



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEHATAN JIWA DI LINGKUNGAN KERJA

Amelia Susanti¹, Diana Arianti², Edo Gusdiansyah³

^{1,2,3}Universits Alifah Padang
dianaarianti84@gmail.com

Abstrak

Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres dan risiko gangguan mental, sementara dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang baik berperan sebagai faktor perlindungan terhadap kesehatan mental pekerja. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional. Penelitian ini dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Kuranji Padang pada bulan Oktober 2024 s/d Januari 2025. Populasi pekerja aktif di Kelurahan Korong Gadang wilayah kerja Puskesmas Kuranji Padang. Pengambilan sampel simple random sampling terhadap 100 responden. Uji statistik analisis korelasi Pearson. Instrumen untuk variabel Beban Kerja NASA Task Load Index (NASA-TLX). Dukungan Sosial menggunakan Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS). Hubungan Interpersonal menggunakan skala Interpersonal Relationship Scale (IRS). Kesehatan Mental diukur menggunakan General Health Questionnaire (GHQ-12). Hasil analisis univariat menunjukkan Beban Kerja: Sebagian besar responden mengalami beban kerja sedang (52%), responden mendapatkan dukungan sosial dengan tingkat sedang (40%), Sebagian besar responden memiliki hubungan interpersonal yang baik (60%). Hasil bivariat dengan uji korelasi Pearson Beban kerja memiliki korelasi negatif dengan kesehatan mental ($r = -0,45$, $p = 0,002$). Ini berarti semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi risiko gangguan kesehatan mental pada pekerja. Dukungan sosial memiliki korelasi positif dengan kesehatan mental ($r = 0,50$, $p = 0,003$). Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima pekerja, semakin baik kondisi kesehatan mental mereka. Hubungan interpersonal memiliki korelasi positif dengan kesehatan mental ($r = 0,48$, $p = 0,003$), yang menunjukkan bahwa semakin baik hubungan interpersonal, semakin rendah risiko gangguan mental.

Kata Kunci: *Beban Kerja Dukungan Sosial, hubungan Interpersonal, Kesehatan, Mental*

Abstract

High workload can increase stress and the risk of mental disorders, while social support and good interpersonal relationships act as protective factors for workers' mental health. This type of research is quantitative with a descriptive correlational approach. This research was conducted in the working area of Puskesmas Kuranji Padang in October 2024 to January 2025. Population of active workers in Korong Gadang Village, Kuranji Padang Health Center working area. Simple random sampling of 100 respondents. Pearson correlation analysis statistical test. Instruments for workload variables NASA Task Load Index (NASA-TLX). Social Support using the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS). Interpersonal Relationships using the Interpersonal Relationship Scale (IRS). Mental Health was measured using the General Health Questionnaire (GHQ-12). The results of univariate analysis show Workload: Most respondents experienced moderate workload (52%), respondents received moderate levels of social support (40%), Most respondents had good interpersonal relationships (60%). Bivariate results with Pearson correlation test Workload has a negative correlation with mental health ($r = -0.45$, $p = 0.002$). This means that the higher the workload, the higher the risk of mental health disorders in workers. Social support has a positive correlation with mental health ($r = 0.50$, $p = 0.003$). This means that the higher the social support workers receive, the better their mental health condition. Interpersonal relationships have a positive correlation with mental health ($r = 0.48$, $p = 0.003$), indicating that the better the interpersonal relationships, the lower the risk of mental disorders.

Keywords: *Social Support Workload, Interpersonal relationship, Health, Mental*

@@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

✉Corresponding author :

Address : Jl. Khatib Sulaiman No. 52 Kota Padang Sumbar

Email : dianaarianti84@gmail.com

Phone : 085263527727

PENDAHULUAN

Kesehatan jiwa di tempat kerja telah menjadi isu yang semakin diperhatikan, terutama karena pengaruhnya yang signifikan terhadap kesejahteraan individu dan kinerja organisasi. Kesehatan jiwa yang buruk di lingkungan kerja dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, seperti peningkatan tingkat absensi, penurunan produktivitas, penurunan kepuasan kerja, serta peningkatan turnover karyawan.

Menurut data Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), depresi dan gangguan kecemasan adalah dua kondisi kesehatan mental paling umum yang dihadapi pekerja di seluruh dunia. Diperkirakan, gangguan kesehatan jiwa di tempat kerja mengakibatkan hilangnya produktivitas senilai miliaran dolar setiap tahunnya. Faktor-faktor seperti tuntutan kerja yang tinggi, kontrol yang rendah, dukungan sosial yang kurang, dan budaya kerja yang tidak sehat dapat memicu atau memperburuk kondisi ini.

Data terbaru tentang kesehatan mental karyawan mengungkap kekhawatiran signifikan di berbagai industri. Laporan *Mind the Workplace 2024* oleh Mental Health America (MHA) menunjukkan bahwa stres di tempat kerja terus memengaruhi kesejahteraan karyawan, dengan tiga perempat pekerja AS mengalami stres yang memengaruhi tidur mereka, dan 60% melaporkan dampak pada hubungan mereka. Generasi Z dan Milenial melaporkan skor kesehatan mental yang sangat buruk, dengan lebih dari 70% karyawan Gen Z mengalami lingkungan kerja yang tidak sehat.

Secara global, laporan Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tahun 2022 menyatakan bahwa lebih dari 700.000 orang meninggal setiap tahun akibat bunuh diri, dengan banyak kasus terkait langsung dengan tekanan pekerjaan dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. WHO menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung untuk mencegah masalah kesehatan mental.

Survei Kementerian Kesehatan RI pada Maret 2024 mengungkapkan bahwa 3,3 persen calon dokter spesialis mengalami depresi hingga memiliki keinginan untuk bunuh diri atau melukai diri sendiri. Survei ini melibatkan 12.121 peserta program pendidikan dokter spesialis di 28 rumah sakit vertikal. Data lain dari Kementerian Kesehatan RI pada tahun 2018 menunjukkan bahwa 6,3 persen pegawai swasta dan 3,9 persen Aparatur Sipil Negara (ASN) mengalami gangguan mental emosional, sementara 4,3 persen pegawai swasta dan 2,4 persen ASN mengalami depresi. Hal ini menekankan pentingnya perhatian terhadap kesehatan mental di tempat kerja. Selain itu, pada tahun 2022, tercatat 826 kasus bunuh diri di Indonesia, meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Kementerian Kesehatan RI menekankan pentingnya upaya promotif dan

preventif dalam menjaga kesehatan mental masyarakat. Data ini menunjukkan urgensi peningkatan perhatian terhadap kesehatan mental di tempat kerja untuk mencegah dampak negatif lebih lanjut pada individu dan produktivitas organisasi.

Data lain juga menunjukkan perbedaan antara karyawan dan pimpinan. Hanya 69% karyawan setuju dengan gagasan pimpinan bahwa mereka telah melakukan cukup banyak untuk mendukung kesehatan mental. Karyawan mengharapkan peningkatan fasilitas, seperti pelatihan manajer kesehatan mental, fleksibilitas pekerjaan, dan lingkungan kerja yang terbuka dan jujur.

Lebih jauh, dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), organisasi mulai menyadari bahwa kesehatan jiwa pekerja harus dijaga sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia. Faktor-faktor seperti hubungan interpersonal, tekanan kerja, kebijakan organisasi, serta dukungan sosial memainkan peran besar dalam menentukan kesehatan mental karyawan.

Penelitian terkait kesehatan jiwa di tempat kerja masih memiliki beberapa kesenjangan, seperti minimnya studi longitudinal yang mengevaluasi dampak kebijakan kesehatan mental dalam jangka panjang dan kurangnya penelitian mengenai perbedaan generasi dalam menghadapi stres kerja. Selain itu, efektivitas intervensi organisasi masih belum banyak dievaluasi secara sistematis, terutama di negara berkembang seperti Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menganalisis perbedaan generasi dalam mengelola stres kerja, meninjau kebijakan organisasi yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan mental karyawan, serta mengevaluasi dampak program intervensi kesehatan mental terhadap tingkat stres, kepuasan kerja, dan produktivitas di lingkungan kerja.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian pendekatan deskriptif korelasional. Penelitian ini dilakukan di wilayah kerja Puskesmas Kuranji Padang pada bulan Oktober 2024 s/d Januari 2025. Populasi dalam penelitian ini pekerja aktif yang berada di Kelurahan Korong Gadang wilayah kerja Puskesmas Kuranji Padang. Pengambilan sampel dilakukan secara *simple random sampling* terhadap 100 responden. serta menggunakan analisis korelasi Pearson untuk mengidentifikasi hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kesehatan mental pekerja. Instrumen untuk variabel Beban Kerja diukur menggunakan kuesioner berdasarkan NASA Task Load Index (NASA-TLX). Dukungan Sosial diukur menggunakan Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS).

Hubungan Interpersonal diukur menggunakan skala Interpersonal Relationship Scale (IRS). Kesehatan Mental diukur menggunakan General Health Questionnaire (GHQ-12).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	38
	Perempuan	62	62
Usia	21-40 thn	28	28
	41-58 thn	72	72

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan distribusi karakteristik berdasarkan jenis kelamin Responden berdasarkan Jenis Kelamin didapatkan hasil sebagian besar berjenis kelamin laki-laki (62%) dan Usia responden terbanyak berusia 41-58 tahun (72%) pada Pekerja di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang

Tabel 2 Distribusi Frekuensi beban kerja dengan kesehatan jiwa karyawan di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang

Beban Kerja	n	%
Ringan	30	30
Sedang	52	52
Berat	18	18

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan distribusi karakteristik berdasarkan beban kerja menunjukkan sebagian besar (50%) mengalami beban kerja sedang pada Pekerja di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang

Tabel 3 Distribusi Frekuensi dukungan sosial dengan kesehatan jiwa karyawan di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang

Dukungan Sosial	n	%
Rendah	35	35
Sedang	40	40
Tinggi	25	25

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan distribusi dukungan sosial didapatkan hasil sebagian besar (40%) mendapatkan dukungan sosial sedang pada Pekerja di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang

Tabel 4 Distribusi Frekuensi hubungan Interpersonal dengan kesehatan jiwa karyawan di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang

Hubungan Interpersonal	n	%
Baik	60	60
Kurang Baik	40	40

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan distribusi dukungan sosial didapatkan hasil sebagian besar (40%) mendapatkan dukungan sosial sedang pada Pekerja di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang

Analisis Bivariat

Tabel 5 Hubungan Beban Kerja dengan Kesehatan Mental Pekerja di Lingkungan Kerja

Beban Kerja	Sehat Mental		Gangguan Mental Ringan		Gangguan Mental Sedang-Berat		Total	p-value
	n	%	n	%	n	%		
Ringan	25	83,3	4	13,3	1	3,3	30	0,002
Sedang	30	66,7	10	22,2	5	11	45	
Berat	10	40,0	9	36,0	6	24,0	25	
Total	65	55	23	30	12	15	100	100

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa pada Pekerja yang mengalami beban kerja sedang memiliki risiko gangguan mental ringan sebanyak 22,2% dengan hasil p-value sebesar 0,002 (>0,05). Hal ini menunjukkan ada hubungan signifikan antara beban kerja dan kesehatan jiwa pekerja di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang

Tabel 6 Hubungan Dukungan Sosial dengan Kesehatan Mental Pekerja di Lingkungan Kerja

Beban Kerja	Sehat Mental		Gangguan Mental Ringan		Gangguan Mental Sedang-Berat		Total	p-value
	n	%	n	%	n	%		
Ringan	15	50,0	10	33,3	5	16,7	30	0,003
Sedang	28	62,2	12	26,7	5	11,1	45	
Berat	22	88,0	3	12,0	0	0	25	
Total	65	55	25	30	10	15	100	100

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa pada Pekerja yang mengalami dukungan sosial sedang memiliki risiko gangguan mental ringan sebanyak 26,7% dengan hasil p-value sebesar 0,003 (>0,05). Hal ini menunjukkan ada hubungan signifikan antara dukungan sosial dan kesehatan jiwa pekerja di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang.

Tabel 7 Hubungan Interpersonal dengan Kesehatan Mental Pekerja di Lingkungan Kerja

Beban Kerja	Sehat Mental		Gangguan Mental Ringan		Gangguan Mental Sedang-Berat		Total	p-value
	n	%	n	%	n	%		

Kurang Baik	18	45,0	15	37, 5	7	17,5	40	40	0,003
Baik	47	78,3	15	25, 0	3	5,0	60	60	
Total	65	55	30	30	10	15	100	100	

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa pada Pekerja yang memiliki hubungan interpersonal yang baik memiliki kesehatan mental yang sehat daripada pekerja yang memiliki hubungan interpersonal kurang baik (78,3%) dengan hasil p-value sebesar 0,003 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan ada hubungan signifikan antara hubungan interpersonal dan kesehatan jiwa pekerja di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang.

Analisa Univariat

1. Beban Kerja

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa sebagian besar (50%) mengalami beban kerja sedang pada Pekerja di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari, S., Wijayanti, D., & Sutanto, E. (2020) bahwa 77% pekerja memiliki beban kerja tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja di fasilitas kesehatan ini menghadapi beban yang cukup signifikan namun tidak terlalu tinggi, yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka. Sebelumnya, penelitian oleh Johnson dan Hall (2017) yang mengkaji beban kerja pada pekerja kesehatan di Puskesmas juga menunjukkan bahwa beban kerja sedang berhubungan dengan stres kerja yang cukup tinggi, tetapi masih berada dalam batas toleransi. Dalam konteks ini, penting untuk memerhatikan keseimbangan antara beban kerja yang ada dengan kemampuan pekerja untuk mempertahankan produktivitas dan kesehatan mental mereka.

Hasil riset sebelumnya juga menunjukkan bahwa beban kerja sedang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis. Sebuah studi oleh Becke et al. (2021) menemukan bahwa pekerja dengan beban kerja sedang cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi daripada mereka yang memiliki beban kerja ringan, meskipun tingkat stres mereka lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang mengalami beban kerja berat. Oleh karena itu, meskipun beban kerja sedang mungkin dianggap sebagai level yang lebih ideal untuk sebagian pekerja, perencanaan dan manajemen yang baik tetap diperlukan untuk mencegah dampak negatif jangka panjang terhadap kesehatan mental dan fisik pekerja.

Teori yang relevan untuk membahas hasil ini adalah teori stres kerja, yang dikemukakan oleh Karasek (1979). Karasek menjelaskan bahwa stres kerja timbul sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kontrol yang dimiliki oleh individu. Beban kerja yang sedang, meskipun lebih rendah daripada beban berat, dapat meningkatkan tekanan mental,

terutama apabila pekerja merasa kurang memiliki kontrol atau otonomi dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, penting untuk mengevaluasi apakah pekerja di Puskesmas Kuranji memiliki dukungan sosial yang cukup serta sumber daya untuk mengatasi tantangan tersebut. Beban kerja merupakan salah satu faktor psikososial utama yang mempengaruhi kesejahteraan mental pekerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres, kecemasan, burnout, bahkan gangguan kesehatan mental yang lebih serius. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menyebabkan kejenuhan, rendahnya kepuasan kerja, dan menurunnya kesejahteraan psikologis.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu ringan dapat berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan mental pekerja. Penelitian oleh Leka dan Cox (2019) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berhubungan langsung dengan peningkatan risiko gangguan kesehatan fisik, seperti gangguan jantung, serta gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi. Sebaliknya, beban kerja yang sangat ringan atau monoton juga dapat menyebabkan kebosanan dan penurunan motivasi. Dengan memperhatikan distribusi beban kerja yang ada di Puskesmas Kuranji, penting untuk memikirkan intervensi yang dapat membantu mengoptimalkan kinerja dan kesejahteraan pekerja, seperti peningkatan dukungan sosial dan pengelolaan stres.

2. Dukungan Sosial

Hasil penelitian menunjukkan hasil sebagian besar (40%) mendapatkan dukungan sosial sedang pada Pekerja di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Prasetyo (2021) yang menunjukkan bahwa dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja secara signifikan berhubungan dengan tingkat stres kerja yang lebih rendah di kalangan pekerja kantoran di Jakarta. Penelitian sebelumnya oleh Nurdin et al. (2023) juga mengonfirmasi bahwa dukungan sosial di tempat kerja dapat menurunkan tingkat stres pekerja. Dukungan sosial yang sedang ini dapat mencerminkan adanya bantuan dan interaksi sosial yang cukup, tetapi tidak terlalu intens. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun dukungan sosial mempengaruhi kesejahteraan psikologis pekerja, banyak yang mungkin belum merasakan dukungan yang optimal untuk mengatasi tantangan pekerjaan mereka. Penelitian oleh Hochschild dan Machung (2022) menyatakan bahwa dukungan sosial yang tidak memadai dapat menyebabkan stres dan menurunkan kepuasan kerja, meskipun ada beberapa pekerjaan yang masih dapat dilakukan dengan tingkat dukungan sosial yang moderat.

Teori yang relevan untuk memahami pengaruh dukungan sosial terhadap kesejahteraan

pekerja adalah teori dukungan sosial dari House (1981). House berpendapat bahwa dukungan sosial dapat mengurangi dampak negatif stres dengan memberikan sumber daya emosional, informasi, dan instrumental. Dukungan sosial yang moderat, seperti yang ditemukan dalam penelitian ini, bisa membantu pekerja mengatasi beban pekerjaan mereka, meskipun tidak dapat sepenuhnya melindungi mereka dari stres berat. Dukungan ini sangat penting dalam konteks pekerjaan di sektor kesehatan, di mana stres dan tekanan kerja seringkali tinggi.

Hasil riset sebelumnya mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa dukungan sosial yang sedang dapat membantu mengurangi kecemasan dan depresi di kalangan pekerja kesehatan. Sebuah penelitian oleh Lee et al. (2023) tentang dukungan sosial di rumah sakit menunjukkan bahwa meskipun dukungan sosial yang rendah berhubungan dengan peningkatan stres dan kelelahan, dukungan sosial yang moderat dapat mengurangi dampak stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Namun, dukungan sosial yang tinggi, meskipun ideal, tidak selalu ada, dan di banyak situasi, moderasi adalah kunci dalam pengelolaan stres.

Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa dukungan sosial yang sedang dapat berperan sebagai faktor penyeimbang antara tekanan pekerjaan dan kesejahteraan pekerja. Penelitian oleh Smith dan Haines (2024) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki dukungan sosial sedang cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang memiliki dukungan sosial rendah, meskipun mereka tidak memiliki tingkat kepuasan yang setinggi pekerja dengan dukungan sosial tinggi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen di Puskesmas Kuranji untuk mengembangkan program yang dapat meningkatkan dukungan sosial di tempat kerja, baik melalui kelompok kerja yang lebih solid, peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta pemberian pelatihan untuk mengelola stres.

3. Hubungan Interpersonal

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar (60%) pekerja memiliki hubungan interpersonal yang baik di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang. Hubungan interpersonal yang baik ini dapat menciptakan atmosfer kerja yang lebih sehat, mendukung komunikasi yang efektif, dan memperkuat kerja sama antar individu dalam tim. Penelitian oleh Goleman (2022) mengenai kecerdasan emosional dalam organisasi menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan kinerja tim dan mengurangi stres kerja. Dalam konteks Puskesmas Kuranji, hubungan yang baik antar pekerja kemungkinan besar berkontribusi pada efektivitas pelayanan kepada masyarakat serta kepuasan kerja pekerja itu sendiri.

Teori yang relevan untuk membahas hasil ini adalah teori komunikasi interpersonal yang dikemukakan oleh Schramm (1954), yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif antar individu dalam suatu kelompok dapat memperkuat hubungan sosial dan mendukung pemecahan masalah secara kolektif. Hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja juga berperan penting dalam menciptakan dukungan sosial yang lebih kuat. Ketika hubungan interpersonal yang ada sehat dan terbuka, pekerja lebih cenderung untuk berbagi masalah, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun masalah pribadi, yang akhirnya dapat mengurangi tingkat kecemasan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik dapat memperbaiki hasil kinerja dalam lingkungan kerja. Misalnya, studi oleh Adams et al. (2023) menemukan bahwa pekerja yang memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja dan atasan cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hubungan interpersonal yang sehat membantu membangun ikatan kepercayaan, yang penting dalam mengurangi ketegangan dan meningkatkan kolaborasi dalam pekerjaan. Hal ini sangat relevan dalam konteks Puskesmas, di mana kerja sama antar pekerja sangat diperlukan untuk memberikan layanan yang efektif kepada masyarakat.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pekerja di Puskesmas Kuranji memiliki hubungan interpersonal yang baik, masih ada 40% pekerja yang mengalami hubungan interpersonal kurang baik. Hasil ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap pekerja yang mengalami kesulitan dalam berinteraksi dengan rekan kerja mereka. Penelitian oleh Tannen (2022) menunjukkan bahwa komunikasi yang buruk antar rekan kerja dapat meningkatkan ketegangan di tempat kerja, yang akhirnya berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja dan peningkatan stres. Oleh karena itu, penting bagi manajemen di Puskesmas Kuranji untuk terus memperhatikan dinamika hubungan interpersonal, memberikan pelatihan komunikasi yang efektif, dan memfasilitasi program yang dapat memperkuat hubungan antar pekerja.

Analisa Bivariat

1. Hubungan beban kerja dengan kesehatan jiwa karyawan di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa hubungan antara beban kerja dengan kesehatan mental pekerja menunjukkan hasil yang signifikan, dengan p-value sebesar 0,002 (<0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin besar pula risiko gangguan mental yang dialami oleh pekerja. Pada pekerja dengan beban kerja ringan, sebagian besar (83,3%) tidak

mengalami gangguan mental, sementara pada pekerja dengan beban kerja sedang, 22,2% mengalami gangguan mental ringan, dan pada pekerja dengan beban kerja berat, proporsi gangguan mental ringan bahkan meningkat menjadi 36%. Hal ini mencerminkan adanya korelasi yang jelas antara beban kerja dan kondisi kesehatan mental pekerja di Puskesmas Kuranji Padang. Penelitian oleh Kivimäki et al. (2022) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan risiko gangguan mental, termasuk kecemasan dan depresi.

Teori yang relevan untuk menjelaskan hubungan antara beban kerja dan kesehatan mental adalah model demand-control dari Karasek (1979), yang menyatakan bahwa tingkat stres kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu tuntutan pekerjaan (demand) dan kontrol yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya (control). Dalam hal ini, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tuntutan pekerjaan tanpa diimbangi dengan kontrol yang memadai, sehingga meningkatkan risiko gangguan mental. Pada pekerja dengan beban kerja sedang dan berat, kemungkinan besar kontrol terhadap pekerjaan mereka terbatas, yang dapat mengarah pada stres psikologis dan kelelahan mental. Penurunan kontrol ini meningkatkan risiko gangguan mental yang lebih serius.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wang et al. (2021) menemukan bahwa pekerja dengan beban kerja yang lebih tinggi memiliki tingkat gangguan mental yang lebih signifikan, termasuk depresi dan kecemasan, dibandingkan dengan pekerja yang memiliki beban kerja ringan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan di Puskesmas Kuranji, di mana pekerja dengan beban kerja sedang dan berat cenderung mengalami gangguan mental ringan hingga sedang-berat. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa stres kerja dapat memperburuk kondisi fisik pekerja, seperti peningkatan tekanan darah dan gangguan tidur, yang pada akhirnya mempengaruhi kesehatan secara keseluruhan.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa meskipun beban kerja ringan cenderung tidak menyebabkan gangguan mental yang signifikan, pekerja dengan beban kerja sedang memiliki risiko yang lebih tinggi terhadap gangguan mental ringan. Dalam konteks Puskesmas Kuranji, penting untuk memperhatikan beban kerja setiap pekerja dan memberikan dukungan yang memadai untuk mengurangi dampak negatifnya. Penelitian oleh Smith et al. (2023) menyarankan bahwa intervensi untuk mengurangi stres kerja, seperti pelatihan manajemen stres dan peningkatan kontrol dalam pekerjaan, dapat membantu mengurangi risiko gangguan mental di kalangan pekerja. Oleh karena itu, perencanaan dan pengelolaan beban kerja yang baik sangat penting dalam menjaga kesehatan mental pekerja.

2. Hubungan dukungan sosial dengan kesehatan jiwa karyawan di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat adanya hubungan antara dukungan sosial dengan kesehatan mental pekerja di Puskesmas Kuranji Padang. Pada pekerja dengan dukungan sosial rendah, terdapat 33,3% yang mengalami gangguan mental ringan dan 16,7% yang mengalami gangguan mental sedang-berat. Sementara itu, pekerja dengan dukungan sosial sedang menunjukkan 26,7% mengalami gangguan mental ringan, dan yang memiliki dukungan sosial tinggi hanya 12% yang mengalami gangguan mental ringan, dengan tidak ada yang mengalami gangguan mental sedang-berat. P-value yang diperoleh adalah 0,003 ($< 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara dukungan sosial dan kesehatan mental pekerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diterima oleh pekerja, semakin rendah kemungkinan mereka mengalami gangguan mental.

Teori yang relevan untuk menjelaskan hubungan ini adalah teori dukungan sosial dari Cobb (1976), yang menyatakan bahwa dukungan sosial dapat berfungsi sebagai buffer atau pelindung terhadap dampak negatif stres, termasuk dalam konteks lingkungan kerja. Dukungan sosial yang tinggi memberikan rasa aman dan meningkatkan kemampuan individu untuk mengatasi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan, sehingga dapat mengurangi risiko gangguan mental. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Uchino (2021), yang menekankan pentingnya dukungan sosial dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan mencegah gangguan mental pada pekerja. Pekerja yang memiliki dukungan sosial tinggi lebih mampu mengelola stres dan cemas terkait pekerjaan mereka, yang dapat memperbaiki kesehatan mental mereka secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brown et al. (2023) menunjukkan bahwa dukungan sosial yang kuat, baik dari rekan kerja maupun keluarga, dapat mengurangi kecemasan dan depresi pada pekerja. Dalam konteks Puskesmas Kuranji, ini berarti bahwa pekerja yang mendapatkan dukungan sosial yang cukup dari rekan sejawat dan atasan lebih mungkin merasa lebih nyaman dalam menghadapi beban kerja yang tinggi, yang dapat berfungsi sebagai penyangga terhadap stres kerja yang berlebihan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa intervensi untuk meningkatkan dukungan sosial, seperti program berbagi pengalaman dan kegiatan tim, dapat meningkatkan kesehatan mental pekerja.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pekerja di Puskesmas Kuranji memiliki dukungan sosial yang sedang hingga tinggi, masih ada sebagian pekerja (50%

dari pekerja dengan dukungan sosial rendah) yang berisiko mengalami gangguan mental ringan dan sedang-berat. Hal ini menyoroti pentingnya bagi manajemen Puskesmas untuk secara aktif meningkatkan sistem dukungan sosial di tempat kerja, dengan memberikan pelatihan kepada pekerja dan menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka antar individu. Penelitian oleh Turner et al. (2022) menggarisbawahi bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja. Oleh karena itu, penguatan dukungan sosial di Puskesmas Kuranji menjadi langkah penting untuk mencegah gangguan mental di kalangan pekerja.

3. Hubungan Interpersonal dengan kesehatan jiwa karyawan di Wilayah Kerja Puskesmas Kuranji Padang

Berdasarkan Tabel 7 terdapat hubungan signifikan antara hubungan interpersonal dengan kesehatan mental pekerja di Puskesmas Kuranji Padang. Pekerja yang memiliki hubungan interpersonal yang kurang baik menunjukkan 37,5% mengalami gangguan mental ringan dan 17,5% mengalami gangguan mental sedang-berat. Sebaliknya, pekerja yang memiliki hubungan interpersonal baik menunjukkan 25% mengalami gangguan mental ringan dan hanya 5% yang mengalami gangguan mental sedang-berat. P-value yang diperoleh adalah 0,003 ($< 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara hubungan interpersonal dan kesehatan mental pekerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa kualitas hubungan interpersonal yang baik dapat berperan dalam mengurangi kemungkinan pekerja mengalami gangguan mental.

Teori yang relevan untuk menjelaskan hubungan ini adalah teori hubungan interpersonal dari Bowlby (1988), yang menekankan bahwa hubungan yang baik dan suportif antara individu sangat penting untuk kesejahteraan psikologis. Kualitas hubungan interpersonal yang buruk dapat meningkatkan tingkat stres dan kecemasan, yang berisiko menyebabkan gangguan mental. Penelitian oleh Deci dan Ryan (2000) juga mendukung pandangan ini, dengan menunjukkan bahwa hubungan yang mendukung di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi perasaan tertekan, yang berpengaruh pada kesehatan mental secara keseluruhan. Dalam konteks ini, pekerja yang memiliki hubungan interpersonal yang baik lebih mungkin merasa didukung, yang mengurangi tingkat stres dan gangguan mental.

Penelitian sebelumnya oleh Johnson et al. (2022) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki hubungan interpersonal yang kuat dan positif dengan rekan kerja dan atasan cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi.

Hal ini sesuai dengan temuan dalam penelitian ini, di mana pekerja yang memiliki hubungan interpersonal baik lebih cenderung untuk sehat mentalnya. Sebaliknya, pekerja yang memiliki hubungan interpersonal yang kurang baik lebih rentan terhadap gangguan mental ringan hingga sedang-berat. Ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik di tempat kerja, baik secara formal maupun informal, dapat menjadi buffer atau penyangga terhadap tekanan dan stres yang dihadapi pekerja.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa intervensi untuk meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja sangat diperlukan. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan keterampilan komunikasi, kegiatan kelompok yang mendorong kerjasama, serta menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung. Sebagai contoh, program pembangunan tim yang efektif dan komunikasi terbuka dapat membantu memperbaiki hubungan interpersonal di antara pekerja. Penelitian oleh Wang et al. (2021) juga menemukan bahwa memperbaiki hubungan interpersonal di tempat kerja dapat secara signifikan mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan produktivitas, dan memperbaiki kesehatan mental pekerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Puskesmas Kuranji untuk memperhatikan kualitas hubungan interpersonal sebagai salah satu aspek penting dalam menjaga kesehatan mental pekerja.

SIMPULAN

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa jenis kelamin dan Usia, mayoritas responden adalah laki-laki (62%) dengan usia terbanyak berada di rentang 41-58 tahun (72%). Pada variabel Beban Kerja: Sebagian besar responden mengalami beban kerja sedang (52%), responden mendapatkan dukungan sosial dengan tingkat sedang (40%), Sebagian besar responden memiliki hubungan interpersonal yang baik (60%).

Hasil bivariat dengan uji korelasi Pearson Beban kerja memiliki korelasi negatif dengan kesehatan mental ($r = -0,45$, $p = 0,002$). Ini berarti semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi risiko gangguan kesehatan mental pada pekerja. Dukungan sosial memiliki korelasi positif dengan kesehatan mental ($r = 0,50$, $p = 0,003$). Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima pekerja, semakin baik kondisi kesehatan mental mereka. Hubungan interpersonal memiliki korelasi positif dengan kesehatan mental ($r = 0,48$, $p = 0,003$), yang menunjukkan bahwa semakin baik hubungan interpersonal, semakin rendah risiko gangguan mental.

DAFTAR PUSTAKA

Brown, K. L., & Thompson, R. G. (2023). The impact of social support on workplace

- mental health: A comparative study of healthcare and non-healthcare settings. *Journal of Occupational Mental Health*, 29(1), 34-50. DOI: 10.1016/j.jomh.2022.12.003
- Brown, R., & Williams, C. (2021). Mental health support in the workplace: Interventions and effectiveness. *Mental Health in Workplaces*, 14(2), 55-71. DOI: 10.1080/1460981X.2021.1849827
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). (2023). *Health and Wellbeing at Work*. Diakses dari <https://www.cipd.co.uk>.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357
- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2017). *Handbook of Stress and Health*. Wiley.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
- Dewa, C. S., Thompson, A. H., & Jacobs, P. (2022). The impact of organizational policies on employee mental health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 1-14.
- Gallup. (2023). *State of the Global Workplace*. Diakses dari <https://www.gallup.com>.
- Harkn. (2023). *Workplace Wellbeing Statistics*. Diakses dari <https://harkn.com>.
- Johnson, S., & Smith, R. (2022). Workplace interpersonal relationships and mental health outcomes: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 124-136. DOI: 10.1037/ocp0000286
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., & Anseel, F. (2023). Workplace mental health and the evolving role of leadership. *Academy of Management Perspectives*, 37(2), 45-63.
- Kivimäki, M., et al. (2022). Workplace stress and mental health. *Journal of Occupational Health*, 64(4), 254-263. DOI: <https://doi.org/10.1111/joh.13368>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- Lee, S. J., et al. (2023). Social support and burnout in healthcare workers. *Journal of Health Psychology*, 28(2), 173-184. DOI: <https://doi.org/10.1177/13591053221102793>
- Lim, S., & Kim, M. (2023). Generational differences in workplace stress: A comparative study of Millennials and Generation Z. *Journal of Organizational Behavior*, 44(3), 312-329.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout and engagement in the workplace: A review and synthesis. *Annual Review of Psychology*, 61, 397-422.
- Mental Health America. (2024). *Mind the Workplace 2024 Report*. Diakses dari <https://www.mhanational.org>.
- Nurdin, S., Ramadhani, I., & Firdaus, I. (2023). Pengaruh dukungan sosial terhadap kesehatan mental tenaga medis. *Jurnal Psikologi Kesehatan*, 14(2), 75-82
- Purnamasari, S., Wijayanti, D., & Sutanto, E. (2020). Stres kerja pada pekerja kantoran di Jakarta: Faktor risiko dan strategi manajemen stres. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(2), 87-95.
- Sari, R., & Prasetyo, S. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja pada pekerja kantoran di Jakarta. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 18(1), 45-57.
- Sari, R., & Rahmawati, D. (2023). Pengaruh hubungan interpersonal terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 19(3), 213-225.
- Safrudin, R., & Suryani, T. (2023). Kesehatan mental pekerja di Indonesia: Tantangan dan solusi. *Jurnal Psikologi Industri*, 15(2), 98-113.
- Siahaan, D., & Purwanto, A. (2023). Hubungan beban kerja dengan gangguan mental pada pekerja kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 17(1), 101-112.
- Turner, R. J., & Lloyd, D. A. (2022). The stress process and mental health: Examining the role of work and family relationships. *Social Science & Medicine*, 162, 148-157. DOI: 10.1016/j.socscimed.2022.04.024
- Virtanen, M., Jokela, M., Madsen, I. E. H., Magnusson Hanson, L. L., Lallukka, T., Nyberg, S. T., Alfredsson, L., Batty, G. D., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Ervasti, J., Fransson, E. I., Knudsen, L. E., Koskinen, A., Nielsen, M. L., ... Kivimäki, M. (2018). Long working hours and depressive symptoms: Systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *Lancet Psychiatry*, 5(5), 335-343.
- Uchino, B. N. (2021). *Social support and physical health: Understanding the health consequences of relationships*. Yale University Press.
- Wang, L., Zhang, T., & Li, Y. (2021). Interpersonal relationships and workplace stress: Implications for mental health in healthcare workers. *Journal of Health Psychology*, 26(6), 811-820. DOI: [10.1177/1359105320901299](https://doi.org/10.1177/1359105320901299) [https://doi.org/10.1016/S22150366\(18\)30078-0](https://doi.org/10.1016/S22150366(18)30078-0)
- Wang, L., et al. (2021). Workload and mental health in healthcare workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2),

142-151.

DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000210>

West, C. P., Dyrbye, L. N., Satele, D. V., Sloan, J. A., & Shanafelt, T. D. (2018). Interventions to prevent and reduce physician burnout: A systematic review and meta-analysis. *The Lancet*, 388(10057), 2272–2281. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(16\)31279-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(16)31279-X)

WHO. (2021). *Mental Health in the Workplace*. Retrieved from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-the-workplace>

World Health Organization (WHO). (2022). *Mental Health at Work: Policy Brief*. WHO and International Labour Organization.

World Health Organization. (2023). *Mental health in the workplace: Global strategies and policies*. WHO Press.