

# ANALISIS KESEHATAN MENTAL KARYAWAN PADA PT BESI BAJA METALINDO

## *Analysis of Employee Mental Health at PT Besi Baja Metalindo*

Archangela Chiriani Treslin Lilo<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Yosefina K. I. D. D. Dhae<sup>3,c)</sup>,  
Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> lilo44670@gamil.com, <sup>b)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> ronalfanggidae@staf.undana.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan pada PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental karyawan PT Besi Baja Metallindo dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor sosial budaya dan faktor lingkungan. Faktor sosial budaya yang paling signifikan adalah konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Di sisi lain, faktor lingkungan juga memiliki peran penting dalam kesehatan mental karyawan. Faktor lingkungan yang mempengaruhi kesehatan mental yaitu Tekanan pekerjaan besar dan Relasi kerja yang tidak harmonis. Berdasarkan hasil penjelasan diatas faktor kesehatan mental yang paling berpengaruh pada PT. Besi Baja Metalindo yaitu Faktor Lingkungan. Dimana di dalam faktor lingkungan ada dua hal yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan yaitu Tekanan Pekerjaan Besar dan Relasi Kerja yang tidak Harmonis. Kedua faktor ini seringkali menjadi penyebab utama gangguan kesehatan mental di tempat kerja.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Stres Kerja dan Kesehatan Mental

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi dan harus diperhatikan secara khusus agar perusahaan dapat berjalan dengan stabil. Menjaga sumber daya manusia di perusahaan merupakan suatu investasi bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Hasibuan, 2000). Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam pencapaian tujuannya secara efektif dan efisien. Tersediaanya sumber daya yang berkualitas telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia merupakan penentu atas semua kinerja organisasi. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas bagi sebuah perusahaan terkadang sering mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa saja muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri. Oleh karena itu setiap tempat kerja pastinya selalu memiliki berbagai potensi bahaya yang dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja atau dapat menimbulkan penyakit akibat kerja. Gangguan ini dapat berupa gangguan fisik atau psikis terhadap tenaga kerja. Gangguan psikis berpotensi bahaya yang terkadang diabaikan, padahal potensi ini juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kesehatan mental pekerja.

Kesehatan Mental meliputi usaha dalam mengatasi stres, kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri, bagaimana berkomunikasi dan berhubungan dengan orang lain, serta berkaitan dengan pengambilan keputusan. Kesehatan Mental tiap individu berbeda dan mengalami dinamika dalam perkembangannya. Pada kehidupan sehari-hari yang terjadi, manusia dihadapkan dengan kondisi dimana mereka harus menyelesaikan permasalahan dengan beragam solusi pemecahannya. Maka adakalanya, tidak sedikit mereka berada pada titik terendah ketika mengalami masalah-masalah sehingga berdampak pada kesehatan mental dalam kehidupan. (Fakhriyani, 2017). Gangguan kesehatan mental di tempat kerja merupakan masalah yang sering dihadapi oleh para pekerja di berbagai bidang. Lingkungan kerja yang stres, tekanan pekerjaan yang tinggi, konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari rekan kerja, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi adalah beberapa faktor yang dapat berkontribusi terhadap gangguan kesehatan mental di tempat kerja. Para Karyawan seringkali merasa terjebak dalam sebuah lingkaran tekanan dan tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan yang terus meningkat (Fadillah, 2024).

Kesehatan Mental tidak hanya mengacu pada ketiadaan gangguan atau penyakit mental, tetapi juga pada kesejahteraan dari aspek psikologis dan emosional seseorang. Kesehatan mental yang baik, ditandai dengan kemampuan mengelola emosi, pemahaman diri, dan resiliensi, berperan krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, stres kerja yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menghambat kinerja karyawan tersebut. Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat dilakukan karyawan (Robbins, 2017).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dilami oleh para pekerja di kota besar. Pekerja selalu disibukkan dengan waktu penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam satu dengan yang lainnya, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang tidak mungkin untuk dihindari (Umar, 2014). Stres pada karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan.

PT Besi Baja Metalindo, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur. Lokasi Perusahaan Besi Baja Metalindo ini berlokasi di Jl. Merdeka No. 145, Kec Ketemasdungus Kab Mojokerto yang saat ini merupakan salah satu Perusahaan manufaktur dan distributor bahan bangunan terbesar di Jawa Timur. Sebagai perusahaan manufaktur dan distributor tentunya tidak terlepas dari persoalan Sumber Daya Manusia yang dimiliki, yaitu persoalan mengenai kesehatan mental karyawan. Hal tersebut di ketahui dari hasil wawancara dengan Manajer HRD (Human Resource Development) PT. Besi Baja Metalindo yang mengatakan bahwa jam kerja di perusahaannya masih tergolong tinggi. Berdasarkan pengakuan dari beberapa karyawan PT Besi Baja Metalindo diketahui bahwa yang membuat kesehatan mental karyawan terganggu adalah beban kerja dan jam kerja yang cukup tinggi dimana karyawan dituntut untuk harus mencapai target dalam kurun waktu tertentu. Dari target yang harus dicapai terkadang memaksa karyawan untuk bekerja lembur guna mencapai tujuan yang diinginkan. Akibatnya, waktu istirahat mereka menjadi terganggu. Beban kerja yang tinggi ini menjadi sumber stres dan tekanan bagi karyawan. Juga pada saat

jam kerja karyawan berakhir ditemukan beberapa karyawan masih mengerjakan pekerjaan yang belum juga terselesaikan dan begitu pun dengan jam kerja lembur bagi karyawan PT Besi Baja Metalindo. Hal lainnya juga yang Peneliti temukan yaitu ketidaksesuaian antara jadwal kerja karyawan dengan kalender libur nasional yang juga disebabkan oleh target yang tinggi sehingga menimbulkan tekanan yang tinggi. Karyawan kerap merasa terbebani karena harus bekerja pada hari libur umum untuk memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga berdampak pada kesehatan mental mereka. Sebagai perusahaan manufaktur dan distribusi dimana perusahaan menetapkan target yang harus dicapai oleh setiap karyawannya cukup membuat karyawan tertekan, mengalami stres karena target kerja yang tidak tercapai, hal ini membuat kesehatan mental mereka terganggu sehingga mendorong sebagian dari mereka memutuskan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

## **STUDI PUSTAKA**

### **Beban Kerja**

Pengertian Beban Kerja Menurut Diana (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Menurut Diana (2019), menyatakan bahwa beban kerja kualitatif akan berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya. Menurut Gibson dalam (Chandra & Doddy, 2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut yang mempengaruhi kesehatan mentalnya.

### **Stres Kerja**

Pengertian Stres kerja Menurut Paskow dan Libov dalam (Wahyudi 2017) menyatakan bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. 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. Menurut Robbin dalam (Wahyudi 2017) menyatakan bahwa stres tidak selalu buruk dan negative, orang yang ingin berkinerja unggul merasa tidak puas terhadap hasil yang dicapai dan selalu ingin meningkatkan hasil yang lebih baik untuk mendapat promosi akan berhadapan dengan tantangan yang beresiko stress.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Mental**

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kesehatan mental (Latipun, 2019) yaitu sebagai berikut :

### 1. Faktor biologis

Handayani (2016) menjelaskan faktor biologis yang memengaruhi kesehatan mental yaitu otak, sistem endokrin, genetika, sensori dan faktor ibu selama masa kehamilan. Otak merupakan bagian penting dari aktivitas manusia karena berfungsi sebagai penggerak sensori motoris. Fungsi otak yang baik akan menimbulkan kesehatan mental yang baik, sebaliknya jika fungsinya terganggu berakibat gangguan bagi kesehatan mental. Kesehatan pada otak sangat ditentukan oleh stimuli saat masa kanak-kanak dan perlindungan diri berbagai gangguan.

Genetika memiliki pengaruh terhadap kesehatan mental, kecenderungan psikosis yaitu schizoprenia dan manis-depresif merupakan sakit mental yang diwariskan secara genetik dari orangtuanya. Gangguan mental juga terjadi karena jumlah struktur kromosom yang tidak normal dan jumlah kromosomnya berlebihan atau berkurang.

### 2. Faktor psikologis

Aspek psikis manusia pada dasarnya merupakan satu kesatuan dengan sistem biologis. Sebagai subsistem dari eksistensi manusia, maka aspek psikis selalu berinteraksi dengan keseluruhan aspek kemanusiaan. Terdapat beberapa aspek psikis yang berpengaruh terhadap kesehatan mental yaitu pengalaman awal, proses pembelajaran, kebutuhan dan kondisi psikologis lain (Latipun & Notoedirdjo, 2014).

Pengalaman awal merupakan keseluruhan pengalaman maupun kejadian yang dialami seseorang yang memengaruhi perkembangan dan kesehatan mentalnya. Proses pembelajaran merupakan perilaku manusia sebagian besar yang ingin berkembang melalui aktivitas belajar dan pelatihan serta pengalaman yang didapat sehari-hari. Pemenuhan kebutuhan dapat meningkatkan kesehatan mental seseorang. Dalam berbagai studi yang dilakukan oleh Abraham Maslow, ditemukan bahwa orang-orang yang mengalami gangguan mental khususnya yang menderita neurosis disebabkan oleh ketidakmampuan individu dalam memenuhi kebutuhannya.

Menurut McCullough, Emmons & Tsang (2002), syukur merupakan salah satu kondisi psikologis sebagai suatu emosi, sikap, kebajikan moral, sifat kepribadian, atau sebuah cara merespon yang dapat memberi kontribusi terhadap kesehatan mental. Perasaan yang mendorong untuk berterima kasih dan mengapresiasi atas kesenangan yang telah diterima, sehingga menimbulkan kondisi tenang, puas, secara psikologis (Watkins, Woodward, Stone, & Kolts, 2003)

### 3. Faktor Sosial budaya

Faktor sosial budaya yang memengaruhi kesehatan mental yaitu stratifikasi sosial, interaksi sosial, keluarga, penyesuaian diri dan stressor psikososial lain (Latipun & Notoedirdjo, 2014). Stratifikasi sosial yang ada di masyarakat berhubungan dengan jenis gangguan mentalnya. Terdapat distribusi gangguan mental secara berbeda antara kelompok masyarakat yang berada pada strata sosial tinggi dengan strata sosial rendah. Dalam berbagai studi dipahami bahwa kelompok strata sosial rendah memiliki prevalensi yang lebih tinggi terhadap gangguan psikiatrik dibanding dengan kelompok kelas sosial tinggi. Dinamika sosial seperti interaksi sosial banyak dikaji dalam kaitannya dengan gangguan mental dan kualitas interaksi sosial individu sangat memengaruhi kesehatan mentalnya.

Keluarga merupakan lingkungan terdekat dengan individu yang berperan besar dalam membentuk karakter serta memengaruhi perkembangannya, baik secara fisik maupun psikis. Keluarga yang lengkap dan fungsional serta dapat membentuk homeostatis dapat meningkatkan kesehatan mental para anggota keluarganya serta peningkatan resistensi terhadap berbagai gangguan dan penyakit mental. Penyesuaian diri merupakan proses yang melibatkan respon mental dan perilaku individu yang berusaha mengatasi masalah-masalah dalam dirinya, seperti kebutuhan-kebutuhan, ketegangan diri, frustrasi dan konflik-konflik untuk menciptakan situasi konformis antara kebutuhan-kebutuhan tersebut dengan lingkungan sekitarnya. Stressor psikososial lain yang merupakan situasi dan kondisi peran sosial dalam sehari-hari dapat menjadi masalah atau sesuatu yang tidak dikehendaki. Faktor sosial yang dapat menghambat kesehatan mental seseorang yaitu konflik dalam hubungan sosial, perkawinan, meninggalnya keluarga dekat dan kriminalitas.

#### 4. Faktor Lingkungan

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kesehatan mental yaitu lingkungan dan kesehatan, nutrisi sebagai sumber energi, lingkungan fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan biologis dan lingkungan lain (Handayani 2016). Hubungan manusia dengan lingkungan diharapkan meningkatkan kualitas hidupnya menjadi sistem pendorong kehidupan yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kesehatan dan aktifitas sehari-hari. Nutrisi dapat memengaruhi pertumbuhan fisik, kesehatan, perkembangan mental dan kognisi. Kurang nutrisi jangka panjang tidak hanya mengganggu kesehatan fisik, juga dapat mengganggu perkembangan mental.

Lingkungan fisik berakibat pada tekanan-tekanan psikologis, relasi yang kurang baik dan kecelakaan fisik yang merupakan lingkungan yang tidak menguntungkan bagi kondisi mental. Lingkungan kimiawi setelah mengganggu atau merusak otak melewati makanan, obat atau udara akan mengganggu kesehatan mental. Lingkungan biologis seperti virus, bakteri, jamur, parasite yang masuk kedalam tubuh manusia dan berisiko tinggi terjadinya gangguan mental. Faktor lain yang dapat memengaruhi kesehatan mental yaitu gempa, banjir, angin topan, kemarau yang memengaruhi kesehatan mentalnya.

### **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode studi kasus, pendekatan penelitian deskriptif Kualitatif. Yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan yaitu beban kerja, stress kerja, konflik pekerjaan-keluarga, tekanan pekerjaan yang besar, dan Relasi Kerja Yang Tidak Harmonis. Dalam penelitian ini informan kunci yang dimaksud yaitu Karyawan PT. Besi Baja Metalindo yaitu: Karyawan PT. Besi Baja Metalindo sebanyak 9 orang dan Karyawan Resign 1 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data Observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan Beban Kerja**

Hasil penelitian diatas dapat dikatakan karyawan merasa bahwa beban kerja di bagian HRD tidak memengaruhi hubungan sosial dengan rekan kerja atau keluarga. Pekerjaan yang terstruktur dengan tugas yang terbagi sesuai porsi masing-masing memungkinkan dia untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa merasa tertekan. Berdasarkan hasil wawancara yang diungkapkan oleh beberapa karyawan di PT. Besi Baja Metalindo, beban kerja yang tinggi sering memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan di bagian sales dan keuangan mengungkapkan bahwa mereka sering harus bekerja lembur dan mengorbankan waktu dengan keluarga untuk memenuhi target atau menyelesaikan pekerjaan yang mendesak, seperti laporan keuangan. Hal ini menyebabkan mereka merasa tertekan, kesulitan untuk menikmati waktu bersama keluarga, dan sering kali merasa terisolasi dalam interaksi sosial, baik di rumah maupun dengan rekan kerja. Beban pekerjaan yang padat dan fokus pada target individu menyebabkan mereka kurang dapat menikmati waktu santai atau interaksi yang lebih pribadi dengan keluarga dan kolega. Namun, situasi yang berbeda ditemukan pada karyawan di bagian HRD, seperti yang disampaikan oleh Pak Marines. Dia merasa bahwa beban kerja di bagian HRD tidak terlalu memengaruhi hubungan sosial dengan keluarga atau rekan kerja, karena pekerjaan di bagian HRD lebih terstruktur dan terbagi sesuai dengan porsi masing-masing. Dengan demikian, karyawan di bagian HRD bisa lebih mudah menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanpa merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Hal ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan dan cara tugas dibagi dalam perusahaan dapat memengaruhi seberapa besar dampak pekerjaan terhadap kehidupan pribadi dan hubungan sosial seorang karyawan.

### **Pembahasan Stres Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara diatas karyawan di gudang tersebut merasa kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan karena sering kali harus menyesuaikan stok atau mengatur pengiriman barang di luar jam kerja. Panggilan mendadak dari atasan atau masalah pengiriman yang perlu diselesaikan membuatnya terus terikat dengan pekerjaan, bahkan saat di rumah. Secara keseluruhan, ketiga karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Beban kerja yang tinggi dan tuntutan untuk selalu siap menghadapi perubahan mendadak atau masalah yang perlu segera diselesaikan membuat mereka merasa tertekan dan sulit untuk beristirahat. Bahkan saat berada di rumah, pekerjaan tetap mengganggu pikiran mereka, yang memengaruhi kesejahteraan mental dan menyebabkan berkurangnya waktu bersama keluarga.

### **Faktor Sosial Budaya**

#### **1. Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Hasil penelitian diatas mengatakan bahwa pada karyawan di bagian pengiriman tersebut merasa terbebani oleh jadwal kerja yang panjang dan padat, yang dimulai sejak pagi hingga malam tanpa waktu libur, bahkan pada hari nasional. Kondisi ini membuatnya sulit untuk menghabiskan waktu bersama keluarga, terutama dengan anaknya, karena ia sudah pergi sebelum anaknya bangun dan pulang saat anaknya sudah tidur. Karyawan

menunjukkan bahwa baik peran gender maupun tuntutan pekerjaan yang tinggi memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menyebabkan stres, kelelahan, dan berkurangnya waktu berkualitas dengan keluarga. Hal ini berdampak negatif pada kesehatan mental dan hubungan sosial mereka.

### **Faktor Lingkungan**

#### **1. Tekanan Pekerjaan Besar**

Dari hasil wawancara dapat ditarik kesimpulan, bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat memiliki dampak negatif. Karyawan mengalami stres, kecemasan, dan bahkan risiko burnout akibat beban kerja yang tinggi. Adanya tuntutan yang meningkat dari perusahaan harus diimbangi dengan perhatian terhadap kesejahteraan mental karyawan. Jika tidak, perusahaan berisiko menghadapi penurunan kualitas kerja yang dapat mengakibatkan masalah lebih lanjut dalam pencapaian tujuan bisnis.

#### **2. Relasi Kerja Yang Tidak Harmonis**

Dapat ditarik kesimpulan bahwa, relasi kerja yang harmonis sangat penting untuk kesehatan mental dan produktivitas karyawan. Ketergantungan antar divisi, seperti KEUANGAN, PPIC, dan GUDANG, menegaskan bahwa setiap kesalahan dalam komunikasi dan koordinasi dapat berdampak luas, menciptakan ketegangan dan konflik yang merugikan seluruh tim. Selain itu, kesehatan mental karyawan dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja. Ketika relasi tidak harmonis, stres dan demotivasi dapat muncul, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian pada PT. Besi Baja Metalindo menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kesehatan mental karyawan adalah faktor lingkungan, khususnya tekanan pekerjaan besar dan relasi kerja yang tidak harmonis. Beban kerja yang berlebihan membuat karyawan kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kondisi ini memicu stres, kelelahan, dan perasaan tidak cukup baik, baik sebagai pekerja maupun anggota keluarga. Stres kerja semakin meningkat karena adanya tuntutan mendadak dan perubahan situasi yang harus segera dihadapi. Akibatnya, karyawan merasa tertekan, sulit beristirahat, dan tidak dapat melepaskan pikiran dari pekerjaan meskipun berada di rumah. Faktor sosial budaya berupa konflik pekerjaan-keluarga juga memperburuk kesehatan mental karyawan. Mereka kehilangan kesempatan untuk menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga, sehingga menurunkan kesejahteraan mental dan hubungan sosial. Tekanan pekerjaan besar yang disertai target ketat menyebabkan munculnya kecemasan hingga burnout. Sementara itu, relasi kerja yang tidak harmonis memicu konflik, komunikasi yang buruk, dan suasana kerja yang tidak nyaman. Secara keseluruhan, kombinasi beban kerja, stres, konflik pekerjaan-keluarga, serta relasi kerja yang tidak harmonis terbukti berdampak negatif pada kesehatan mental dan produktivitas karyawan.

## Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang diperoleh maka penulis mengajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Besi Baja Metalindo

Diharapkan pimpinan PT. Besi Baja Metalindo Mojokerto Jawa Timur dapat mengambil beberapa langkah konkret. Pertama, perusahaan perlu memastikan pembagian beban kerja yang adil dan realistis, serta mengatur deadline yang tidak terlalu ketat. Menyediakan opsi kerja fleksibel, seperti pengaturan jam kerja atau kerja dari rumah, juga dapat membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti miliki karena banyaknya keterbatasan. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggali lebih banyak informasi terkait perusahaan yang diteliti dan dapat mengembangkan lagi dengan menggali lebih tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan, selain dari faktor sosial budaya dimana adanya konflik pekerjaan-keluarga, dan faktor lingkungan dimana adanya tekanan pekerjaan besar dan juga relasi kerja yang tidak harmonis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home (WFH) di masa pandemi COVID-19: studi literatur. In *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)* (Vol. 1, No. 1, pp. 340-349).
- Aziz, R. (2015). Aplikasi model Rasch dalam pengujian alat ukur kesehatan mental di tempat kerja. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 12(2), 29-39. Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol. 6, No. 1.
- Chandra, R Dan Dody A. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres
- Diana, Yana. 2019. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Houskeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort" dalam *Jurnal Manajemen Tools*, 11(2), 193-205.
- Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 9, Nomor 2.
- Fakhriyani Diana Vidya, kesehatan mental, 1st ed. Jawa timur: CV. Duta Media, 2017.
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Fitri, T. J. N. (2019). Peran workplace well-being terhadap kesehatan mental: Studi pada karyawan disabilitas. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191-200.
- Galderisi, S., Heinz, A., Kastrup, M., Beezhold, J., & Sartorius, N. (2015). Toward a new definition of mental health. *World psychiatry*, 14(2), 231.
- Handayani, S.H. (2016). faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan mental.
- Hansen, S. Domain Faktor Kesehatan Mental Pekerja Konstruksi. *MEDIA KOMUNIKASI TEKNIK SIPIL*, 29(2), 195-204.
- Hasibuan, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pendekatan Non Sekuler*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

- Hayati, H. (2019). Kesehatan Mental Karyawan di Lingkungan Pekerjaan. Sebuah Studi Pada Divisi Support Perusahaan Multinasional. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Pengembangan Sdm*, 8(2), 44-54.
- Kisdayanti, L., & Farida, N. (2023). PENGARUH KESEHATAN MENTAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN SWASTA DI WILAYAH KOTA SURABAYA. *JEMBA: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI*, 2(4), 399-404.
- Latipun. (2019). Kesehatan Mental: Edisi Kelima. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Maringka, R., & Kusnawi, K. (2021). Exploratory Data Analysis Faktor Pengaruh Kesehatan Mental di Tempat Kerja. *CogITo Smart Journal*, 7(2), 215-226.
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: a conceptual and empirical topography. *Journal of personality and social psychology*, 82(1), 112.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Nawawi, Handari, 2001, Perencanaan Sumber Daya Manusia, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Notosoedirjo, M., & Latipun. 2014. Kesehatan Mental: Konsep dan Penerapan.
- Permendagri. 2008. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah
- Putri, H., Hasya, E., Raodatul, G., & Alwi, M. A. PSIKOEDUKASI CARA MENJAGA KESEHATAN MENTAL DI TEMPAT KERJA BAGI KARYAWAN DI PERUSAHAAN X. *Jurnal Kebajikan Jurnal Pengabdian Masyarakat Vol: 01, No: 02, Januari 2023*.
- Putri, M. A. (2022). Pentingnya Layanan Psikologis Bagi Karyawan dalam Menjaga Kesehatan Mental dan Peningkatan Kinerja. *CAPACITAREA: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 2(03), 124-132.
- Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2017). Perilaku Organisasi. Ahli Bahasa Tim Indek. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Saba, Z. I. Z. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(02), 38-45.
- Sari, D. Y., & Astuti, T.P. (2014) Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Ditinjau Dari Konsep Diri Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. Semarang : Universitas Diponegoro  
Jurnal Empati Vol.3 No4  
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/7567/7327>

- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sukei, T. W., Sulistyawati, S., Khair, U., Mulasari, S. A., Tentama, F., Ghazali, F. A., ... & Sudarsono, B. (2023). Hubungan antara Kesehatan Lingkungan dengan Gangguan Emosional. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 22(2), 128-133.
- Susanto. 2010. *Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang*. *Jurnal Aset*, Vol.12, No.1.
- Umar, Husen. 2014. *Strategic Management in Action*: Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- UU No 36 tahun 2009 tentang Kesehatan. Lembaran Negara Republik Indones Nomor. 36AD;144:36.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan.
- Wahyudi, D. (2017). *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Watkins, P. C., Woodward, K., Stone, T., & Kolts, R. L. (2003). Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude, and relationships with subjective well-being. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 31(5), 431-451.