

---

## PENTINGNYA KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI TEMPAT KERJA

**Citra Hartono<sup>1\*</sup>, Ella Christin Oktaviana<sup>2</sup>, Cahya Kamila Insani<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

Email: <sup>1\*</sup>[raulysijabat@upgris.ac.id](mailto:raulysijabat@upgris.ac.id)

---

### Abstrak

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.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Penerapan K3, Disiplin Kerja

### Abstract

*This research addresses the importance of mental health in the workplace and its impact on individuals and organisational productivity. Through a literature review methodology, this research identifies factors that affect mental health, such as stress, work pressure and lack of support, and investigates the relationship between mental health and employee performance. The results showed that mental health affects an individual's mindfulness, ability to cope with stress, productivity and positive contribution to the community. The findings highlight the need for companies to provide psychological counselling services to help employees overcome mental health issues, thereby creating a healthier and more productive work environment. Thus, the maintenance of employees' mental health and the improvement of their performance are important interrelated aspects for organisational success.*

**Keyword:** Employee Performance, OHS Implementation, Work Discipline

---

## 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.

**PENTINGNYA KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI TEMPAT KERJA***Citra Hartono et al*

---

Masalah gangguan kesehatan mental di tempat kerja sering terjadi di antara para pekerja (Maringka & Kusnawi, 2021). Gangguan kesehatan mental di tempat kerja merupakan masalah yang sering dihadapi oleh para pekerja di berbagai bidang. 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 stress dan mengatasi masalah kesehatan mental. Berdasarkan studi yang Pentingnya menjaga lingkungan kerja yang bebas stress 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. Maringka & Kusnawi (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 & Cooper (dalam Maringka & Kusnawi, 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. Stress yang berkelanjutan dapat memiliki dampak yang merugikan pada kesehatan mental seseorang, seperti meningkatnya tingkat kecemasan, depresi, atau kelelahan emosional.

**KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Teori penentuan nasib sendiri mengkaji sejauh mana perilaku seseorang merupakan motivasi atau penentuan nasib sendiri. Ketika seseorang memenuhi kebutuhan dasarnya, maka mereka cenderung memiliki tingkat kinerja, kesehatan, dan kesejahteraan yang lebih tinggi dibandingkan ketika mereka tidak memenuhi kebutuhan dasarnya. Kebutuhan dasar adalah suatu kekosongan atau kesenjangan yang dirasakan yang dapat menyebabkan

kesehatan dan kesejahteraan jika terpenuhi, atau menjadi patologi dan sakit jika tidak terpenuhi atau terpenuhi. Kebutuhan dasar dapat bersifat fisiologis (Hull, 1943), seperti akan udara, makanan, dan air, atau dapat bersifat psikologis, seperti akan cinta, rasa hormat, dan penghargaan. Teori penentuan nasib sendiri berpendapat bahwa orang harus terus-menerus memenuhi tiga kebutuhan psikologis dasar—otonomi, kompetensi, dan keterhubungan—sepanjang hidup mereka untuk mencapai tingkat fungsi optimal dan mengalami pertumbuhan dan kesejahteraan pribadi yang berkelanjutan (Deci & Ryan, 2000a; Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Frederick, 1997).

Fokus utama dalam teori ini adalah perbedaan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik, atau internal, mengacu pada melakukan suatu tindakan karena melakukan hal tersebut menarik dan memuaskan secara spontan bagi orang yang melakukan aktivitas tersebut (White, 1959). Orang dikatakan termotivasi secara intrinsik ketika mereka merasakan perasaan positif hanya dari melakukan suatu tugas. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik atau eksternal mengacu pada melakukan suatu tindakan karena akan menghasilkan beberapa hasil yang terpisah dari aktivitas itu sendiri, seperti mendapatkan imbalan atau menghindari hukuman (Deci & Ryan, 2008). Orang yang percaya bahwa tindakan mereka disebabkan secara internal mempunyai persepsi lokus kausalitas internal. Sebaliknya, orang-orang yang percaya bahwa tindakan mereka disebabkan secara eksternal mempunyai persepsi lokus kausalitas eksternal (Ryan & Connell, 1989; Sheldon, 2002; Turban, Tan, Brown, & Sheldon, 2007). Berfokus pada aspirasi intrinsik dapat meningkatkan kesejahteraan Anda, namun berfokus pada aspirasi ekstrinsik dapat mengakibatkan depresi dan kecemasan (Vansteenkiste, Simons, Lens, Sheldon, & Deci, 2004).

Menurut Ariani Y (2011). Prilaku yang meliputi pemenuhan kebutuhan karena ada tekanan interpersonal dan bergantung pada imbalan dan sanksi sebagai control eksternal merupakan karakteristik dari motivasi ekstrinsik. Menurut (SDT) Self- Determination Theory, pusat orientasi motivasi ekstrinsik ini adalah penerimaan atau konflik nyata atau perebutan kekuasaan antara yang mengontrol (pemberi perawatan dan keluarga) dengan yang dikontrol (pasien). (SDT) Self- Determination Theory mengidentifikasi bahwa ada 3 kebutuhan menetap yang jika dicukupi akan tumbuh dan berfungsi dengan maksimal (Deci & Ryan, 1985 dalam Butler, 2002), yaitu:

- a. Kompetensi: merujuk pada kemampuan dimana manusia biasa menyikapi sesuai dengan tempat atau lingkungan dia berada.
- b. Keterikatan: keinginan universal (umum) untuk berinteraksi, berhubungan dan disayangi oleh orang lain.
- c. Otonomi: dorongan universal untuk mengontrol diri sendiri yang bukan dari luar.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, penelitian kualitatif adalah :”Pentingnya Kesehatan Mental Karyawan di Tempat Kerja ”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya perusahaan mencegah dampak Kesehatan Mental Karyawan dan untuk mengetahui bagaimana dampak stress mempengaruhi Kesehatan Mental Karyawan di Tempat Kerja.

Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara wawancara dan dokumentasi:

**PENTINGNYA KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI TEMPAT KERJA**

*Citra Hartono et al*

1. Wawancara mendalam: Wawancara mendalam dilakukan secara tatap muka atau online dengan setiap subjek penelitian. Wawancara akan dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya. Pedoman wawancara akan mencakup pertanyaan-pertanyaan terbuka yang berkaitan dengan pengalaman subjek terkait kesehatan mental di tempat kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan mental, serta dukungan yang dibutuhkan.
2. Dokumentasi: Dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data tambahan yang relevan, seperti kebijakan perusahaan terkait kesehatan mental, program kesejahteraan karyawan, serta hasil survei atau penelitian sebelumnya yang relevan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel 1. Hasil Wawancara Informan

Pertanyaan	Partner penelitian	Jawaban	Konseptualisasi Variabel
Apa menurut anda menjadi penyebab utama dari beban tersebut?	Karyawan	Deadline yang terus menerus dan tuntutan pekerjaan.	Disiplin kerja
Bagaimana perasaan anda sehari – hari ditempat kerja?	Karyawan	Merasa cemas dan Lelah	Keadaan
Apakah pernah membicarakan perasaan ini dengan rekan kerja atau atasan ?	Karyawan	Ya pernah, tetapi mereka merasa tertekan, sedangkan atasan tidak peka	Motivasi kerja
Apa yang diharapkan bisa dilakukan oleh perusahaan untuk mendukung Kesehatan mental karyawan?	Karyawan	Dukungan Kesehatan mental, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung	Dukungan

**Pembahasan**

1. Disiplin Kerja Kinerja Karyawan  
 Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

2. Dukungan Kinerja Karyawan

Persepsi dukungan organisasi terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan temuan dari studi sebelumnya (Afzali et al., 2014; Arshadi dan Hayavi, 2013; Noruzy et al., 2011; Miao dan Kim, 2010; Eisenberger et al., 2001; Randall et al., 1999). Dari hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa apabila organisasi memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan kontribusi karyawan terhadap organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat. Semakin besar dukungan organisasi kepada karyawan maka semakin besar peluang karyawan memberikan hasil kerja yang diharapkan organisasi. Menurut Monnastes (2010), karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan menyebabkan mereka merasa berkewajiban untuk peduli tentang kesejahteraan organisasi itu dan berusaha keras untuk membantu organisasi untuk berhasil dan mencapai tujuannya. Ketika suatu organisasi memberikan dukungan kepada karyawannya maka karyawan akan merasa berhutang budi kepada organisasi dan pada akhirnya karyawan akan memberikan balasan berupa kinerja terbaik mereka untuk organisasi tersebut. Selanjutnya bila hal tersebut berlangsung terus maka akan terwujud hubungan yang baik antara karyawan dengan organisasi (Darmawan et al., 2020). Menurut Nielsen (2007), norma timbal balik mewajibkan karyawan untuk menerima peningkatan manfaat dari organisasi mereka untuk mengkompensasi majikan mereka dengan kinerja yang lebih tinggi. Jika karyawan merasa bahwa organisasi mendukung dan memperhatikan kesejahteraan mereka, mereka akan didorong untuk membalas budi ini. Faktanya, karyawan yang memiliki dukungan akan menunjukkan peningkatan perilaku kinerja dalam peran.

3. Dukungan Kinerja Karyawan

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keadaan Kesehatan mental ditempat kerjamempengaruhi seseorang. Penelitian yang dilakukan di Inggris dan Australia, menyatakan bahwa keadaan kinerja karyawan ditempat kerja dapat mengakibatkan gangguan kesehatan mental seseorang (Mason et al., 2013; Pevalin et al., 2017). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa masalah Keadaan kinerja karyawan negative terhadap kesehatan mental seseorang. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan di Malaysia dan Inggris oleh Zainal et al., Barners et al., dan Liddell & Guiney, menyatakan bahwa kondisi fisik perumahan bisa berdampak pada kesehatan mental yang terkait dengan kecemasan dan depresi seseorang (Zainal et al., 2015) Barners et al., 2013; Liddell & Guiney 2015). Kondisi tempat kerja tidak memiliki risiko 1,9 kali untuk mengakibatkan gangguan kesehatan mental emosional penghuninya. Tingginya risiko gangguan kesehatan mental emosional karyawan pada perusahaan tidak sehat, dikarenakan karyawan di tempat kerja tidak sehat merasa tidak nyaman dengan kondisi tempat kerja mereka. (Novoa et al., 2015).

**PENTINGNYA KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI TEMPAT KERJA**

Citra Hartono et al

## 4. Motivasi kerja karyawan

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang sama dengan “to move” (bahasa Inggris) yang artinya mendorong atau menggerakkan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, dan untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan. Menurut Sastrohadiwiryo (2013:119) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut : Kinerja (Achievement), Penghargaan (Recognition), Tantangan (Challenge), Tanggung Jawab (Responsibility), Pengembangan (Development), Keterlibatan (Involvement), dan Kesempatan (Opportunities).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil wawancara dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan dukungan organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan, etika kerja, dan tanggung jawab, merupakan indikator utama produktivitas karyawan. Sementara itu, persepsi dukungan organisasi, seperti perhatian terhadap kesejahteraan dan kontribusi karyawan, memberikan dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan hasil kerja. Dukungan ini menciptakan hubungan timbal balik yang memperkuat rasa kewajiban karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya demi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan karyawan akan mendorong tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, G. N., & Pongtuluran, Y. (2019). Kinerja yang Dipengaruhi Karakteristik Individu dan Organisasi Serta Gaya Kepemimpinan Karyawan Swasta. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 237–245.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 133–140. Diambil dari <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503&titl>

e=Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan

- Andriani, R., Hastuti, D. P., & Gunawan, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Intisel Prodaktifakom Jakarta. *SNIT 2018*, 1(1), 22–27.
- Aprilliani, C., Fatma, F., Syaputri, D., Manalu, S. M. H., Sulistiyani, Handoko, L., ... Firdaus, L. S. (2012). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Arianto, T., & Medinal, R. H. T. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karawan Bagian Operator pada PT. Anmer Gasindo Prima. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis STIE-IBEK*, 10(2), 58–64. Diambil dari <https://e-jurnal.stie-ibek.ac.id/index.php/JIPMB/article/view/328/318>
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Budiarti, I., Wahab, D. A., & Soedarso, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Chassanah, U. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT United Pasific Solutions Jakarta Selatan. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1), 31–39. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i1.191>
- Dessler, G. (2019). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ernawaty, S., Rachma, N., & Primanto, A. B. (2020). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(16), 40–59. Diambil dari <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8279>
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, & Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

**PENTINGNYA KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI TEMPAT KERJA**

Citra Hartono et al

- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ganyang, M. T. (2018). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Realita*. Bogor: In Media. Diambil dari <https://stiepbm.ac.id/repository/buku-manajemen-sumber-daya-manusia-konsep-dan-realita-penulis-dr-machme3d-tun-ganyang-se-mm>
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Hajati, D. I., A, D. W., & Wahyun, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10. Diambil dari <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/4739/4129>
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Server).
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Hutagalung, A. O. (2018). Pengaruh K3 dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT X di Jakarta. *Jurnal Inkofar*, 1(1), 79–90. <https://doi.org/10.46846/jurnalinkofar.v1i1.58>
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278. Diambil dari <https://journal.unnes.ac.id/sju/eeaj/article/view/22876>
- Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Produksi Divisi Extruder Pt. X Sidoarjo. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 4(1), 53–60.
- Istijanto. (2018). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Malayu, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Marbun, M. P., Waty, L., & Hutabarat, F. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanua Independent Maju Sejahtera. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 3(5), 631–640. Diambil dari <https://www.publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/1893>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Nurdin, M. A., Erislan, E., & Ramli, S. (2023). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BBIC Berca Cables di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 7(2), 120–130. <https://doi.org/10.52643/jukmas.v7i2.2983>
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32>
- Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan, D. (2019). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. Diambil dari <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413>
- Silaen, S. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis Edisi Revisi*. Bandung: In Media.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

**PENTINGNYA KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI TEMPAT KERJA**Citra Hartono et al

---

- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syahputra, M. I., & Santoso, A. B. (2023). Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan CV. Heaven Sentosa. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 1166–1173. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.964>
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12(1), 99–104. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.7593>
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo, W., & Prabowo, C. H. (2018). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3), 1–11. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i3.224>
- Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1), 1–8. Diambil dari <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6336>
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.