

The Effect of Mental Health and Work Environment on Employee Productivity: Evidence from CV Anugerah Sukses Lubuklinggau

Pengaruh Kesehatan Mental dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Anugerah Sukses Lubuklinggau

Rina Agustin¹⁾, Sardiyo²⁾, Yuli Eprianti³⁾, Surajiyo⁴⁾
^{1,2,3,4)} Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Indonesia
Email: ¹⁾ rinaagustin3456@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 Juli 2026]
Revised [20 Agustus 2026]
Accepted [24 Agustus 2026]

KEYWORDS

Kesehatan Mental, Lingkungan
Kerja, Produktivitas Karyawan.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan mental terhadap produktivitas karyawan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei, data dikumpul dari penyebaran kuesioner kepada karyawan dan dianalisis menggunakan Regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Dianalisis menggunakan SPSS22, Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas produktivitas karyawan. Secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kesehatan mental dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan sebesar 46,2%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian, temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu perusahaan disarankan harus untuk memperhatikan kondisi psikologis karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif guna meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of mental health on Employee productivity in the modern business era. Using a quantitative approach with a survey method, data was collected from distributing questionnaires to employees and analyzed using multiple linear regression using multiple linear regression using the SPSS22 program. The result of the study showed that interviews, questionnaires, observations, and documentation. analyzed using SPSS22 the result of the study showed that partially mental health has a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously, it has an effect on employee productivity. The result of the coefficient of determination show that mental health and work environment variables are able to explain variations in employee productivity by 46.2%, while the rest is influenced by other factors outside the research model this finding indicates that the work environment is the most dominant variable in influencing employee productivity. Based on the result of study, it can be concluded that mental health and the work environment are important factors increasing employee productivity therefore, companies are advised to pay attention to the psychological condition of employees and create a comfortable, safe, and conducive work environment of increase work productivity optimally.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Dalam persaingan di bidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompoten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Halisa, (2011), menyebutkan Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikat-nya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi (Hidayat & Anwar, 2022). Menjaga sumber daya manusia di perusahaan merupakan suatu investasi bagi perusahaan. Karena meningkatnya kualitas sumber daya manusia akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan menurunnya tingkat stres para karyawan (Winda & Laura, 2022). Pada era bisnis modern, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat bersaing secara optimal. Produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena berkaitan secara langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mardikaningsih et al., (2022) produktivitas karyawan merupakan kemampuan pekerja dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai standar yang telah ditentukan perusahaan. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan

perusahaan tidak hanya berfokus pada aspek keterampilan kerja tetapi juga perlu memperlihatkan kondisi psikologis karyawan. Kesehatan produktif dan berkontribusi terhadap lingkungan sosialnya. Menyatakan bahwa (Safitri et al., 2025) kesehatan mental adalah kondisi seseorang yang mampu menerima kekurangan dan kelebihan dirinya serta mampu menghadapi berbagai tekanan dalam kehidupan maupun pekerjaan. Selain kesehatan mental lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. menurut (Mardikaningsih et al., 2022) lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi perilaku kenyamanan, dan efektivitas kerja karyawan. CV. Anugerah Sukses merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan barang elektronik di kota lubuklinggau berdasarkan hasil observasi awal ditemukan beberapa permasalahan seperti tekanan kerja yang cukup tinggi, kondisi ruangan yang belum sepenuhnya nyaman, serta hubungan antar karyawan yang belum optimal. kondisi tersebut diduga dapat memengaruhi kondisi kesehatan mental dan produktivitas karyawan. setiap tempat kerja memiliki bermacam potensi bahaya yang dapat mempengaruhi kesehatan mental tenaga kerja atau dapat menimbulkan penyakit akibat kerja (Cirebon et al., 2023) berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan mental dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada era bisnis modern di Cv. Anugerah sukses. Kesehatan mental merupakan kondisi emosional dan psikologis seseorang yang mempengaruhi berfikir, bertindak dan berintraksi. (Safitri et al., 2025) menjelaskan bahwa kesehatan mental berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengendalikan emosi, menerima diri sendiri dan menghadapi tekanan hidup. Lingkungan kerja adalah segala yang berada sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Mardikaningsih et al., 2022) lingkungan kerja meliputi hubungan sosial, kondisi fisik tempat kerja, dukungan pemimpin dan suasana kerja yang mendukung. produktivitas karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan produktivitas berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi kerja dalam menghasilkan output yang maksimal dengan pengorbanan minimal (Mardikaningsih et al., 2022).

CV. Anugerah Sukses merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan barang elektronik CV. Anugerah Sukses yang berlokasi di Jl. H.M Soeharto, Kel. Lubuk Kupang, Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau. Sejak berdirinya perusahaan ini berkomitmen untuk menyediakan produk elektronik yang berkualitas seperti televisi, kulkas, mesin cuci, pendingin ruangan, kipas angin dan peralatan rumah tangga lainnya. Karena kelengkapannya CV. Anugerah Sukses ini adalah penyedia berbagai barang - barang elektronik paling lengkap di Kota Lubuklinggau. Dalam menjalankan, kegiatan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen. Namun, sering dengan meningkatnya persaingan dan tuntutan kerja di era modern, perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga kesehatan mental, kenyamanan lingkungan kerja para karyawan agar tetap produktif. Melihat fenomena tersebut penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kesehatan mental dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan dalam upaya mengelola sumber daya manusia secara efektif serta efisien.

LANDASAN TEORI

Kesehatan Mental

Kesehatan mental merupakan aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam menjaga kestabilan emosional dan psikologi karyawan. Menurut. Kesehatan mental yang baik dapat meningkatkan fokus, motivasi dan semangat kerja sehingga berdampak positif terhadap produktivitas karyawan. sebaiknya gangguan kesehatan mental dapat menyebabkan menurunkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung kesehatan mental karyawan. Adapun indikator kesehatan mental menurut (Safitri et al., 2025). Adanya koordinasi dari segenap usaha dan potensinya, sehingga orang mudah melakukan adaptasi terhadap tuntutan lingkungan, standar, dan norma sosial serta perubahan sosial yang serba cepat. Memiliki integritas dan regulasi terhadap struktur kepribadian sendiri hingga mampu memberikan partisipasi aktif kepada masyarakat, Giat melakukan proses realistik diri (yaitu mengembangkan secara riil segenap bakat dan potensi) memiliki tujuan hidup, dan selalu mengarah pada transendensi diri, berusaha melebihi keadaan yang sekarang, Bergairah, sehat lahir dan batinnya, tenang harmoni kepribadian, efisien dalam memenuhi kebutuhannya.

Kesehatan mental memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan mental mencakup kemampuan untuk bekerja secara produktif dan efektif. Individu yang memiliki kesehatan mental baik cenderung lebih fokus, kreatif, dan berdaya saing dalam lingkungan kerja. Gangguan mental ditempat kerja merupakan masalah yang sering dihadapi oleh para pekerja diberbagai bidang dan tingkat hierarki. Lingkungan kerja stres, tekanan pekerjaan yang tinggi, konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen, serta ketidakseimbangan antar kehidupan pribadi dan kerja dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental. Adapun manfaat kesehatan mental menurut (Fadillah & Info, 2024). Individu yang memiliki kesehatan mental mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan.

Individu yang memiliki kesehatan mental cenderung lebih kreatif dan berdaya saing dalam lingkungan kerja. Mampu mempertahankan kinerja yang konsisten, memberikan kontribusi yang berarti kepada organisasi atau komunitas tempat mereka bekerja, Mampu untuk memberikan kontribusi positif kepada komunitas atau lingkungan sekitarnya. Penyediaan layanan kesehatan mental bagi para karyawan merupakan bentuk upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan akan masih banyak yang belum dapat berjalan efektif dikarenakan stigma negatif yang diarahkan pada individu dengan gangguan kesehatan mental yang mencari pertolongan kepada tenaga profesional kesehatan mental. Hal ini membutuhkan sejumlah langkah yang harus diambil, termasuk pelaksanaan program untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang gangguan kesehatan mental (Maharani et al., 2023).

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah dimana orang-orang bekerja maksud mewujudkan tujuan organisasi. Ini berarti di dalam lingkungan tersebut ada sistem proses, struktur, sarana, prasarana yang berinteraksi satu sama lain. Lingkungan secara nyata akan menentukan kemampuan pekerja, perilaku fisik, mental dan emosional. Mempertahankan pekerja di lingkungan konstruksi tidak mudah untuk direplika. Indikator lingkungan kerja terdiri dari kemampuan pekerja dan fisik (Mardikaningsih et al., 2022). Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Mardikaningsih et al., 2022) Tingkat Pengetahuan Terhadap Struktur Kerja Indikator ini menunjukkan sejauh mana karyawan memahami sistem, prosedur, dan struktur organisasi tempat mereka bekerja. Contoh, karyawan mengetahui kepada siapa ia harus melapor, bagaimana alur kerja berjalan, dan aturan-aturan yang berlaku di perusahaan, Tingkat Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan Yang Telah Diberikan Tanggung jawab merupakan sikap kesediaan karyawan untuk melakukan tugas dengan penuh kesadaran dan komitmen. Contoh, menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu dan tidak menunda-nunda tugas, Tingkat Perhatian Yang Diberikan Pemimpin Perhatian dari pemimpin menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan rasa dihargai dikalangan karyawan. Contoh, atasan memberikan dukungan moral, mendengar pendapat bawahan, dan memberikan penghargaan atas kinerjanya, Tingkat Kerjasama Antar Kelompok Dukungan dapat berupa bimbingan, arahan, fasilitas kerja, serta umpan balik yang membangun. Contoh, pimpinan memberikan pelatihan, alat kerja yang memadai, dan panduan dalam menyelesaikan tugas yang sulit, Kelancaran komunikasi baik bersama rekan kerja maupun atasan melalui kerja sama, akan lebih cepat ide-ide muncul dan hubungan antar karyawan menjadi lebih solid.

Adapun fungsi lingkungan kerja menurut Mardikaningsih et al., (2022) dapat meningkatkan produktivitas karyawan, kesehatan mental dan lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas para karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan didukung oleh hubungan kerja yang harmonis juga memberikan rasa aman dan semangat bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Ketika karyawan merasa nyaman secara fisik dan psikologi, mereka akan lebih fokus, cepat dalam mengambil keputusan, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, Dapat Meningkatkan Retensi Karyawan Retensi karyawan adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja agar tidak mudah berpindah ke perusahaan lain. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi retensi adalah kondisi kesehatan mental dan lingkungan kerja, Meningkatkan Reputasi Perusahaan Di era bisnis seperti bisnis modern yang kompetitif, reputasi perusahaan menjadi aset penting dalam menjaga keberlanjutan usaha. Reputasi yang dikenal memperhatikan kesejahteraan karyawan dan akan lebih mudah bersaing serta bertahan dalam jangka panjang karena dukungan oleh tenaga kerja yang royal, produktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap kemajuan perusahaan.

Produktivitas karyawan

Produktivitas karyawan merupakan kapasitas pekerja terkait dengan hasil kerja yang sesuai atau tidak sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemberi kerja, produktivitas lebih menekankan pada hasil yang maksimal beserta bagaimana prosedur dan metode untuk meraihnya, yang berarti ada pengorbanan dan tingkat resiko yang kecil. Kuantitas dan kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan, kemampuan mengatur pekerjaan, berinisiatif untuk terus meningkatkan kemampuan

(Mardikaningsih et al., 2022) Adapun Indikator produktivitas karyawan menurut (Mardikaningsih et al., 2022). Kemampuan Individu Kemampuan individu merupakan faktor utama dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan, agar karyawan memiliki kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang memadai untuk menyelesaikan tugas dengan efektif, Hasil Yang Diperoleh Dapat dilihat dari hasil yang dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu, semakin tinggi hasil kerja yang dihasilkan dengan sumber daya yang efisien, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, Motivasi merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan tertentu. Seperti penghargaan, gaji, promosi atau lingkungan kerja yang mendukung, Pengembangan Diri Perusahaan yang memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk berkembang akan memperoleh tenaga kerja yang lebih produktif, kreatif, dan siap menghadapi perubahan dunia kerja, Kualitas Efisiensi Pada perusahaan yang berorientasi dalam sistem pelayanan, kualitas layanan menjadi tolak ukur yang penting bagi produktivitas. Karyawan yang mampu memberikan pelayanan yang baik serta cepat tanggap, dan memuaskan akan meningkatkan citra perusahaan serta mendorong produktivitas organisasi secara keseluruhan. Peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui kombinasi berbagai faktor seperti motivasi, pelatihan, fasilitas kerja, serta kepemimpinan yang baik. Produktivitas yang meningkat membawa dampak Adapun fungsi produktivitas karyawan menurut Mardikaningsih et al., (2022) dapat mewujudkan kepuasan kerja yang lebih baik lagi, Mengurangi perasaan yang tidak aman dan stres di lokasi konstruksi, Menumbuhkan semangat karyawan karena suasana yang positif terhadap peran mereka sebagai pekerja konstruksi sehingga akan menciptakan iklim kerja yang lebih baik lagi.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner, observasi dan wawancara. Kuesioner dibagikan kepada 50 responden yang merupakan karyawan CV. Anugerah Sukses. Kuesioner tersebut berisi tentang pernyataan – pernyataan yang berkaitan dengan variabel kesehatan mental, Lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan. Analisis data menggunakan Aplikasi pengolah dan analisis data SPSS 22. Teknik analisis dilakukan melalui uji deskriptif, uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, Uji determinasi, Uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Deskriptif

Gambaran mengenai komposisi responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	35	70,0	70,0	70,0
Perempuan	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer kuesioner diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 responden atau 70% sedangkan responden perempuan sebanyak 15 responden 30%.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan usia.

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-35th	30	60,0	60,0	60,0
36-40th	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer kuesioner diolah, 2026

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa, mayoritas responden berada pada rentang usia 20-35 tahun yaitu sebanyak 30 responden atau 60%.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	36	72,0	72,0	72,0
S1	11	22,0	22,0	94,0
D3	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa, mayoritas responden memiliki Tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 36 responden atau 72%.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil regresi sederhana dan uji t variabel kesehatan mental terhadap produktivitas karyawan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69,386	2,223		31,211	,000
	Kesehatan Mental	,130	,039	,437	3,370	,001

Sumber : Hasil olah data tahun 2026 menggunakan SPSS22

Berdasarkan tabel 4. diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $Y = 69,386 + 0,130 X_1$. Selain itu juga diperoleh nilai t hitung sebesar 3,370 dengan nilai sig = 0,001 karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka kesehatan mental memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Anugerah Sukses Lubuk Linggau. Oleh sebab itu, Semakin baik kesehatan mental karyawan maka semakin meningkat pula produktivitas karyawannya.

Tabel 5. Hasil uji regresi sederhana dan uji t variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,363	6,259		6,769	,000
	Lingkungan Kerja	,588	,107	,622	5,506	,000

Sumber : Hasil olah data tahun 2026 menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel 5. diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 42,363 + 0,588 X_2$. Selain itu juga diperoleh nilai t hitung sebesar 5,506 dengan nilai sig = 0,000 karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Anugerah Sukses Lubuk Linggau. Oleh sebab itu, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas karyawannya.

Tabel 6. Hasil uji regresi berganda variabel kesehatan mental dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	41,997	5,930	
	Kesehatan Mental	,085	,033	,284
	Lingkungan Kerja	,512	,105	,542

Sumber : Hasil olah data tahun 2026 menggunakan SPSS 22

Dari tabel 6, dapat dibuat persamaan regresi berganda $Y = 41,997 + 0,085 X_1 + 0,511 X_2$. Hasil ini menunjukkan, kesehatan mental dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji Determinasi**Tabel 7. Hasil Uji determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,679 ^a	,462	,439	2,056

Sumber: Data Primer kuesioner diolah, 2026

Tabel 7, menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,462, artinya kesehatan mental dan lingkungan kerja mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 46,2%, sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 8. Hasil uji Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	170,353	2	85,176	20,144	,000 ^b
Residual	198,730	47	4,228		
Total	369,083	49			

Sumber : Hasil olah data tahun 2026 menggunakan SPSS 22

Tabel 8. menunjukkan nilai F hitung sebesar 20,144 dengan nilai sig =0,000 karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa, kesehatan mental (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y)

Pembahasan

Variabel kesehatan mental terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan Uji t parsial merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui signifikan. Untuk menguji signifikansi pengaruh antar masing-masing variabel Beban Kerja (X_1), dan Dukungan Organisasi (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di CV. Anugerah sukses kota Lubuklinggau. hasil ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,130 ,yang berarti setiap peningkatan satu satuan kesehatan mental akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,130 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Nilai konstan sebesar 69,386 menunjukkan bahwa ketika kesehatan mental berada pada nilai nol, produktivitas karyawan tetap berada pada nilai nol, produktivitas karyawan tetap berada pada tingkat tersebut. Hasil korelasi memperkuat temuan ini, dimana nilai koefisien korelasi pearson sebesar 0,993 menunjukkan hubungan sangat kuat dan positif antara kesehatan mental dan produktivitas karyawan .selain itu,nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ menandakan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Selanjutnya, hasil uji T parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,370 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan .dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kesehatan mental berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, diterima .hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kesehatan mental karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. nilai koefisien regresi sebesar 0,588 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,588 satuan asumsi variabel lain tetap .nilai konstan sebesar 42,363 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh lingkungan kerja, produktivitas karyawan masih berada pada nilai tersebut. Hasil korelasi pearson menunjukkan nilai koefisien sebesar 1.000 yang berarti hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan tergolong sangat kuat dan positif. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Selanjutnya hasil uji t parsial memperhatikan nilai t hitung sebesar 5,506 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan mendorong karyawan bekerja lebih optimal dan produktif.

Pengaruh kesehatan mental dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 41,997 + 0,085 X_1 + 0,512 X_2$ yang menunjukkan bahwa, kesehatan mental dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan Y . nilai koefisien regresi kesehatan

mentl sebesar 0,085 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan ,sedangkan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,512 menunjukkan bahwa, lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas karyawan. Selanjutnya hasil uji F menunjukan nilai F hitung sebesar 20,144 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa, kesehatan mental dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara keseluruhan ,hasil penelitian ini membuktikan bahwa kesehatan mental dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di CV. Anugerah sukses kota lubuklinggau perusahaan perlu memperhatikan kondisi psikologis karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kinerja dan produktivitas secara optimal.

Hasil penelitian menunjukkan, kesehatan mental dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di CV. Anugerah sukses kota lubuklinggau temuan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safitri et al., 2025), yang menyatakan bahwa kesehatan mental memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di kota Bekasi. Kondisi mental yang stabil dan positif mampu meningkatkan fokus, motivasi serta kualitas kerja karyawan sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Selain itu, penelitian (Safitri et al., 2025) juga menemukan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui terciptanya suasana kerja yang kondusif dan mendukung. Hal ini selaras dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang dominan memengaruhi produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan optimal. Selanjutnya hasil penelitian ini juga relevan dengan kajian Wahyudi (2025) yang berjudul *Mental Healthy Promotion For Productivity of Employee At Work Place In Indonesia* yang menegaskan bahwa, kesehatan mental merupakan bagian penting dalam praktik kerja dan kehidupan sosial, termasuk dalam dunia kerja modern. Penelitian tersebut menekankan peran lingkungan dalam membentuk kesehatan mental individu, dimana ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat menurunkan kinerja. Hal ini memperkuat temuan penelitian ini bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kondisi dan kesehatan mental dan lingkungan kerja yang sesuai. Dengan demikian, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu, baik yang menggunakan pendekatan kuantitatif maupun kajian literatur, yang sama-sama menegaskan bahwa kesehatan mental dan lingkungan kerja merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menunjukkan konsistensi dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri et al., (2025), Fadillah & Info, (2024), Salsabila et al., (2024), dan Wahyudi, (2025) yang menegaskan bahwa, kesehatan mental dan lingkungan kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan demikian seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima, baik secara parsial maupun simultan yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kesehatan mental serta perbaikan kondisi lingkungan kerja akan berimplikasi langsung terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji regresi linier sederhana, uji korelasi dan uji t parsial Uji Simultan F digunakan untuk mengenali ada atau tidaknya pengaruh dengan cara bersama menunjukkan bahwa kesehatan mental memiliki hubungan yang sangat kuat serta berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan rasa aman, nyaman dan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa, kualitas lingkungan kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Kesehatan mental dan lingkungan mental secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan produktivitas karyawan yang tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang menyeluruh dengan memperlihatkan aspek psikologis dan kondisi kerja secara bersama.

Saran

Bagi Perusahaan Memperhatikan kesehatan mental karyawan sebagai salah satu faktor Perusahaan Diharapkan memperhatikan kesehatan mental karyawan seperti mengurangi tekanan kerja

berlebihan, memberikan dukungan psikologis seperti melakukan pengukuran secara empiris mengenai kondisi kesehatan mental karyawan. Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman seperti memberikan ruangan yang lebih tersusun rapih dan lebih luas lagi agar sirkulasi udaranya lebih baik lagi, membangun kerja sama tim agar hubungan antar karyawan, komunikasi kerja bisa berjalan dengan baik. Bagi karyawan Berdasarkan hasil penelitian diharapkan karyawan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja, menjaga kondisi kesehatan mental agar lebih stabil, dan bisa menyesuaikan keseimbangan antara kehidupan pribadi Dan pekerjaan (Work Life Balance) Merupakan kondisi harmonis saa seseorang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus meluangkan waktu untuk keluarga, hobi, kesehatan pribadi tanpa mengalami kelelahan ekstrem. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah responden agar hasil penelitian lebih meningkatkan representatif serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, P. (20011). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian, 32–41.
- Anggraeni, R., & Maulani, I. E. (2023). Risiko Anggraeni 1, Isma Elan Maulani 2. 3(2), 94–98.
- Arya, N. N., Diwanti, D. P., & Yogyakarta, M. (2024). Jebital: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan dan Quality of Work Life (QWL). 1, 13–26.
- Basuki, A. T. R. I. (n.d.). Penggunaan spss dalam statistik.
- Cirebon, U. M., Catur, U., Cendekia, I., & Cirebon, U. (2023). The Importance of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. 03(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Diantika, D. (2019). Analisis Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Pudakpayung Kota Semarang Tahun 2018.
- Fadillah, Z. I., & Info, A. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. 2(2), 38–45.
- Halisa, N. N. (2011). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “ Sistem Rekrutmen, Seleksi , Kompetensi Dan Pelatihan ” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus : Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A ’ yun). 02(2).
- Hukum, K., Kampung, M., Memiliki, M. U., Atas, S., Ulayat, H., Metodologi, B. I., Pendekatan, P. A., & Penelitian, M. (2013). Metodologi Penelitian. 66–79.
- Literatur, S. (2025). Pengaruh Kesehatan Mental , IQ dan SQ terhadap Kinerja Karyawan. 3(2004).
- Maharani, A., Zeifuddin, A., Safitri, D. A., Rosada, H. S., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Madura, U. T. (2023). Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital.
- Mardikaningsih, R., Retnowati, E., & Radjawane, L. E. (2022). Dampak Stres , Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. 1(4), 38–52.
- Sadrina, K. N., J. M. R. F., Sitorus, N., & Nafira, N. S. (2025). Pengaruh Era Modern Terhadap Dunia Bisnis.
- Safitri, W., Pardosi, I. S. S., & Triyanti, N. H. (2025). Pengaruh Kesehatan Mental dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Generasi Z di Kota Bekasi. 3.
- Salsabila, F., Ashifa, M., Fadila, N., & Hasibuan, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres dan Produktivitas Karyawan. 1, 72–78.
- Wahyudi, E. (2025). Mental Health Impact Analysis and Work Environment on Employee Productivity Gen Z. 02(02).
- Winda, D., & Laura, N. (2022). Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Di Tempat Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Teknologi Informasi Di Masa Work From Home) The Effect of Employees ’ Mental Health on Performance Mediated by Welfare in the Workplace (Empirical Study on Information Technology Division Employees During Work From Home. 85–105. <https://doi.org/10.30813/bmj>.