

Pengaruh *Workplace Well-Being* dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari

Putri Sabrina Rafifah¹, Azhar Maulana², Erwin Gunawan³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi, Universitas Pamulang

Email : ¹pitrisabrina2710@gmail.com, ²maulanaazhar676@gmail.com, ³erwin.gunawan.57@gmail.com

Abstrak

Karyawan saat ini dapat didefinisikan sebagai aset penting bagi perusahaan yang berperan aktif dalam merancang dan memecahkan masalah strategis serta memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kesehatan mental. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan di PT Mega Hotel Lestari. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mega Hotel Lestari, pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah karyawan sebanyak 104 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner yang berasal dari skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan software IBM SPSS 26.0 dengan menggunakan metode analisis Korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan di PT Mega Hotel Lestari yang dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan pada hipotesis uji t variabel X1 nilai Sig 0,031 dan untuk X2 nilai Sig 0,000 yang artinya terdapat pengaruh *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : *Workplace Well-Being*, Kesehatan Mental, Kinerja Karyawan.

Abstract

Employees today can be defined as important assets for the company who play an active role in designing and solving problem strategies and have the responsibility to achieve company goals. To get good employee performance, companies need to pay attention to employee welfare and mental health. This study aims to determine the relationship between work-being and mental health on employee performance at PT Mega Hotel Lestari. The method used in this research is quantitative research. The population in this study were employees of PT Mega Hotel Lestari, taking samples using a purposive sampling technique with a total of 104 employees. This study used a data collection technique in the form of a questionnaire derived from a Likert scale. The data analysis technique used in this study is to use IBM SPSS 26.0 software using the Pearson Product Moment Correlation analysis method. The results of this study indicate that there is a positive and significant relationship between work welfare and mental health on employee performance at PT Mega Hotel Lestari as evidenced by a significance value of 0.000 and in the t test hypothesis the variable X1 has a Sig value of 0.031 and for X2 a Sig value of 0.000 which means that there is an effect of workplace well-being and mental health on employee performance.

Keywords : *Workplace Well-Being*, Mental Health, Employee Performance

PENDAHULUAN

Karyawan pada masa sekarang dapat didefinisikan sebagai aset yang penting bagi suatu perusahaan yang berperan aktif untuk merancang dan menyelesaikan permasalahan strategis serta mempunyai tanggung jawab supaya mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut. Apabila dalam suatu perusahaan terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya tidak baik maka tidak ada gunanya alat-alat canggih yang terdapat di perusahaan tersebut. Tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik, apabila karyawan mempunyai antusiasme kerja yang tinggi (Hasibuan, 2011). Perusahaan tidak boleh hanya menuntut karyawan untuk mencapai kinerjanya tanpa memperhatikan lingkungan kerja atau suasana kerja yang baik dan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan psikologis dalam hal ini kesehatan mental.

Sehubungan dengan hal tersebut, perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya dan mendapatkan keuntungan sesuai dari apa yang menjadi target perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja yang diperoleh karyawan, hasil tersebut berdasarkan dengan tanggung jawab yang diamanahkan oleh perusahaan (Wartono, 2017). Apabila kinerja karyawan tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Dalam hal ini, apabila ingin memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, maka perusahaan tidak hanya menuntut pekerjaan karyawan saja, melainkan juga dengan memberikan motivasi dan dukungan dari pemimpin. Untuk itu perusahaan diharapkan harus memperhatikan kesejahteraan para karyawan terutama di tempat kerja.

Studi pendahuluan juga sudah dilaksanakan oleh peneliti dengan metode wawancara kepada lima subjek dari seratus empat karyawan di PT Mega Hotel Lestari pada Departemen pembelian. Hasil dari proses wawancara menunjukkan bahwa, karyawan yang bekerja pada PT Mega Hotel Lestari rata-rata sudah bekerja lebih daripada satu tahun. Beberapa karyawan merasa bahwa upah, lingkungan kerja dan motivasi dari pemimpin berpengaruh sangat besar terhadap kinerjanya. Beberapa karyawan juga berpendapat jika pemimpin di departemen nya bersikap acuh dan cuek terhadap karyawan berpengaruh terhadap kesehatan mentalnya yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Namun Bangun (2012) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil yang pekerjaan yang telah diperoleh karyawan berdasarkan ketentuan dari pekerjaannya. Pendapat lain menurut Mondy (2013) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang berorientasi pada tujuan yang terarah untuk memastikan agar cara-cara dari pengorganisasian ada pada tempatnya yang berguna untuk memaksimalkan produktivitas dari setiap karyawan, tim, dan organisasi. Pendapat lain menurut Prawirosentono dan Primasari, (2015) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan karyawan atau tim dari suatu kelompok organisasi yang telah dicapai sesuai dengan kebijakan-kebijakan perusahaan maupun tanggung jawab dari semua kegiatan yang berfungsi untuk mencapai tujuan secara legal, sesuai dengan norma yang berlaku maupun hukum yang didasari oleh moral, etika dan tanggung jawab. Dari para pendapat para pakar diatas peneliti memberi kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang telah dilakukan karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan.

Terdapat penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Meita Sandi Budiani (2019) yang membahas tentang pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja PT X di Sidoarjo. Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo.

Berdasarkan teori yang didefinisikan oleh Slemp, Kern, dan Brodrick (2015) *Workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah kesejahteraan ditempat kerja yang bisa memberikan pengaruh positif maupun negatif ditempat kerja serta kepuasan dalam bekerja. Page (2005) menjelaskan *workplace well-being* yang merupakan suatu kemakmuran yang dapat dirasakan oleh para karyawan yang berhubungan tentang perasaan secara umum serta nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaannya. Berkaitan dengan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui dan menguji pengaruh *workplace well-being* terhadap kinerja karyawan di PT Mega Hotel Lestari. *Workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan suatu rancangan yang sangat inovatif pada bidang keilmuan manajemen dan organisasi sehingga rancangan serta deskripsinya berbeda-beda (Brunette, 2013).

Frank, L. K. (dalam Notosudirjo & Latipun, 2005) merumuskan pengertian kesehatan mental secara lebih komprehensif dan melihat kesehatan mental secara "positif". Dia mengemukakan bahwa kesehatan mental adalah orang yang terus menerus tumbuh, berkembang dan matang dalam hidupnya, menerima tanggung jawab, menemukan penyesuaian (tanpa membayar terlalu tinggi biayanya sendiri atau oleh masyarakat) dalam berpartisipasi dalam memelihara aturan sosial dan tindakan dalam budayanya. Federasi Kesehatan Mental Dunia (*World Federation for Mental Health*) merumuskan pengertian kesehatan mental sebagai

kondisi yang memungkinkan adanya perkembangan yang optimal baik secara fisik, intelektual dan emosional, sepanjang hal itu sesuai dengan keadaan orang lain. Sebuah masyarakat yang sehat secara mental adalah masyarakat yang membolehkan anggota masyarakatnya berkembang sesuai kemampuannya. Dalam konteks Federasi.

Kesehatan mental adalah cara kita berpikir, merasakan dan bertindak. *Masalah kesehatan mental* adalah serangkaian kondisi yang berdampak pada kesehatan mental. Karenanya, ini adalah kondisi yang mengganggu suasana hati kita, perilaku, pemikiran atau cara seseorang berinteraksi dengan orang lain. Kondisi ini bisa ringan, sedang, dan berat; dan ditentukan berdasarkan seberapa jauh dampaknya terhadap fungsi harian seseorang. Contohnya adalah depresi, kecemasan, gangguan bipolar atau skizofrenia. Dengan dukungan dan perawatan yang tepat, orang dapat pulih dari dan menstabilkan kondisi kesehatan mental mereka sehingga bisa menjalani hidup yang sehat dan memuaskan

Berdasarkan temuan fenomena dari hasil wawancara yang didapatkan hasil mengenai kesejahteraan karyawan di tempat kerja yang didasarkan pada teori dari Page (2005) yaitu dimensi intrinsik dan dimensi ekstrinsik. Dimensi intrinsik dan ekstrinsik yang ada di lapangan menunjukkan para karyawan merasa kurang nyaman apabila atasan atau pemimpin bersikap cuek dan acuh terhadap psikologis karyawan, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman sehingga karyawan merasa kesulitan untuk mencapai kinerja terbaiknya.

Dalam mendefinisikan kesehatan mental, sangat dipengaruhi oleh kultur dimana seseorang tersebut tinggal. Apa yang boleh dilakukan dalam suatu budaya tertentu, bisa saja menjadi hal yang aneh dan tidak normal dalam budaya lain, dan demikian pula sebaliknya (Sias, 2006). Menurut Pieper dan Uden (2006), kesehatan mental adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak mengalami perasaan bersalah terhadap dirinya sendiri, memiliki estimasi yang realistis terhadap dirinya sendiri dan dapat menerima kekurangan atau kelemahannya, kemampuan menghadapi masalah-masalah dalam hidupnya, memiliki kepuasan dalam kehidupan sosialnya, serta memiliki kebahagiaan dalam hidupnya

Berdasarkan uraian diatas, maka oleh itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai hubungan antara *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan di PT Mega Hotel Lestari. Penelitian ini berfokus pada variabel *workplace well being* dan kesehatan karyawan dengan kinerja karyawan karena pada perusahaan PT Mega Hotel Lestari belum pernah meneliti mengenai hubungan antara *workplace well being* dan kesehatan mental dengan kinerja karyawan. Perusahaan juga membutuhkan hasil analisis mengenai kesejahteraan di tempat kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, sehingga dapat menjadikan salah satu pembaharuan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka oleh itu penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai hubungan antara *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan di PT Mega Hotel Lestari.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Metode kuantitatif adalah metode penelitian dengan memakai angka sebagai data penelitian yang nantinya akan dianalisis secara statistik dengan tujuan untuk dapat mengetahui dan menguji hipotesis penelitian yang akan dilakukan atau sudah ditetapkan (Jannah, 2018). Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang langsung didapatkan dan dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama (Suryabrata, 2011). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara melakukan survey dan wawancara serta dari hasil penilaian kinerja pegawai pada PT Mega Hotel Lestari. Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber yang sudah ada sebelumnya, dalam hal ini biasanya sudah tersusun dalam bentuk dokumen buku ataupun sumber-sumber lainnya (Suryabrata, 2011). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian yaitu data karyawan pada PT Mega Hotel Lestari.

Dalam melaksanakan penelitian ini, terlebih dahulu harus mengidentifikasi dan mempelajari mengenai populasi yang akan diteliti. Apakah populasi tersebut memerlukan sampel atau tidak dan bagaimana cara pengambilan sampel tersebut. teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode angket, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan instrumen yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket yang digunakan adalah angket tertutup, dimana hal tersebut tidak terdapat dalam skala likert dalam empat skala yang digunakan antara lain 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

Penelitian ini menggunakan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) dan jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). (Priyatno, 2010:94). Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Dalam bukunya (V.Wiratna Sujarweni.2014. SPSS untuk penelitian. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.Hal-193) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuisisioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuisisioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten, sementara jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuisisioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan daftar demografi responden. Sebelum meregresi data, dilakukan uji asumsi klasik regresi terlebih dahulu agar model regresi dapat menghasilkan penduga yang tidak bias. Proses perhitungan menggunakan *software SPSS 26.0* dan hasil perhitungan diuji meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas. Uji Normalitas Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Dalam uji normalitas ini ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali:2009). Alat Uji yang digunakan adalah dengan analisis grafik histogram dan grafik normal probability plot dan uji statistik dengan kolmogorov Smirnov satu arah (1- sampel K-S). Menurut Duwi Priyatno (2012:151) Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, salah satu caranya dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan angka *Tolerance* $> 0,1$. Menurut Ghozali (2013:139) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pemeriksaan terhadap heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser dengan langkah pengujian sebagai berikut (Pramesti, 2016:69):

Metode yang digunakan peneliti adalah regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Model regresi berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2004:163).

Menurut Ghozali (2013:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan baik kritis menurut tabel. Sedangkan menurut Sugiyono (2011:194) uji t digunakan Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaan.

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah: (Ghozali, 2011:101) H_0 : Tidak terdapat pengaruh *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan dan H_a : Terdapat pengaruh *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja.

Menurut Sugiyono (2011:192) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: *workplace well being* dan kesehatan mental terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05, dapat disimpulkan (Ghozali, 2011:98). Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Menurut Ghazali (2013:97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (R^2) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu *workplace well-being* dan kesehatan mental serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada uji statistic deskriptif diperoleh nilai terendah dari variabel *workplace well-being* yaitu 37 dan nilai tertinggi sebesar 50. Serta didapatkan nilai rata-rata atau nilai *mean* hasil yang di dapat dari variabel *workplace well-being* sebesar 43,76, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan di tempat kerjanya terbilang cukup tinggi. Nilai terendah dari variable kesehatan mental yaitu 30 dan nilai tertinggi sebesar 50, dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dengan kesehatan mental baik terbilang cukup tinggi. Sedangkan nilai tertinggi pada variabel kinerja sebesar 50 dan nilai terendah sebesar 30, nilai rata-rata atau *mean* dari variabel kinerja karyawan sebesar 40,83, dapat diartikan bahwa kinerja dari karyawan di perusahaan tersebut cukup tinggi. Nilai standar deviasi yang diperoleh dari variabel Variabel *workplace well-being*, kesehatan mental dan kinerja karyawan adalah 2,439, 4,4484 dan 4,411 dimana nilai standar deviasi baik dari variabel Variabel *workplace well-being*, kesehatan mental dan variabel kinerja karyawan jauh lebih kecil daripada nilai *mean* hal tersebut menunjukkan bahwa data rata-rata penelitian ini bervariasi.

Melihat tabel uji validitas dibawah ini hasil perhitungan diatas $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkolerasi signifikan, karena pada Variable X1, X2 dan Y Sig.(2-tailed) kurang dari 0.05.

Tabel 1. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
WELLBEING PLACE (X1)	Pearson Correlation	.554**	.486**	.428**	.452**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103

		X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
WELLBEING PLACE (X1)	Pearson Correlation	.584**	.591**	.419**	.363**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103

Correlations

		X1.9	X1.10	WELLBEING PLACE (X1)
WELLBEING PLACE (X1)	Pearson Correlation	.086	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.390	.000	
	N	103	103	103

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
KESEHATAN MENTAL (X2)	Pearson Correlation	.383**	.416**	.560**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103

Correlations

		X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
KESEHATAN MENTAL (X2)	Pearson Correlation	.513**	.619**	.723**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103

Correlations

		X2.9	X2.10	KESEHATAN MENTAL (X2)
KESEHATAN MENTAL (X2)	Pearson Correlation	.694**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	103	103	103

Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
KINERJA KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	.491**	.532**	.586**	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103

Correlations					
		Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
KINERJA KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	.622**	.660**	.608**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103

Correlations					
		Y.9	Y.10	KINERJA KARYAWAN (Y)	
KINERJA KARYAWAN (Y)	Pearson Correlation	.473**	.475**		1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		
	N	103	103	103	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sedangkan pada uji reliabilitas kuisoner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten, karena dari variable X1, X2 dan Y nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Untuk X1 skor Cronbach's Alpha 0,651, Untuk X2 skor Cronbach's Alpha 0,769 dan untuk Y skor Cronbach's Alpha 0,764.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	WELLBEING PLACE (X1)	.832	1.202
	KESEHATAN MENTAL (X2)	.832	1.202

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Pada tabel diatas nilai VIF pada variabel X1 dan X2 adalah 1,202 nilai tersebut <10. Nilai tolerance pada tabel diatas baik variabel X1 dan X2 adalah 0,832 nilai tersebut > 0,1 yang artinya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas.

Tabel 3. Uji Hipotesis Uji t

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.015	3.631		5.512
	WELLBEING PLACE (X1)	.169	.078	.207	2.182
	KESEHATAN MENTAL (X2)	.369	.092	.381	4.023

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	.000
	WELLBEING PLACE (X1)	.031
	KESEHATAN MENTAL (X2)	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Pada tabel 3, uji hipotesis uji t nilai Sig untuk kedua variabel baik X1 dan X2 < 0,05. Untuk variabel X1 nilai Sig 0,031 dan untuk X2 nilai Sig 0,000, Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu: *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4. Uji Hipotesis Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486.618	2	243.309	16.904	.000 ^b
	Residual	1439.382	100	14.394		
	Total	1926.000	102			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
 b. Predictors: (Constant), KESEHATAN MENTAL (X2), WELLBEING PLACE (X1)

Dalam tabel 4, uji hipotesis uji f nilai Sig <0,05 yaitu nilai Sig 0,000 yang artinya Ha diterima dan Ho ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (R^2) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu *workplace well-being* dan kesehatan mental serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.238	3.794

a. Predictors: (Constant), KESEHATAN MENTAL (X2), WELLBEING PLACE (X1)
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Melihat tabel 5, Nilai Adjusted R Square bernilai besar yaitu 0,238 artinya variabel bebas yaitu *workplace well-being* dan kesehatan mental dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 26.0 for windows dengan menggunakan metode analisis *Pearson Product Moment Correlation*, penelitian ini menyatakan bahwa “*workplace well-being* dan kesehatan mental mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Hotel Lestari”. Hal tersebut dapat di buktikan dengan hasil pengolahan data diatas yang menunjukkan korelasi antara variabel *workplace well-being* dan variabel kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan/keterikatan yang signifikan.

Kemudian berdasarkan hasil uji multikolineraritas nilai VIF pada variabel X1 dan X2 adalah 1,202 nilai tersebut <10. Nilai tolerance pada tabel diatas baik variabel X1 dan X2 adalah 0,832 nilai tersebut > 0,1 yang artinya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Dalam hal ini tidak terjadi hubungan korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara *workplace well-being* dan kesehatan mental.

Berdasarkan pada uji hipotesis uji t nilai Sig untuk kedua variabel baik X1 dan X2 < 0,05. Untuk variabel X1 nilai Sig 0,031 dan untuk X2 nilai Sig 0,000, Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Uji F dilakukan untuk menguji keseluruhan *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan, hasil hipotesis uji f nilai Sig <0,05 yaitu nilai Sig 0,000 yang artinya Ha diterima dan Ho ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pada uji terakhir yaitu uji koefisien determinasi hasilnya adalah nilai Adjusted R Square bernilai besar yaitu 0,238 artinya variabel bebas yaitu *workplace well-being* dan kesehatan mental dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang artinya adanya pengaruh antara *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil yang pekerjaan yang telah diperoleh karyawan berdasarkan ketentuan dari pekerjaanya (Bangun, 2012). Sedangkan menurut Moeheriono, (2012) kinerja adalah suatu program kegiatan dan kebijakan untuk mencapai visi, misi organisasi yang ditetapkan melalui perencanaan-perencanaan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa hasil uji hipotesis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga kurang dari 0,05. Dari variabel *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan mempunyai keterikatan yang signifikan. Hal tersebut menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan, yang disebabkan karena adanya keterikatan antar aspek yang dimiliki oleh kedua variabel.

Sebelum penelitian ini dilakukan, peneliti telah melakukan review terhadap beberapa peneliti yang telah dibuat di antaranya, Meita Sandi Budiani, 2019 . Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada

PT. X di Sidoarjo dibuktikan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,818, yang memiliki hubungan yang searah.

Dr. Rina Anindita, SE, MM, 2021 Kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan menjadi bagian penting yang harus diperhatikan oleh organisasi karena akan berdampak pada kinerja karyawan dan keterikatan karyawan di tempat kerja. Tingginya tuntutan dan kurangnya kesejahteraan kerja pada karyawan di tempat kerja akan berdampak pada tingginya tingkat turnover intention, sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah memberikan penjelasan tentang pengaruh workplace well-being terhadap turnover intention melalui employee engagement pada karyawan di industri otomotif. Penelitian ini dilakukan dengan survey menggunakan kuesioner yang disebar pada bulan Januari 2021 dimana responden yang digunakan sebanyak 90 karyawan Astrido Group Head Office. Data yang terkumpul diolah menggunakan SPSS dan dianalisis menggunakan path analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa workplace well-being yang baik akan menurunkan turnover intention, workplace well-being yang baik akan meningkatkan employee engagement dan employee engagement yang baik tidak menurunkan turnover intention.

Ratri Rahayu Athamukhaliddinar, 2019 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *subjective well-being*, *psychological well-being*, dan *workplace well-being* dengan kesehatan mental pada karyawan PT PAL Indonesia (Persero). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa skala *Satisfaction with Life Scale*

(SWLS), skala *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE), skala *Psychological Well-Being Scale* (PWBS), skala *Workplace Well-Being Index* (WWBI), dan skala *Mental Health Inventory-38* (MHI-38). Subjek penelitian berjumlah 67 orang dari total populasi 1564 dengan teknik pengambilan data menggunakan metode simple random sampling. Metode analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi ganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *subjective well-being* dengan kesehatan mental pada karyawan ($p = 0.000$ dan $r = 0.587$), terdapat juga hubungan antara *psychological well-being* dengan kesehatan mental pada karyawan ($p = 0.000$ dan $r = 0.548$) dan terdapat hubungan antara *workplace well-being* dengan kesehatan mental pada karyawan ($p = 0.009$ dan $r = 0.289$). Serta pada hipotesis terakhir yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *subjective well-being*, *psychological well-being*, dan *workplace well-being* dengan kesehatan mental pada karyawan PT PAL Indonesia (Persero) ($p = 0.000$ dan $F 18.304$) diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS 26.0 for windows dengan menggunakan metode analisis *Pearson Product Moment Correlation*, untuk membuktikan hipotesis dari penelitian ini yaitu “Terdapat hubungan antara *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Hotel Lestari” bisa diterima dan memiliki hubungan yang signifikan. Karena hasil pengolahan data diatas yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Serta uji koefisien determinasi hasilnya adalah nilai Adjusted R Square bernilai besar yaitu 0,238 artinya variabel bebas yaitu *workplace well being* dan kesehatan mental dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang artinya adanya pengaruh antara *workplace well-being* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan selalu memperhatikan kesejahteraan para karyawannya berupa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Karena karyawan merupakan aset yang penting bagi suatu perusahaan yang berperan aktif untuk merancang dan menyelesaikan permasalahan strategis serta mempunyai tanggung jawab supaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Apabila terdapat kurang aktifnya karyawan maka tidak ada gunanya alat-alat canggih yang terdapat di perusahaan tersebut. Serta memperhatikan kenyamanan para karyawan dapat membuat karyawan semakin produktif karyawan tersebut dalam bekerja sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Perusahaan juga perlu untuk memperhatikan kesehatan mental karyawan dengan memberikan dukungan dan motivasi serta membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi ditempat kerja dengan melakukan konseling untuk menjembatani hubungan antar karyawan, memberikan hak dan kewajiban karyawan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya sehingga kinerja karyawan menjadi baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel ini bisa memperbanyak dan lebih menyempurnakan lagi supaya bias memperkaya referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

Serta dapat menggali lebih faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut karena variabel *workplace well-being* dan kesehatan mental pada penelitian ini sangatlah minim referensi dan masih banyak kekurangan. Penelitian ini juga hanya terbatas pada variabel *workplace well-being*, kesehatan mental dan kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya dapat juga mengembangkan dengan menambah variabel lain sebagai faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, T. P., & Jannah, M. (2014). Hubungan antara psychological well-being dan kepribadian hardiness dengan stres pada petugas port security. *Jurnal character*, 1-5.
- Anwarsyah, W. I. & Selandu, A. (2012). Hubungan antara *Job demands* dengan *workplace well-being* pada pekerja shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1 (1) 32-44.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3).
- Santoso, singgih. (2014). *Statistik Parametrik Edisi Revisi*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Simamora, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi media.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodick, D. A. (2015). Workplace Well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-being*, 5(1), 7.
- Statistik, B. P. (2020). *Penduduk 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja menurut Lapangan Pekerjaan Utama 1986 - 2019*. Retrieved from bps.go.id: <https://www.bps.go.id/statictable/2009/04/16/970/penduduk-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-menurut-lapangan-pekerjaan-utama-1986---2019.html>
- Subri, M. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajawali Persada.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Febriana, Ulfa. (2019). Hubungan antara Motivasi kerja dan Kesejahteraan dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Sukoharjo. *SOSIALITAS (Jurnal Ilmiah Pend. Sos-Ant)*, 2(1), 1-12.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hertanto, Eko. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala dengan Modifikasi Skala. Likert Empat Skala. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 01-04.
- Herwanto, h., & Umami, f. T. (2017). Pengaruh Workplace Well-Being Terhadap Kinerja Guru SD. *JPP- Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(1), 55-60.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Surabaya: UNESA University Press.
- Kardinah, N. (2019). Peran workplace well being terhadap mental health: studi pada karyawan disabilitas. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191-200.
- Laksmi, K. K. & Budiani, M. S. (2015) *Psychological Well Being* dan Motivasi Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 6(1), 50-53.
- Liwarto, I. H., & Kurniawan, A. (2015). Hubungan psycap dengan kinerja karyawan PT. X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 223-244.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Moehiono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mondy & Noe. (2013). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijayanto, A., Wahyudi, A., & Suseno, Y. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soehadi Pujonegoro Kabupaten Sragen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2).
- Alwi, W. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jatinangor : IPDN PRESS