

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan antara lain :

***Tabel 2. 1 Penelitian-penelitian Terdahulu***

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti dan Judul</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
1	B Nio Chen (2022) Work stress mental health, and employee performance	Work stress (X) mental health (M) employee performance (Y)	Menggunakan skala pengukuran berjenis <i>Likert scale</i> dengan menggunakan alat SEM	stres berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, dan mempengaruhi kesehatan mental karyawan.
2	Dwi Winda Meidina (2022) Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Di Tempat Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Teknologi Informasi Di Masa <i>Work From Home</i> )	Kesehatan Mental (X) <i>Job Satisfaction</i> (Y) Kesejahteraan Di Tempat Kerja (Z)	Menggunakan skala pengukuran berjenis <i>Likert scale</i> dengan menggunakan alat SEM	inovasi signifikan terhadap teknostres, efikasi diri signifikan terhadap teknostres, budaya inovasi dan teknostres signifikan terhadap <i>WWB</i> tetapi kelelahan kerja terhadap <i>WWB</i> tidak signifikan. Penelitian

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
				ini juga menunjukkan bahwa teknostres, kelelahan kerja dan WWB signifikan terhadap kinerja. WWB mampu memediasi budaya inovasi dan teknostres terhadap pengaruhnya kepada kinerja, tetapi WWB tidak mampu memediasi kelelahan kerja terhadap kinerja
3	Annuridya Rosyidta Pratiwi Octasylyv (2023) Analisis Tingkat Stres Kerja, Dampak Terhadap Kesehatan dan Kinerja Kerja Karyawan di PT. X	Tingkat Stres Kerja ( $X$ ), Kesehatan ( $Y1$ ) Kinerja ( $Y2$ )	Menggunakan skala pengukuran berjenis <i>Likert scale</i> dengan menggunakan alat SEM	Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan, serta kinerja kerja yang dihasilkan
4	Putri Sabrina Rafifah (2022) Pengaruh <i>Workplace Well-Being</i> dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Hotel Lestari	<i>Workplace Well-Being</i> ( $X1$ ) Kesehatan Mental ( $X2$ ) Dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Pearson Korelasi	ada hubungan positif dan signifikan antara <i>workplace well-being</i> dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan di PT Mega Hotel Lestari
5	Lelli Kisdayanti (2023) Pengaruh Kesehatan Mental	Kesehatan Mental ( $X$ ) dan kinerja	<i>Regresi linier</i>	kesehatan mental karyawan berpengaruh

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
	Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Di Wilayah Kota Surabaya	karyawan (Y)		terhadap kinerja karyawan, utamanya bagi karyawan swasta di Kota Surabaya.
6	Andi Yuliyani (2023) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tiga Pilar Gunung Batu Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat	Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Regresi linier</i>	stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Tiga Pilar Gunung Batu
7	Nur Ita Ariansy (2023) Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris PT. Telkom Magelang)	Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja	Menggunakan skala pengukuran berjenis Likert scale dengan menggunakan alat SEM	stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan insentif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
				kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja dan lingkungan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.
8	Widya Gustiarni Putri (2019) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Pakis Logam Perkasa Indonesia)	Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Regresi linier</i>	variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Pakis Logam Perkasa Indonesia
9	Suwanti (2020) Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TI Matsuoka Winner Industry	Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Regresi linier</i>	Stres Kerja berpengaruh negative tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TI Matsuoka Winner Industry Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja berpengaruh

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
				positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TI Matsuoka Winner Industry
10	Bachmid, Franzeka Claire (2021) <i>Pengaruh Stres Kerja, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kesehatan Mental Pada PT Metalindo Multiperkasa</i>	<i>Stres Kerja, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kesehatan Mental</i>	Menggunakan skala pengukuran berjenis Likert scale dengan menggunakan alat SEM	stress kerja mempunyai pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kreativitas dan kesehatan mental mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. stress kerja mempunyai pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi Kesehatan mental

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kinerja

#### 2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2019), kinerja atau *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat

dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting. Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan performance atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

#### 2.2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Wirawan (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor internal pegawai

yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya, misalnya stress kerja.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai

melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.

### 3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka, misalnya beban pekerjaan.

#### 2.2.1.3 Dimensi Kinerja

Menurut Koopmans et al., (2014: 4) Kinerja karyawan diukur dengan beberapa dimensi yang diadopsi dari Widyastuti & Hidayat (2018), dimensi dibagi menjadi tiga jenis yaitu :

##### 1. Task Performance (kinerja tugas)

Task performance mengacu pada kemahiran karyawan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan utama.

##### 2. Contextual Performance (kinerja kontekstual)

Contextual performance mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis dimana tugas-tugas pekerjaan utama dilakukan.

##### 3. counterproductive work behavior (Perilaku kerja tidak produktif)

Counterproductive work behavior mengacu pada perilaku yang berbahaya bagi kesejahteraan organisasi.

#### 2.2.1.4 Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut *Individual Work Performance Questionnaire*

(IWPQ) yang diadopsi dari Widyastuti & Hidayat (2018) sebagai berikut:

1. Tepat Waktu

Melakukan sesuatu sesuai dengan jadwal atau waktu yang telah ditentukan, tanpa keterlambatan.

2. Target Kerja

Tujuan atau hasil yang diharapkan dicapai dalam pekerjaan atau proyek tertentu. Target kerja biasanya mengarahkan usaha dan aktivitas untuk mencapai hasil yang diinginkan.

3. Prioritas Dalam Pekerjaan

Menentukan urutan pentingnya tugas atau aktivitas berdasarkan tingkat urgensi dan dampaknya terhadap pencapaian tujuan.

4. Efisien

Melakukan sesuatu dengan cara yang paling optimal dalam hal penggunaan sumber daya seperti waktu, tenaga, atau biaya, untuk mencapai hasil terbaik.

5. Waktu Kerja

Periode atau durasi di mana seseorang bekerja atau aktif melakukan aktivitas terkait pekerjaan.

6. Tugas Baru

Pekerjaan atau tanggung jawab yang belum pernah dijalankan sebelumnya atau merupakan tambahan dari tugas yang telah ada sebelumnya.

7. Tugas Yang Menantang

Pekerjaan atau tugas yang memerlukan pemikiran lebih dalam, kreativitas, atau penyelesaian masalah yang kompleks.

8. Pengetahuan Terkait Pekerjaan

Pekerjaan atau tugas yang memerlukan pemikiran lebih dalam, kreativitas, atau penyelesaian masalah yang kompleks. Informasi atau pemahaman tentang bidang atau jenis pekerjaan tertentu yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan efektif.

9. Keterampilan Terkait Pekerjaan

Kemampuan praktis atau keahlian yang relevan dengan jenis pekerjaan tertentu.

10. Kreatif

Kemampuan untuk berpikir secara orisinal, menghasilkan gagasan baru, dan mendekati masalah dengan cara yang inovatif.

11. Tanggung Jawab

Tugas atau kewajiban yang harus diemban oleh seseorang, termasuk akuntabilitas terhadap hasil pekerjaan.

12. Tantangan Baru

Situasi atau tugas yang belum pernah dihadapi sebelumnya, mengharuskan seseorang untuk beradaptasi dan belajar dalam konteks yang baru.

13. Berpartisipasi Aktif

Terlibat secara aktif dalam kegiatan, diskusi, atau proyek, serta memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan bersama.

#### 14. Persoalan Dalam Pekerjaan

Isu atau masalah yang muncul dalam konteks pekerjaan, bisa meliputi perbedaan pendapat, konflik, atau tantangan lainnya.

#### 15. Masalah Di Tempat Kerja

Kendala atau hambatan yang muncul dalam lingkungan kerja, seperti konflik antar rekan kerja, tekanan waktu, atau sumber daya yang terbatas.

#### 16. Tempat Kerja

Lokasi fisik di mana seseorang bekerja, bisa berupa kantor, pabrik, atau tempat lainnya tergantung jenis pekerjaan.

#### 17. Rekan Kerja

Individu-individu yang bekerja dalam organisasi yang sama dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.

#### 18. Lingkungan Tempat Kerja

Seluruh faktor fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi suasana dan dinamika di tempat kerja, termasuk budaya organisasi, interaksi interpersonal, dan kondisi fisik ruangan.

### 2.2.2 Stres Kerja

#### 2.2.2.1 Pengertian Stres

Siagian (2020) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Robbins (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.

Sinambela (2016) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja.

Siagian (2020) menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah karena adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

#### 2.2.2.2 Indikator Stres Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur stres kerja menurut Mahardiani (2013). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Beban kerja yang berlebihan.
2. Kurangnya kerjasama dalam organisasi.
3. Standar kerja atasan yang sulit dipenuhi.
4. Ketidakjelasan promosi

#### 2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres kerja

Menurut Luthan (2018) faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress) antara lain: :

1. Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
3. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu.

Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

### 2.2.3 Kesehatan mental

#### 2.2.3.1 Pengertian Kesehatan mental

Menurut Pieper dan Uden (2006), kesehatan mental adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa tidak bersalah kepada dirinya sendiri, memiliki pandangan yang realistis terhadap dirinya sendiri dan mampu menerima kekurangan atau kelemahan yang ada dalam dirinya, memiliki kemampuan untuk menghadapi masalah-masalah dalam hidupnya, merasakan kepuasan dalam kehidupan sosialnya, dan juga merasa Bahagia dalam hidupnya.

Menurut Pieper dan Uden dalam Alifiya (2016), 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.

Menurut Darajat (2019) kesehatan mental adalah terwujudnya keserasian yang sungguh-sungguh antara fungsi-fungsi kejiwaan dan terciptanya penyesuaian diri antara manusia dengan dirinya sendiri dan lingkungannya, berlandaskan keimanan dan ketaqwaan, serta bertujuan untuk mencapai hidup yang bermakna dan bahagia di dunia dan di akhirat. Definisi ini memasukkan unsur agama yang sangat penting dan harus diupayakan penerapannya dalam kehidupan, sejalan dengan penerapan prinsip-prinsip kesehatan mental dan pengembangan hubungan baik dengan sesama manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa

kesehatan mental adalah satu kondisi dimana perkembangan fisik, intelektual dan emosional seseorang berkembang sejalan dengan terwujudnya keserasian dan penyesuaian diri antara manusia dengan dirinya sendiri dan lingkungannya yang berlandaskan keimanan dan ketaqwaan sehingga mencapai kehidupan bahagia di dunia dan akhirat.

#### 2.2.3.1 Indikator Kesehatan Mental

Adapun indikator kesehatan mental menurut *World Health Organization* (Kisdayanti, 2023) sebagai berikut :

1. sehat secara emosi,
2. sehat secara psikologis,
3. sehat secara sosial
4. bebas dari mental illness.

### 2.3 Pengaruh Antar Variabel

#### 2.3.1 Pengaruh stress kerja terhadap kinerja

Stress kerja adalah respon tubuh terhadap suatu tekanan yang dapat menimbulkan dampak terhadap perubahan fisik atau psikologi seseorang. Menurut Cahyana (2017) faktor stress juga memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Stress juga dapat menjadi penghambat kinerja karyawan. Bila terdapat stress yang terlalu tinggi, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat lainnya memungkinkan karyawan kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, bahkan menolak bekerja untuk menghindari stress. Stress mempunyai dampak negatif dan positif terhadap seseorang. Dampak negatif stress tingkat yang tinggi penurunan pada kinerja

pegawai yang drastic.

Pada tingkat stress yang tinggi, kinerja karyawan menjadi rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stress yang berlebihan menyebabkan kondisi karyawan menjadi tertekan. Namun, pada tingkat stress yang rendah kinerja karyawan juga bisa menjadi rendah. Karena pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul rasa bosan karena understimulation. Dengan kenaikan tingkat stress, menghasilkan kinerja yang baik yang disebut dengan tingkat stress yang optimal. Kondisi ini menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif (Wartono, 2017)

Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Stres kerja karyawan maka kinerja karyawan akan rendah. Hal ini dikemukakan juga oleh Sopiah (2008) menyatakan bahwa salah satu dari gejala stres yang tinggi adalah kinerja yang rendah

Penelitian Penelitian Chen (2022) menjelaskan bahwa stres berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Octasylyv (2023) hasilnya Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan

### 2.3.2 Pengaruh stress kerja terhadap Kesehatan mental

Stres kerja adalah masalah yang umum terjadi di lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi kesehatan dan kinerja kerja karyawan. Peningkatan tuntutan kerja, persaingan yang ketat, lingkungan kerja yang tidak sehat, dan kurangnya dukungan dapat menyebabkan stres kerja (Kahirudin, 2022). Stres kerja yang tidak diatasi dapat berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik karyawan, seperti gangguan tidur, kecemasan, depresi, gangguan pencernaan, dan peningkatan risiko

penyakit jantung. Selain itu, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, seperti penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, dan peningkatan risiko kecelakaan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis tingkat stres kerja dan dampaknya terhadap kesehatan dan kinerja kerja karyawan, sehingga dapat diambil tindakan yang tepat untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Levani, dkk, 2020. Menurut Penelitian Octasyly (2023) Stres kerja dapat mempengaruhi Kesehatan fisik dan mental karyawan

### 2.3.3 Pengaruh Kesehatan mental terhadap kinerja karyawan

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.

Kesehatan mental karyawan dapat dikelompokkan ke dalam *workplace wellbeing* atau kesejahteraan di lingkungan kerja yang menggambarkan adanya perasaan dan situasi yang positif yang karyawan rasakan di tempat kerja (Harter, Schmidt, & Keyes, 2004). Hadirnya perasaan positif dalam diri seorang individu akan pekerjaannya dan ditambah dengan dukungan positif dari organisasi untuk membalas jasa individu di dalam organisasinya ataupun untuk mendukung dan mengembangkan keterampilan seorang individu dalam melakukan pekerjaannya akan menimbulkan rasa sejahtera di dalam diri karyawan dan mendorong semangat

karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang baik

Penelitian Rafifah (2022), menjelaskan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara workplace well-being dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan di PT Mega Hotel Lestari. Penelitian Kisdayanti (2023) hasilnya kesehatan mental karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### 2.3.4 Kesehatan Mental memediasi pengaruh antara Stres kerja terhadap kinerja karyawan

Tingkat stres kerja yang tinggi pada karyawan dapat menyebabkan dampak buruk pada kesehatan dan kinerja kerja, sehingga mempengaruhi produktivitas perusahaan. Stres kerja yang tidak diatasi dengan tepat dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan, seperti gangguan tidur, kecemasan, depresi, dan gangguan pencernaan, yang berdampak pada absensi dan kinerja yang menurun.

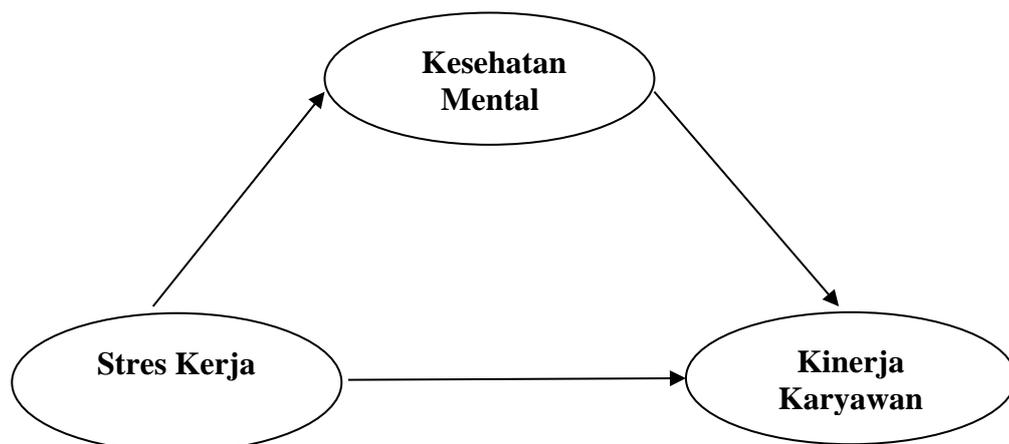
Penelitian Chen (2022) menjelaskan bahwa stres berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, dan mempengaruhi kesehatan mental karyawan. Octasyilva (2023) membuktikan bahwa Stres kerja dapat mempengaruhi Kesehatan fisik dan mental karyawan, serta kinerja kerja yang dihasilkan. Penelitian Claire (2021) hasilnya stress kerja mempunyai pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi Kesehatan mental

## 2.4 Kerangka Konseptual

Perubahan pola kehidupan seseorang, dalam hal ini adalah seorang karyawan yang dituntut untuk dapat beradaptasi dalam segala kondisi baik di dalam

internal perusahaan maupun di dalam eksternal perusahaan. Seseorang karyawan yang berkerja tentu tidak untuk mendapatkan penghasilan yang minimal layak untuk menghidupi dirinya sendiri dan keluarga, akan tetapi juga untuk memenuhi tuntutan kebutuhan hidup bahkan untuk Kesehatan mentalnya. Persaingan antar individu didalam perusahaan tentu akan menyulitkan karyawan terlepas dari tekanan dan juga beban tuntutan pekerjaan. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut maka hal ini akan mengganggu kinerja karyawan tersebut dan dapat mengakibatkan gangguan berupa stres. Penelitian Chen (2022) menjelaskan bahwa stres berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, dan mempengaruhi kesehatan mental karyawan

Kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar berikut:



*Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual*

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai teori-teori maka penulis membuat hipotesis bahwa ini :

H1 : stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia.

H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap Kesehatan Mental karyawan

PT. Surabaya Autocomp Indonesia

H3 : Kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.  
Surabaya Autocomp Indonesia.

H4 : Kesehatan Mental memediasi pengaruh antara stres kerja dan  
kinerja karyawan PT. Surabaya Autocomp Indonesia.