the retail industry sector. This research was conducted on employees at PT. Alfamart. This research used a quantitative method by distributing question questionnaires while the research sample was carried out using simple random sampling, data collection with field studies to 23 employees at PT. Alfamart. Statistical data analysis uses normality test, coefficient determination, t test, f test with SPSS statistical tools. The research results show that workload has no effect on employee mental health. This is because there is cooperation and awareness to help each other in employee operations so that the workload does not put pressure on employees to the point that they experience stress or mental health problems. Meanwhile, the work environment influences employee mental health. A conducive work environment, both physically and psychologically, can motivate employees so they can provide their best performance and thus avoid mental health problems.

Keywords: *Workload, Work Environment, Mental Health*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap Kesehatan mental karyawan di sektor industry retail. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. Alfamart. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner pertanyaan sedangkan sampel penelitian dilakukan dengan random simple sampling pengumpulan data dengan studi lapangan kepada 23 karyawan di PT. Alfamart. Analisis data statistic menggunakan uji normalitas, determinasi koefisien, uji t, uji f dengan alat statistic SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan. Hal ini dikarenakan adanya Kerjasama dan kesadaran untuk saling membantu dalam operasional karyawan tersebut sehingga beban kerja yang dilakukan tidak sampai menekan diri karyawan hingga mengalami stress atau masalah Kesehatan mental. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kesehatan mental karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis dapat memotivasi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya sehingga terhindar dari masalah Kesehatan mental.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kesehatan Mental*

1. PENDAHULUAN

Di antara sektor yang berkembang pesat di seluruh dunia, retail memainkan peran penting dalam perekonomian. Namun, beban kerja yang berlebihan, seperti jam kerja yang panjang dan target penjualan yang ketat, dapat menyebabkan stres dan kelelahan mental, yang berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

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. Stress kerja yang tidak ditangani dengan baik bisa berpengaruh terhadap kesehatan mental. Penelitian ini menggunakan 2 buah kuesioner, yaitu Kuesioner Stress Diagnostic Survey (SDS) untuk mengetahui sumber stressor di lingkungan pekerjaan dan Kuesioner Workplace Stress Scale (WSS) untuk mengukur Tingkat stress, dikaitkan dengan demografi karyawan. Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan multinasional, dengan sample di sebuah divisi support (terdiri dari 5 departemen). Total karyawan yang ikut serta dalam penelitian ini adalah 32 orang. Penelitian ini disimpulkan bahwa rentang stress karyawan pada divisi Support berada pada rentang Chilled out hingga moderate. Faktor stress yang lebih banyak mengakibatkan stress kerja adalah aspek tanggung jawab dan pengembangan karir. (Hayati, 2019)

Oleh karena itu, bisnis harus memahami betapa pentingnya membuat lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menyelidiki hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kesehatan mental karyawan di industri retail. Dengan memahami dinamika ini, perusahaan dapat membuat strategi yang lebih baik untuk membantu kesehatan mental karyawan mereka, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan keberlanjutan bisnis.

Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif, memiliki tingkat beban kerja yang

tinggi seringkali menjadi masalah utama bagi karyawan, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental mereka. Tekanan untuk berprestasi, target yang ketat, dan jam kerja yang panjang dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan bahkan masalah kesehatan mental yang lebih serius seperti depresi dan kecemasan. Menurut penelitian, beban kerja yang berlebihan tidak hanya berdampak pada kesehatan seseorang, tetapi juga dapat mengurangi produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh beban kerja terhadap kesehatan mental karyawan agar perusahaan dapat membuat kebijakan untuk meningkatkan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan salah satu bidang ilmu pengelolaan yang berhubungan dalam kehidupan sehari-hari. Banyak para ahli mengemukakan definisi tentang Manajemen. Berikut Pengertian Manajemen menurut para ahli: G.R. Terry dalam Malayu S.P. Hasibuan (2011:2), mengatakan bahwa: "manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

"Harold Koontz dan Cyril O'donnel dalam Malayu S.P. Hasibuan (2011:3), mengatakan bahwa: "manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian."

Andrew F. Sikula dalam Malayu S.P. Hasibuan (2011:2), menyatakan bahwa: "Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai

sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.”

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan dalam mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.

2. Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah seni dan ilmu yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, dan pengawasan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Melayu SP. Hasibuan(2009:120) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi manajemen sumber daya manusia sama halnya dengan fungsi yang ada dalam manajemen sendiri, seperti apa yang dikemukakan G. Terry dalam bukunya Principle of Management yang menyatakan bahwa, fungsi manajemen meliputi : Planning, organizing, actuating, controlling.

Berikut adalah pengembangan dari fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) berdasarkan prinsip G. Terry: Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling:

a. Planning (Perencanaan)

Perencanaan adalah proses awal yang bertujuan untuk menentukan arah, tujuan, dan strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja: Menentukan jumlah, jenis, dan

keterampilan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Penyusunan strategi pengembangan SDM: Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, pengembangan karir, dan program peningkatan kompetensi karyawan.

Penyesuaian SDM dengan perubahan eksternal: Mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis, seperti perubahan teknologi atau regulasi, yang memengaruhi kebutuhan tenaga kerja.

b. Organizing (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses menyusun struktur organisasi yang efektif untuk memastikan setiap karyawan memahami tugas, tanggung jawab, dan hubungan kerja mereka.

Struktur organisasi: Membagi pekerjaan dan menetapkan peran untuk setiap individu atau tim agar pekerjaan dilakukan secara efisien.

Pengelompokan tugas: Menentukan fungsi-fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengelolaan hubungan industrial.

Koordinasi antar divisi: Menghubungkan berbagai departemen agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi

c. Actuating (Pelaksanaan/Pengarahan)

Pelaksanaan atau pengarahan adalah fungsi manajemen yang berfokus pada menggerakkan, memotivasi, dan membimbing karyawan untuk mencapai target organisasi.

Kepemimpinan: Memberikan arahan yang jelas, membangun hubungan kerja yang positif, dan memotivasi

karyawan untuk bekerja dengan maksimal.

Komunikasi: Memastikan informasi mengalir dengan baik dalam organisasi, sehingga tidak ada miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas.

Motivasi: Menggunakan pendekatan seperti pemberian penghargaan, insentif, dan pengakuan untuk meningkatkan semangat kerja.

Pengembangan karyawan: Melibatkan karyawan dalam pelatihan, mentoring, dan coaching untuk mendorong peningkatan keterampilan dan produktivitas

d. **Controlling (Pengendalian)**

Pengendalian adalah fungsi untuk memastikan bahwa rencana yang telah dibuat dapat dijalankan sesuai dengan standar yang ditetapkan

Evaluasi Kinerja: Menilai pencapaian karyawan melalui penilaian kerja secara berkala, dengan indikator yang terukur seperti Key Performance Indicators (KPI).

Monitoring Kepatuhan: Memastikan karyawan mematuhi peraturan perusahaan, standar kerja, dan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.

Pengukuran Efektivitas Program SDM: Mengevaluasi apakah program seperti pelatihan, rekrutmen, atau sistem insentif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

Tindakan Korektif: Mengidentifikasi penyimpangan dari rencana dan mengambil langkah perbaikan untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM

Dengan menjalankan keempat fungsi ini secara terintegrasi, organisasi dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif

dan efisien, memastikan pencapaian tujuan perusahaan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan

3. Pengertian Kesehatan Mental

Menurut WHO (2022) Kesehatan mental adalah keadaan kesejahteraan psikologis yang memungkinkan seseorang untuk menghadapi kesulitan, menyadari kemampuan mereka, belajar, dan bekerja dengan baik. memberi manfaat kepada komunitasnya.

Seperti yang dinyatakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.18 Tahun 2014, kesehatan jiwa atau kesehatan mental adalah kondisi di mana seseorang dapat berkembang secara fisik, mental, spiritual, dan sosial sehingga mereka dapat menyadari kemampuan mereka sendiri, mengatasi masalah, bekerja, dan memberikan peran serta kepada masyarakat sekitar.

Ciri – Ciri Kesehatan mental

Menurut Yuliandri (2018) Kesehatan mental dan kesehatan fisik terkait. Berbagai faktor biologis, psikologis, dan sosial menentukan kesehatan mental dan masalah kesehatan mental, seperti kesehatan umum dan penyakit. Tidak menjaga dan tidak memperhatikan kesehatan mental dapat menyebabkan gangguan mental. Keadaan ini hampir tidak berubah, tetapi mereka dapat berubah dengan waktu atau dengan situasi yang dialami orang.

1. Positive mental health

Positive mental health atau kesehatan mental positif merupakan kondisi individu secara mental yang sehat, adalah dapat mengetahui diri dengan baik, memiliki rasa percaya diri, dapat membangun hubungan yang harmonis dengan orang lain, dan dapat

melakukan aktivitas yang produktif [Jahoda, 1959; Estherita, 2021).

Menurut Yuliandri (2018) Seseorang dengan kesehatan mental positif juga dapat memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dalam kehidupan. Resiliensi adalah tanda sehat mental. Kapasitas seseorang untuk mengatasi masalah dan menghadapi rintangan dalam kehidupan disebut resiliensi. Resiliensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk beradaptasi dan mengatasi tantangan.

2. Mental health problem

Menurut Mind (2017) Masalah kesehatan mental, juga dikenal sebagai masalah kesehatan mental, adalah ketika cara berpikir, merasakan, atau bereaksi menjadi sulit, atau bahkan tidak mungkin untuk mengatasinya. Ini bisa terlihat seperti penyakit fisik atau bahkan lebih buruk. Tingkat ketergangguan pada masalah kesehatan mental ini lebih rendah daripada gangguan mental jika dibandingkan dengan gangguan mental.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.18 Tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa, ODMK (Orang Dengan Masalah Kejiwaan) didefinisikan sebagai individu yang mengalami masalah fisik, mental, sosial, pertumbuhan dan perkembangan, dan/atau kualitas hidup yang meningkatkan kemungkinan mengalami gangguan jiwa.

3. Gangguan Mental

Menurut APA (2022) Gangguan mental atau merupakan keadaan kesehatan individu yang melibatkan perubahan emosi, pemikiran, atau

perilaku (atau kombinasi dari semuanya). Gangguan mental ini dapat dikaitkan dengan tekanan dan/atau masalah fungsi dalam aktivitas sosial pekerjaan, ataupun keluarga. Dengan kata lain, gangguan mental bukanlah hal yang memalukan seperti penyakit jantung atau diabetes. Sebaliknya, mereka memengaruhi cara mereka berpikir, berperilaku, dan berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.18 Tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa, Orang Dengan Gangguan Jiwa (ODGJ) adalah orang yang mengalami gangguan pikiran, perilaku, dan perasaan yang termanifestasi dalam bentuk sekumpulan gejala dan/atau perubahan perilaku yang signifikan, yang dapat menyebabkan penderitaan dan menghalangi mereka untuk melakukan fungsi mereka sebagai manusia.

4. Pengertian Lingkungan Kerja

Banyak faktor memengaruhi kinerja karyawan, termasuk jumlah kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, dan rasa aman akan kenaikan pangkat di masa depan. Selain faktor-faktor yang disebutkan di atas, lingkungan kerja karyawan juga memengaruhi kinerja mereka saat melakukan tugas mereka. Meskipun faktor ini penting dan memiliki pengaruh yang signifikan, banyak perusahaan masih kurang memperhatikannya. Seperti halnya musik yang merdu, meskipun terdengar remeh, ternyata sangat berdampak pada seberapa efektif dan efisien seseorang melakukan tugas.

Menurut Budi W. Soetjipto (2004:87), pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau komponen yang dapat mempengaruhi organisasi atau instansi

perusahaan secara langsung maupun tidak langsung, dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif.

Menurut Faustin Cardas gomes (2003:25) Pelaksanaan tugas sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi lingkungan kerja adalah proses kerja di mana lingkungan saling berinteraksi dengan cara tertentu, masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu tentang organisasi, yang tidak akan lepas dari lingkungan tempat organisasi itu berada dan manusianya, yang merupakan pusat segalanya

5. Beban kerja

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 mengatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Priansa (2018:250-251) beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (work overload), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (work underlead)

Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini. Dalam hal ini, beberapa penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu dapat digunakan sebagai rujukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh kami dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kesehatan Mental Karyawan di Sektor Industri Retail (Studi Kasus Pada Karyawan Alfamart). Populasi dalam penelitian ini Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non-probability sampling dan purposive sampling.

Berikut adalah ringkasan dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kesehatan mental karyawan di industri retail.

Berikut adalah ringkasan dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kesehatan mental karyawan di industri retail:

Kahn dan Byosiere (1992) Judul Penelitian: "Stress in Organizations: An Overview" Fokus: Mengkaji bagaimana beban kerja memengaruhi stres karyawan. Temuan: Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi, seperti jam kerja yang panjang dan tekanan untuk memenuhi target, berhubungan langsung dengan peningkatan stres. Karyawan yang mengalami beban kerja berlebihan cenderung mengalami burnout, yang berdampak negatif pada kesehatan mental.

Sonnentag dan Fritz (2007) Judul Penelitian: "Recovery from Job Stress: The Role of Work Environment" Fokus: Menganalisis peran lingkungan kerja dalam pemulihan dari stres kerja. Temuan: Lingkungan kerja yang mendukung, dengan komunikasi yang baik dan dukungan sosial, dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan mental. Karyawan yang merasa didukung lebih mampu mengatasi stres, dan ini berkontribusi pada kesehatan mental yang lebih baik.

Schaufeli dan Bakker (2004) Judul Penelitian: "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement" Fokus: Meneliti interaksi antara beban kerja dan lingkungan kerja. Temuan: Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memperburuk dampak negatif dari lingkungan

kerja yang buruk. Kombinasi dari keduanya meningkatkan risiko burnout dan masalah kesehatan mental lainnya di kalangan karyawan.

Harpaz dan Meshoulam (2010) Judul Penelitian: "The Role of Job Design in Employee Well-Being" Fokus: Mengkaji hubungan antara desain pekerjaan dan kesejahteraan karyawan di industri retail. Metodologi: Menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari 200 karyawan retail. Temuan: Sekitar 65% responden melaporkan tingkat stres yang tinggi akibat beban kerja yang berlebihan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung melaporkan kesehatan mental yang lebih baik dibandingkan mereka yang berada di lingkungan kerja yang negatif.

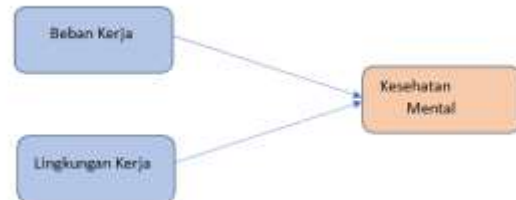
Sharma dan Sharma (2019) Judul Penelitian: "Impact of Work Environment on Employee Mental Health" Fokus: Menganalisis dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kesehatan mental. Temuan: Karyawan di sektor retail yang menghadapi beban kerja tinggi dan lingkungan kerja yang buruk menunjukkan peningkatan risiko masalah kesehatan mental, termasuk kecemasan dan depresi.

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah narasi (uraian) atau pernyataan tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan, kerangka berfikir atau pemikiran sangat menentukan dan validitas proses penelitian secara keseluruhan. Kerangka berfikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait.

Berdasarkan pemaparan yang sudah dijelaskan diatas, maka tergambar beberapa konsep yang akan dijadikan sebagai acuan peneliti dalam mengaplikasikan penelitian ini. Kerangka penelitian teoritis diatas akan diterapkan dalam kerangka konseptual sesuai dengan penelitian yang akan diteliti yaitu "Pengaruh Beban Kerja dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kesehatan Mental Karyawan di Sektor Industri Retail (Studi Kasus Pada Karyawan Alfamart)", maka dapat dibuat bagan kerangka berfikirnya sebagai berikut:



Hipotesis

Hipotesis 1:

H₁: Beban kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan di sektor industri retail. Hipotesis ini berasumsi bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan (seperti target yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan tugas yang berlebihan), maka semakin buruk kondisi kesehatan mental mereka, dengan kemungkinan meningkatnya tingkat stres, kecemasan, dan burnout.

Hipotesis 2:

H₂: Lingkungan kerja yang tidak mendukung berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan di sektor industri retail.

Hipotesis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang buruk—baik dalam aspek fisik (seperti kondisi ruang kerja yang tidak nyaman) maupun psikologis (seperti ketegangan antar karyawan dan atasan, kurangnya dukungan sosial, atau pengakuan yang rendah)—dapat meningkatkan risiko masalah kesehatan mental, seperti depresi dan kecemasan.

Hipotesis Gabungan:

H₃: Beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak mendukung secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesehatan mental karyawan di sektor industri retail.

Hipotesis ini mengasumsikan bahwa kombinasi antara beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kesehatan mental karyawan, dibandingkan dengan pengaruh masing-masing faktor secara terpisah.

3. METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara seperti uji hipotesis dan uji koefisien determinasi

a. Uji Hipotesis

Ada dua metode yang dilakukan yaitu uji T dan F.

1) Uji T

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan p value lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan p value lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan). Signifikan dalam penelitian ini digunakan 5% (0,05) dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besarnya kontribusi kompensasi dan disiplin terhadap kinerja

karyawan dapat dihitung dengan suatu besaran yang disebut koefisien determinasi yang biasanya dinyatakan dalam persentase (%) dan dinyatakan dengan r^2 .

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.178	2.862		1.809	.088
	X1	.851	.215	.045	.239	.814
	X2	.957	.176	.096	3.228	.004

a. Dependent Variable: Y

diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.623, menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y).

Nilai R Square sebesar 0.388 mengindikasikan bahwa 38.8% variansi dalam variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X_1 dan X_2), sedangkan sisanya (61.2%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Adjusted R Square sebesar 0.327 telah disesuaikan dengan jumlah prediktor dalam model, menunjukkan kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen setelah mempertimbangkan jumlah variabel independen.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.459	2	46.230	6.353	.007
	Residual	145.541	20	7.277		
	Total	238.000	22			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel menunjukkan bahwa nilai F sebesar 6.353 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.007. Karena nilai Sig. < 0.05, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini secara keseluruhan signifikan. Artinya, variabel independen (X_1 dan X_2) secara simultan

memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.327	2.698

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan data tabel di atas R Square atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,327 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 32,7% sedangkan sisanya (100 – 32,7%) = 67,3% dipengaruhi oleh variabel lain

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- Variable beban kerja tidak berpengaruh terhadap Kesehatan mental karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar beban kerja, tidak berpengaruh terhadap Kesehatan mental kerja karyawan. Hal ini dikarenakan adanya Kerjasama dan kesadaran untuk saling membantu dalam operasional karyawan tersebut sehingga beban kerja yang dilakukan tidak sampai menekan diri karyawan hingga mengalami stress atau masalah Kesehatan mental.
- Variable lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kesehatan mental karyawan. Hal ini mengindikasikan lingkungan kerja yang semakin baik, maka semakin kecil kemungkinan karyawan mengalami masalah Kesehatan mental. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis dapat memotivasi karyawan sehingga dapat

- memberikan kinerja terbaiknya sehingga terhindar dari masalah Kesehatan mental
- Beban kerja dan lingkungan kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kesehatan mental karyawan PT. Alfamart

DAFTAR PUSTAKA

- [1] None Risma Sukmawati, & None Cecep Hermana. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>
- [2] A Fandy. (2021). *Manajemen : Pengertian Menurut Para Ahli, Fungsi, Tujuan, & Prinsip*. Best Seller Gramedia. <https://doi.org/10.154358/Manajemen-Pengertian-Menurut-Para-Ahli-Fungsi-Tujuan-Prinsip-1>
- [3] *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, dan Manfaat | Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2023, April 14). Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://ilmumanajemensdm.com/pengertian-manajemen-sdm/>
- [4] Geograf. (2024, January 15). *Pengertian Kesehatan Mental Menurut Who*. Geograf. <https://geograf.id/jelaskan/pengertian-kesehatan-mental-menurut-who/>
- [5] *Lingkungan Kerja : Pengertian, Manfaat, Indikator, Jenis & faktor*. (2024, October 28). Sarjana Ekonomi - Tempat Belajar Ilmu Ekonomi Secara Gratis | Situs Website Kumpulan Materi Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Secara Lengkap & Gratis. <https://sarjanaekonomi.co.id/lingkungan-kerja/>
- [6] Muhammad Irfan Al-Amin. (2022, January 12). *Pengertian Hipotesis, Tujuan, Jenis, dan Cara Membuatnya*. Katadata.co.id. <https://katadata.co.id/berita/nasional/61de98cf8639/pengertian-hipotesis-tujuan-jenis-dan-cara-membuatnya>
- [7] Randra Agustio Efyansah. (2024, December 8). *Metodologi Penelitian: Definisi, Jenis, Manfaat, dan Tujuan*. Kelas Teknisi. <https://www.kelasteknisi.com/2024/12/metodologi-penelitian.html>

- [8] StaffAny Indonesia. (2022, November 6). Mengenal Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. StaffAny.
- [9] Dealls. (2024, November 19). Budaya Kerja Alfamart dan Visi Misinya, Karyawan Wajib Paham! | Dealls. Dealls. <https://dealls.com/pengembangan-karir/budaya-kerja-alfamart>
- [10] American Psychological Association. (2022). Mental disorders: Definitions and challenges. APA Publishing.
- [11] Budi W. Soetjipto. (2004). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jakarta: Gramedia.
- [12] Faustin, C. G. (2003). Kerja dan lingkungan dalam organisasi. Jakarta: Prenada Media.
- [13] Hasibuan, M. S. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Jahoda, M. (1959). Positive mental health. New York: Basic Books.
- [15] Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations: An overview. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 571-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- [16] Malayu, S. P. Hasibuan. (2011). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] Mind. (2017). Mental health problems: Understanding and treatment. London: Mind Publications.
- [18] Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan pengembangan SDM dalam organisasi. Bandung: Alfabeta.
- [19] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 89-101. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.89>
- [20] Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). Recovery from job stress: The role of work environment. *Current Directions in Psychological Science*, 16(5), 207-211. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00514.x>
- [21] Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 Tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa. (2014)..