

Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan

Zikry Indra Fadillah¹

¹ Universitas Singaperbangsa Karawang

e-mail: zikryindras@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 04-07-2024

Revised 29-07-2024

Accepted 19-08-2024

Keyword:

Kesehatan Mental,
Karyawan, Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Penelitian ini mengangkat isu pentingnya kesehatan mental di tempat kerja dan dampaknya terhadap individu dan produktivitas perusahaan. Melalui metodologi studi literatur, penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan mental, seperti stres, tekanan kerja, dan kurangnya dukungan, serta menyelidiki hubungan antara kesehatan mental dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental memengaruhi kesadaran individu, kemampuan mengatasi stres, produktivitas, dan kontribusi positif pada komunitas. Temuan ini menyoroti perlunya perusahaan menyediakan layanan konsultasi psikologis untuk membantu karyawan mengatasi masalah kesehatan mental, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Dengan demikian, pemeliharaan kesehatan mental karyawan dan peningkatan kinerja mereka menjadi aspek penting yang saling terkait untuk kesuksesan organisasi.



©2023 Authors. Published by Sabajaya Publisher. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kesehatan mental adalah kondisi pikiran seseorang yang tercermin dalam perilaku atau sikap yang terlihat dari luar. Gangguan kesehatan mental disebabkan oleh ketidakseimbangan zat kimia di otak (Braganza et al., 2018). Menurut World Health Organization (WHO) pada tahun 2011, depresi diprediksi akan menjadi beban kesehatan global pada tahun 2030 (Laijawala et al., 2020). Oleh karena itu, penting untuk mendeteksi gangguan kesehatan mental lebih awal.

Masalah gangguan kesehatan mental di tempat kerja sering terjadi di antara para pekerja (Kusnawi & Marinka, 2021). Gangguan kesehatan mental di tempat kerja merupakan masalah yang sering dihadapi oleh para pekerja di berbagai bidang dan tingkat hierarki. Lingkungan kerja yang stres, tekanan pekerjaan yang tinggi, konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi adalah beberapa faktor yang dapat berkontribusi terhadap gangguan kesehatan mental di tempat kerja. Depresi, kecemasan, dan kelelahan emosional adalah beberapa contoh gangguan kesehatan mental yang sering terjadi di lingkungan kerja. Para pekerja mungkin merasa terjebak dalam lingkaran tekanan dan tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Selain itu, perasaan tidak dihargai atau diabaikan oleh atasan atau rekan kerja juga dapat merusak kesehatan mental seseorang di tempat kerja.

Penting untuk diakui bahwa gangguan kesehatan mental di tempat kerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada produktivitas dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang mengalami gangguan kesehatan mental cenderung absen lebih sering, memiliki kinerja yang menurun, dan dapat mengalami konflik dengan rekan kerja. Hal ini dapat berdampak negatif pada budaya kerja dan iklim organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan kesejahteraan mental karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, program kesehatan mental, dan sumber daya untuk membantu karyawan mengelola stres dan mengatasi masalah kesehatan mental.

Beberapa riset telah dilakukan mengenai masalah tersebut. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Assocham, lebih dari 42 persen profesional di perusahaan-perusahaan di India mengalami depresi dan kecemasan umum yang disebut sebagai gangguan kecemasan umum karena jam kerja yang

berlebihan dan banyaknya deadline pekerjaan. Menurut survei dari Economic Times tahun 2018 (dalam Bhattacharyya, R. and Basu, S.D, 2018) bahwa separuh dari para profesional mengalami stres (Bhattacharyya, R. and Basu, S.D, 2018). Pentingnya menjaga lingkungan kerja yang bebas stres sebagai faktor kunci untuk memiliki karyawan yang lebih produktif telah diakui. Ada beberapa cara untuk membantu profesional agar tetap sehat secara mental, seperti sesi konseling, bimbingan karir, pelatihan dalam mengelola stres, dan program kesehatan mental.

Kusnawi & Maringka (2021) menjelaskan terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kepribadian seseorang di lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh dukungan positif dari rekan kerja, keterampilan, dan rasa percaya diri. Beberapa dampak negatif dari bekerja berlebihan termasuk kelelahan, sensitivitas yang meningkat, atau mudah marah, yang dapat memengaruhi dinamika lingkungan kerja. Menurut penelitian Barnett dan Cooper (dalam Kusnawi & Maringka, 2021), faktor-faktor di luar lingkungan kerja seperti kondisi fisik, kehidupan spiritual, hubungan dengan keluarga, dan hobi juga dapat memengaruhi kesehatan mental seseorang.

Selama bertahun-tahun, tes psikologi telah menjadi bagian integral dari proses seleksi masuk atau promosi di banyak perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa calon atau karyawan memiliki kesiapan dan kompetensi psikologis yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan mereka. Namun, seiring dengan meningkatnya beban kerja, serta adanya tekanan dari kondisi lingkungan fisik dan sosial, kesehatan mental karyawan semakin menjadi perhatian utama. Lazarus & Folkman (dalam Hayati (2019) Stres kerja seringkali muncul sebagai hasil dari interaksi antara faktor-faktor lingkungan kerja dan faktor-faktor individual (dalam Hayati, 2019). Stress yang berkelanjutan dapat memiliki dampak yang merugikan pada kesehatan mental seseorang, seperti meningkatnya tingkat kecemasan, depresi, atau kelelahan emosional.

Kesehatan mental merupakan aspek yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Dalam menghadapi berbagai tantangan dan situasi yang mungkin tidak sesuai dengan harapan, memiliki kesehatan mental yang baik menjadi hal yang krusial. Hal ini juga berlaku bagi karyawan yang bekerja di bawah naungan perusahaan. Karyawan harus dapat mengatasi berbagai situasi yang muncul di lingkungan kerja dengan baik dan bertanggung jawab.

Sebuah data dari VOA Indonesia (dalam Kisdaryanti & Farida, 2023) menjelaskan di Indonesia, kesadaran akan pentingnya kesehatan mental semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini terbukti dengan meningkatnya akses terhadap layanan konsultasi dengan psikolog secara online dan adanya berbagai komunitas yang peduli terhadap kesehatan mental. Namun, masih ada stigma yang tersebar di masyarakat terkait dengan kesehatan mental. Banyak orang masih beranggapan bahwa individu yang mengalami gangguan kesehatan mental dianggap kurang beribadah, kurang bersyukur, atau bahkan dianggap "gila" jika kondisinya sudah parah. Akibatnya, banyak penderita gangguan kesehatan mental cenderung menyembunyikan kondisinya karena takut dihakimi atau dianggap tidak akan sembuh. Meskipun kesadaran akan pentingnya kesehatan mental semakin meningkat, masih ada juga orang-orang yang meremehkan masalah kesehatan mental, menganggapnya bukan hal yang penting.

Meskipun pemahaman tentang pentingnya kesehatan mental di tempat kerja semakin meningkat, masih sedikit perusahaan yang menyediakan layanan konsultasi psikologi profesional untuk membantu karyawan mengatasi stres kerja dan masalah kesehatan mental lainnya. Sebagai hasilnya, karyawan yang mengalami stres kerja sering kali mencari bantuan dari dokter umum. Namun, dokter umum mungkin kurang berpengalaman atau kurang kompeten dalam memberikan dukungan psikologis yang dibutuhkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kesehatan mental karyawan dengan menyediakan akses yang lebih luas terhadap layanan konsultasi psikologis profesional. Hal ini tidak hanya akan membantu karyawan mengatasi stres kerja dan masalah kesehatan mental, tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan keseluruhan di tempat kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan bagi semua karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metodologi Penelitian Studi literatur, seperti yang didefinisikan oleh Denney dan Tewksbury (2013), melibatkan serangkaian kegiatan yang terkait dengan pengumpulan, pembacaan, pencatatan, dan pengelolaan bahan pustaka. Dalam melakukan studi literatur, penting untuk menetapkan kriteria pencarian dan inklusi secara eksplisit. Salah satu

pendekatan terbaik dalam studi literatur adalah dengan merangkum hasil utama berdasarkan kekuatan bukti, cakupan penelitian, dan relevansi dengan topik penelitian, seperti yang diungkapkan oleh Creswell (2011). Proses penerapan studi literatur melibatkan beberapa tahapan. Pertama, penentuan topik dan fokus penelitian untuk merumuskan judul penelitian serta mendeskripsikan urgensi dan kebaruan topik. Selanjutnya, merumuskan masalah penelitian dan tujuan yang ingin dicapai. Kedua, melakukan pencarian literatur dengan menggunakan kata kunci yang relevan dengan topik penelitian melalui berbagai sumber, baik elektronik maupun cetak. Setelah itu, proses pemilihan literatur dilakukan untuk memudahkan analisis. Ketiga, dalam tahap penulisan, informasi dari berbagai literatur digabungkan menjadi satu kesatuan yang utuh. Informasi tersebut dideskripsikan secara mendalam untuk keperluan penelitian selanjutnya serta menjawab kebutuhan praktis. Langkah terakhir adalah menemukan poin-poin baru berdasarkan bukti yang dapat menjadi temuan analisis.

HASIL DAN DISKUSI

1. Kesehatan Mental

Kesehatan mental adalah kondisi kesejahteraan di mana seseorang menyadari potensinya sendiri, mampu menghadapi stres yang wajar dalam kehidupan, dapat bekerja secara produktif dan efektif, serta memberikan kontribusi positif kepada komunitasnya. 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.

Kesehatan mental tidak hanya mengacu pada ketiadaan gangguan atau penyakit mental, tetapi juga pada kondisi kesejahteraan yang holistik dari aspek psikologis dan emosional seseorang. Konsep ini mencakup pemahaman diri yang mendalam, kemampuan untuk mengelola emosi, hubungan yang sehat dengan orang lain, serta kemampuan untuk mengatasi tantangan dan stres dalam kehidupan sehari-hari. Stres kerja merupakan beban yang berlebihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sehingga karyawan merasa stres dan dapat menurunkan kinerjanya, sementara kepuasan kerja merupakan faktor utama pada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Steven, & Prasetyo, 2020).

Stres kerja adalah respons yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya. Faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja meliputi tekanan waktu, beban kerja yang berlebihan, kurangnya kontrol atas pekerjaan, konflik antarperan, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan dampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan, seperti kelelahan, kecemasan, depresi, dan bahkan penyakit fisik. Selain itu, stres kerja yang tidak diatasi dengan baik juga dapat berdampak pada penurunan kinerja, meningkatkan tingkat absensi, dan mengurangi motivasi serta kreativitas karyawan.

Di sisi lain, kepuasan kerja adalah evaluasi subjektif terhadap pengalaman kerja seseorang di tempat kerja. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja meliputi lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang baik, pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, dan kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi. Mereka juga cenderung memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi dan cenderung bertahan lebih lama di perusahaan.

Kesehatan mental yang baik mencakup kesadaran akan potensi dan kekuatan yang dimiliki oleh individu. Ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang kelebihan dan kelemahan diri sendiri, serta kemampuan untuk mengembangkan diri secara pribadi dan profesional. Seseorang dengan kesehatan mental yang baik akan mampu memanfaatkan potensinya secara optimal untuk mencapai tujuan dan aspirasi hidupnya. Selain itu, kesehatan mental juga melibatkan kemampuan untuk mengatasi tekanan dan tantangan yang normal dalam kehidupan sehari-hari. Ini mencakup kemampuan untuk mengelola stres, menghadapi perubahan dan ketidakpastian, serta menyesuaikan diri dengan berbagai situasi yang mungkin timbul dalam kehidupan.

Kesehatan mental juga mencakup kemampuan untuk bekerja secara produktif dan efektif. Individu yang memiliki kesehatan mental yang baik cenderung lebih fokus, kreatif, dan berdaya saing dalam lingkungan kerja. Mereka mampu mempertahankan kinerja yang konsisten dan memberikan kontribusi yang berarti kepada organisasi atau komunitas tempat mereka bekerja. Terakhir, kesehatan

mental juga mencakup kemampuan untuk memberikan kontribusi positif kepada komunitas atau lingkungan sekitarnya. Ini mencakup hubungan yang sehat dengan orang lain, kemampuan untuk memberikan dukungan dan empati kepada orang lain, serta partisipasi aktif dalam kegiatan sosial atau sukarela yang memperkuat ikatan sosial dan membantu orang lain. Dengan demikian, kesehatan mental bukanlah sekadar ketiadaan gangguan mental, tetapi merupakan kondisi kesejahteraan yang mencakup berbagai aspek kehidupan. Ini melibatkan kesadaran diri, kemampuan mengatasi tantangan, produktivitas dalam pekerjaan, dan kontribusi positif kepada masyarakat. Dengan menjaga kesehatan mental yang baik, seseorang dapat meraih potensi hidupnya secara maksimal dan memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri dan orang lain di sekitarnya.

Dalam buku "Mental Hygiene", Yusuf (dalam Fakhriyani, 2019) menjelaskan bahwa kesehatan mental terkait dengan beberapa aspek utama. Pertama, adalah cara seseorang memproses pikiran, perasaan, dan pengalaman sehari-hari mereka. Kedua, adalah bagaimana individu memandang diri sendiri dan orang lain di sekitar mereka. Ketiga, adalah kemampuan individu dalam mengevaluasi berbagai alternatif solusi dan membuat keputusan terkait dengan situasi yang dihadapi (Fakhriyani, 2019). Kesehatan mental mencakup seluruh aspek perkembangan individu, baik secara fisik maupun psikis. Ini juga melibatkan upaya untuk mengatasi stres, kesulitan dalam beradaptasi, interaksi sosial, dan proses pengambilan keputusan.

Kesehatan mental merupakan aspek yang sangat penting dalam kesejahteraan seseorang secara menyeluruh. Selain memengaruhi aspek psikologis, kesehatan mental juga berdampak pada kesehatan fisik individu. Ketika seseorang mengalami gangguan mental, seperti kecemasan atau depresi, hal itu juga dapat memengaruhi kondisi fisiknya, seperti menurunkan sistem kekebalan tubuh dan meningkatkan risiko penyakit fisik lainnya. Selain itu, kesehatan mental juga mencakup upaya dalam mengatasi stres. Stres adalah respons alami tubuh terhadap tekanan atau tantangan dalam kehidupan sehari-hari. Namun, jika stres tidak diatasi dengan baik, dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik seseorang. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengelola stres, seperti olahraga, meditasi, atau terapi.

Selain mengatasi stres, kesehatan mental juga berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan yang terjadi dalam kehidupan. Kemampuan untuk beradaptasi dengan fleksibilitas dapat membantu individu menghadapi perubahan dengan lebih baik dan mengurangi tingkat stres yang mungkin timbul akibat ketidakpastian. Selanjutnya, kesehatan mental juga mencakup kemampuan individu dalam berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain. Hubungan yang sehat dan mendukung dengan orang lain dapat memiliki dampak positif pada kesehatan mental seseorang. Sementara itu, kesulitan dalam berinteraksi sosial atau konflik interpersonal dapat menyebabkan stres dan merusak kesehatan mental. Terakhir, kesehatan mental juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengambil keputusan. Kemampuan untuk membuat keputusan yang baik dan efektif dapat membantu individu mengelola kehidupannya dengan lebih baik dan merasa lebih bermakna. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan yang baik, termasuk kemampuan untuk mengevaluasi berbagai alternatif solusi dengan bijak.

Kesehatan mental merupakan kondisi di mana seseorang tidak merasa bersalah terhadap dirinya sendiri, memiliki persepsi yang realistis tentang diri sendiri, mampu menerima kelebihan dan kekurangannya, menghadapi masalah hidup dengan baik, merasa puas dalam kehidupan sosialnya, dan mencapai kebahagiaan (Pieper & Uden, 2005). Selain itu, kesehatan mental juga mencakup tercapainya integritas kepribadian, keselarasan dengan jati diri, pertumbuhan menuju pengembangan diri yang optimal, dan hubungan yang sehat dengan orang lain (Ihrom, 2008). Dengan demikian, kesehatan mental dapat diinterpretasikan sebagai kemampuan seseorang untuk menikmati hidup secara seimbang, beradaptasi dengan tantangan hidup, dan berperan aktif dalam kehidupan sosial sehari-harinya.

Kesehatan mental merupakan kondisi integral dari kesejahteraan individu yang mencakup berbagai aspek kehidupan. Pernyataan tersebut mencerminkan bahwa kesehatan mental tidak hanya tentang ketiadaan gangguan atau penyakit mental, tetapi juga mencakup kemampuan individu untuk menjalani hidup dengan keseimbangan emosional, psikologis, dan sosial yang baik. Pertama, kesehatan mental melibatkan ketidakmerasaan bersalah terhadap diri sendiri. Ini menunjukkan bahwa individu dengan kesehatan mental yang baik memiliki kemampuan untuk mengelola emosi seperti rasa bersalah dengan cara yang sehat dan konstruktif, bukan dengan menekan atau menyalahkan diri sendiri secara berlebihan.

Kedua, memiliki persepsi yang realistis tentang diri sendiri merupakan bagian penting dari kesehatan mental. Ini berarti individu mampu melihat diri mereka dengan obyektif, tanpa terlalu meromantisasi atau merendahkan diri sendiri. Kemampuan untuk menerima kelebihan dan kekurangan dengan seimbang juga merupakan indikator kesehatan mental yang baik. Ketiga, menghadapi masalah hidup dengan baik menunjukkan bahwa individu mampu mengatasi tantangan dan kesulitan dalam kehidupan dengan cara yang efektif. Mereka tidak terjebak dalam siklus negatif pemikiran atau emosi yang menghambat kemampuan mereka untuk bertindak secara konstruktif. Selanjutnya, merasa puas dalam kehidupan sosial menekankan pentingnya hubungan interpersonal yang sehat dan memuaskan. Individu dengan kesehatan mental yang baik cenderung memiliki hubungan yang mendukung dan memenuhi di berbagai aspek kehidupan sosial mereka.

Terakhir, mencapai kebahagiaan adalah tujuan akhir dari kesehatan mental yang optimal. Ini tidak hanya tentang pengalaman positif sementara, tetapi juga tentang kepuasan jangka panjang dan rasa makna dalam kehidupan. Dengan demikian, kesehatan mental tidak hanya tentang ketiadaan gejala gangguan mental, tetapi juga tentang keseimbangan, ketahanan, dan kesejahteraan secara menyeluruh dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Dalam buku "Where There is No Psychiatrist: A Mental Health Care Manual" karya Vikram Patel (dalam Ramadhanty, F. A. (2023) faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan mental individu ditekankan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang berbagai aspek yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental seseorang.

Pertama, peristiwa kehidupan yang menekan menjadi faktor utama yang dapat memicu stres dan gangguan kesehatan mental. Contohnya, kematian orang yang dicintai, masalah ekonomi, kesepian, trauma, dan kekerasan. Peristiwa-peristiwa tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan dan mengganggu keseimbangan mental individu.

Kedua, latar belakang keluarga yang rumit juga memiliki dampak yang besar terhadap kesehatan mental seseorang. Pengalaman kekerasan, kelalaian emosional, atau ketidakstabilan dalam lingkungan keluarga dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental, seperti depresi dan kecemasan. Interaksi dan dinamika keluarga memainkan peran penting dalam membentuk kesejahteraan psikologis individu.

Ketiga, gangguan kesehatan otak, seperti infeksi otak, AIDS, epilepsi, dan stroke, juga menjadi faktor yang signifikan dalam menyebabkan gangguan kesehatan mental. Kondisi medis ini dapat memengaruhi fungsi otak dan kemampuan individu untuk mengatur emosi dan perilaku, sehingga berpotensi menyebabkan gangguan mental.

Keempat, faktor keturunan atau gen juga berperan dalam menentukan risiko seseorang terhadap gangguan kesehatan mental. Jika seseorang memiliki riwayat keluarga dengan gangguan kesehatan mental, seperti depresi atau skizofrenia, maka kemungkinan untuk mengalami gangguan serupa meningkat.

Kelima, gangguan kesehatan fisik juga dapat berkontribusi pada gangguan kesehatan mental. Misalnya, gangguan ginjal atau hati dapat memengaruhi keseimbangan kimia dalam otak atau menyebabkan efek samping dari obat-obatan yang digunakan untuk mengobati kondisi fisik tersebut, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesejahteraan mental individu.

Dengan memahami faktor-faktor ini secara lebih mendalam, diharapkan dapat ditemukan pendekatan yang lebih holistik dalam merawat dan menjaga kesehatan mental individu, dengan memperhatikan berbagai aspek kehidupan yang memengaruhinya.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja karyawan tidak hanya mencakup hasil kerja yang dihasilkan selama periode tertentu, tetapi juga melibatkan perilaku kerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pemahaman ini menekankan pentingnya tidak hanya mencapai target kuantitatif, tetapi juga menjaga kualitas dan integritas dalam melakukan pekerjaan. Pemahaman bahwa kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada hasil kerja yang dihasilkan secara kuantitatif selama periode tertentu sangatlah relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Kinerja yang efektif dan berkelanjutan tidak hanya diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan atau target yang tercapai, tetapi juga dari bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan.

Perilaku kerja individu mencakup berbagai aspek seperti keterampilan interpersonal, kerjasama tim, etika kerja, inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik tidak hanya mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik secara teknis, tetapi juga mampu berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengelola konflik, memberikan kontribusi positif dalam tim, dan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Pentingnya menjaga kualitas dan integritas dalam melakukan pekerjaan menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti akurasi, keandalan, dan kepatuhan terhadap aturan dan nilai-nilai organisasi juga sangat penting dalam menilai kinerja karyawan. Meskipun terkadang target kuantitatif menjadi fokus utama dalam evaluasi kinerja, tidak boleh diabaikan bahwa kualitas pekerjaan dan kesesuaian dengan standar yang ditetapkan juga memainkan peran yang sangat penting. Dengan demikian, pemahaman ini menyiratkan bahwa kinerja yang optimal bukanlah hanya tentang mencapai target angka, tetapi juga tentang bagaimana proses pencapaian tersebut dilakukan. Fokus pada aspek perilaku kerja individu dapat membantu memastikan bahwa karyawan tidak hanya produktif secara kuantitatif, tetapi juga berkontribusi secara positif terhadap budaya kerja dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kemudian Fahmi (2013:127) menggarisbawahi bahwa kinerja sebuah organisasi tidak terbatas pada orientasi keuntungan semata, tetapi juga meliputi hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi, baik yang berorientasi keuntungan maupun non-keuntungan, harus dapat mengukur pencapaian dan kontribusi mereka dalam periode waktu yang ditentukan. Pernyataan bahwa kinerja sebuah organisasi tidak hanya terkait dengan pencapaian keuntungan semata, tetapi juga mencakup hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu, menggarisbawahi pentingnya melihat lebih dari sekadar angka-angka finansial dalam menilai keberhasilan suatu organisasi.

Orientasi keuntungan memang menjadi salah satu faktor penting bagi banyak organisasi, terutama bagi perusahaan yang beroperasi dalam lingkungan pasar yang kompetitif. Namun, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya diukur dari seberapa besar laba yang dihasilkan dalam suatu periode, tetapi juga dari pencapaian-pencapaian lain yang mungkin tidak selalu terukur secara finansial.

Organisasi yang berorientasi pada keuntungan juga harus mampu mengukur pencapaian dalam hal pertumbuhan, inovasi, kepuasan pelanggan, keberlanjutan lingkungan, dan dampak sosial positif. Di sisi lain, organisasi non-keuntungan atau organisasi nirlaba juga memiliki tujuan dan misi tertentu yang tidak terkait dengan mencari laba, tetapi lebih fokus pada pencapaian tujuan sosial, lingkungan, atau kemanusiaan. Evaluasi kinerja organisasi semacam itu tidak dapat hanya bergantung pada angka-angka finansial, tetapi juga harus mempertimbangkan dampak positif yang dihasilkan dalam masyarakat atau lingkungan tertentu. Dengan demikian, penting bagi setiap organisasi, baik yang berorientasi keuntungan maupun non-keuntungan, untuk memiliki pengukuran kinerja yang komprehensif dan seimbang, yang mencakup berbagai dimensi pencapaian organisasi sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai yang dianut. Hal ini akan membantu organisasi dalam memperoleh pemahaman yang lebih utuh tentang kontribusinya dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan, serta memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih baik dalam pengelolaan sumber daya dan strategi masa depan.

Fattah (2017:24) menambahkan bahwa meningkatkan kinerja memerlukan peran dari berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, upaya yang diberikan, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi tempat karyawan bekerja. Dengan demikian, meningkatkan kinerja bukanlah tanggung jawab tunggal karyawan, tetapi juga merupakan hasil dari interaksi antara individu, organisasi, dan lingkungan kerja.

Pernyataan bahwa meningkatkan kinerja memerlukan kontribusi dari berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, upaya yang diberikan, dan dukungan dari organisasi tempat karyawan bekerja, mencerminkan kompleksitas dari proses peningkatan kinerja dalam sebuah lingkungan kerja.

Pertama, kemampuan individu adalah salah satu faktor kunci yang berpengaruh pada kinerja. Kemampuan ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan keahlian teknis yang dimiliki oleh karyawan. Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan karyawan sangatlah penting untuk meningkatkan kemampuan individu dan memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif.

Kedua, upaya yang diberikan oleh karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Tingkat komitmen, motivasi, inisiatif, dan dedikasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya akan memengaruhi seberapa baik mereka dapat mencapai hasil yang diinginkan. Dukungan

dari atasan dan rekan kerja juga dapat memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Ketiga, dukungan yang diberikan oleh organisasi merupakan faktor penting lainnya dalam meningkatkan kinerja. Hal ini mencakup adanya sistem penghargaan yang adil, kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, lingkungan kerja yang positif dan inklusif, serta infrastruktur yang memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas-tugas karyawan. Organisasi yang memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan akan membantu menciptakan kondisi yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara efektif dan produktif. Dengan demikian, meningkatkan kinerja bukanlah tanggung jawab tunggal karyawan, melainkan merupakan hasil dari interaksi yang kompleks antara individu, organisasi, dan lingkungan kerja. Upaya kolaboratif yang melibatkan semua pihak terkait akan membantu menciptakan kondisi yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan dalam kinerja individu atau kelompok dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien dan efektif. Peningkatan dalam kinerja individu atau kelompok akan memberikan manfaat yang langsung terasa bagi organisasi. Secara langsung, kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan output atau hasil yang dihasilkan, mengurangi tingkat kesalahan atau kegagalan, dan meningkatkan efisiensi dalam proses kerja. Ini berarti bahwa organisasi dapat mencapai target mereka lebih cepat, dengan biaya yang lebih rendah, dan dengan kualitas yang lebih tinggi.

Lebih dari itu, kinerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, memperkuat ikatan antara anggota tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan demikian, kinerja yang tinggi bukan hanya berdampak pada pencapaian tujuan jangka pendek organisasi, tetapi juga membantu membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mendorong faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti pengembangan keterampilan, pemberian umpan balik yang konstruktif, pengakuan atas prestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan mereka dapat memberikan kontribusi maksimal mereka dan membantu mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pradhan dan Jena (2017) telah mengembangkan alat ukur yang dapat digunakan untuk mengevaluasi tingkat kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya memiliki metode yang valid dan reliabel untuk mengukur pencapaian dan kontribusi karyawan dalam konteks tertentu. Dengan demikian, penelitian tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi kompleks antara berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, upaya yang diberikan, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja. Kinerja yang optimal tidak hanya terbatas pada pencapaian target kuantitatif, tetapi juga mencakup aspek kualitas, integritas, dan perilaku kerja individu. Pentingnya mengakui kontribusi dari berbagai faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja menegaskan bahwa peningkatan kinerja bukanlah tanggung jawab tunggal karyawan, melainkan hasil dari kolaborasi antara individu, organisasi, dan lingkungan kerja. Peningkatan kinerja karyawan memiliki dampak signifikan pada produktivitas organisasi, termasuk peningkatan output, efisiensi, motivasi karyawan, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengidentifikasi, mendorong, dan mendukung faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai keberhasilan jangka pendek dan jangka panjang. Dengan adanya alat ukur yang valid dan reliabel, organisasi dapat lebih memahami dan mengevaluasi kinerja karyawan secara komprehensif dalam konteks tertentu, yang pada gilirannya akan membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik untuk pengelolaan sumber daya dan strategi masa depan.

KESIMPULAN

Kesehatan mental melibatkan kesadaran akan potensi individu, kemampuan mengatasi stres, produktivitas, dan kontribusi positif kepada komunitas. Faktor-faktor seperti peristiwa kehidupan yang menekan, latar belakang keluarga, dan gangguan kesehatan fisik dapat memengaruhi kesehatan mental seseorang. Kinerja karyawan tidak hanya tentang hasil kerja kuantitatif, tetapi juga perilaku kerja, seperti keterampilan interpersonal, inisiatif, dan tanggung jawab. Peningkatan kinerja bukan hanya tanggung jawab karyawan, tetapi hasil interaksi dengan organisasi dan lingkungan kerja. Peningkatan

kinerja memengaruhi produktivitas organisasi dan pencapaian tujuan. Pemeliharaan kesehatan mental karyawan dan peningkatan kinerja mereka adalah dua aspek penting yang saling terkait untuk kesuksesan organisasi. Organisasi perlu memberikan dukungan yang memadai, seperti program kesehatan mental dan lingkungan kerja yang mendukung, untuk memastikan karyawan dapat merawat kesehatan mental mereka dengan baik. Sementara itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi dapat fokus pada pengembangan keterampilan, motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi kolaborasi dan pertumbuhan profesional. Dengan pendekatan holistik ini, organisasi dapat mencapai kesejahteraan individu dan kesuksesan jangka panjang secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhattacharyya, R., & Basu, S. D. (2018). India Inc looks to deal with rising stress in employees. *The Economic Times*, 1-5.
- Braganza, S., Young, J., Sweeny, A., & Brazil, V. (2018). oneED: Embedding a mindfulness-based wellness programme into an emergency department. *Emergency Medicine Australasia*, 30(5), 678-686.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fakhriyani, D. V. (2019). Kesehatan mental. Pamekasan: duta media publishing.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hayati, H. (2019). Kesehatan Mental Karyawan di Lingkungan Pekerjaan. Sebuah Studi Pada Divisi Support Perusahaan Multinasional. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan Sdm*, 8(2), 44-54.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kisdayanti, L., & Farida, N. (2023). Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan swasta di wilayah Kota Surabaya. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 399-404.
- Laijawala, V., Aachaliya, A., Jatta, H., & Pinjarkar, V. (2020, June). Classification algorithms based mental health prediction using data mining. In *2020 IEEE 5th International Conference on Communication and Electronics Systems (ICCES)* (pp. 1174-1178).
- Maringka, R., & Kusnawi, K. (2021). Exploratory Data Analysis Faktor Pengaruh Kesehatan Mental di Tempat Kerja. *CogITO Smart Journal*, 7(2), 215-226.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspective and Research*, 69-85.
- Ramadhanty, F. A. (2023). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KESEHATAN MENTAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA KABUPATEN SLEMAN [Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia].
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.