



Dampak Kesehatan Mental dan Atmosfer kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Swasta di Kota Surabaya)

Isnawati ¹, Nur Farida ², Nur Aini Anisa ³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda

Email : isnawati.oct@gmail.com, nurfarida.stiepemuda@gmail.com, nurainianisa.stiepemuda@gmail.com

Alamat : Jalan Bung Tomo, No. 08 Surabaya

Korespondensi Penulis : isnawati.oct@gmail.com

Abstract Isnawati *The Impact of Mental Health and Work Atmosphere on Employee Work Motivation (Case Study on Private Employees in Surabaya City)*, Institut of Economic Science Pemuda Surabaya, Mentor Nur Farida, S.M., M.M. The purpose of this research is to determine how the working environment and mental health of private employees in the Surabaya City area affect their motivation for their jobs. 150 private workers from a range of industrial sectors made up the research sample. A Likert scale questionnaire survey is employed as the data collection method to gauge factors related to job motivation, workplace culture, and mental wellness. The findings of data analysis using SPSS indicate that private employees' motivation at work is significantly positively impacted by their mental health and the environment in which they operate. The results of the partial t-test indicate that job motivation is significantly impacted to some extent by mental health and the work environment. Simultaneous F tests verify that work motivation is significantly impacted by both mental health and the workplace environment.

Keyword : Mental Health, Working Atmosphere, Work Motivation

Abstrak Isnawati Pengaruh Kesehatan Mental dan Atmosfer kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Swasta di Kota Surabaya), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya, Pembimbing Nur Farida, S.M., M.M. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana atmosfer kerja dan kesehatan mental karyawan swasta di wilayah Kota Surabaya mempengaruhi motivasi kerja mereka. Sebanyak 150 pekerja swasta dari berbagai sektor industri menjadi sampel penelitian. Survei kuesioner dengan skala Likert digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mengukur faktor-faktor yang berkaitan dengan motivasi kerja, atmosfer kerja, dan kesehatan mental. Temuan analisis data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa motivasi karyawan swasta di tempat kerja secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh kesehatan mental dan lingkungan tempat mereka bekerja. Hasil uji-t parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kesehatan mental dan atmosfer kerja. Uji F secara simultan memverifikasi bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kesehatan mental dan atmosfer kerja.

Kata kunci : Kesehatan Mental, Atmosfer Kerja, Motivasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Kesehatan mental memiliki berbagai macam kondisi, seperti depresi, kecemasan, dan stres yang mengakibatkan menurunnya motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dan hal ini dapat berdampak signifikan terhadap performa kerja dan produktivitas seseorang. Masalah kesehatan mental masih menjadi perhatian utama di Indonesia. Data dari Kementerian Kesehatan (Anon n.d.) menunjukkan bahwa 8,9% orang Indonesia menderita masalah mental. Motivasi karyawan dapat menurun ketika kesehatan mental seseorang terganggu oleh depresi.

Di Indonesia, khususnya di kota Surabaya, sangat penting untuk memperhatikan kesehatan mental para pekerja, bahkan bagi mereka yang bekerja di perusahaan swasta. Salah satu kelompok pekerja yang memiliki tingkat stres yang tinggi di Surabaya adalah pekerja

swasta. Tekanan di tempat kerja, stres, dan kerja berlebihan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental pekerja dan menyebabkan masalah seperti depresi, kecemasan, dan kelelahan, yang dapat menurunkan motivasi kerja.

Elemen lain yang dapat memengaruhi motivasi seseorang di tempat kerja adalah lingkungan tempat kerja. Tempat kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan motivasi dengan membuat orang merasa nyaman dan senang bekerja di sana. Dalam beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan di Indonesia telah menyadari pentingnya atmosfer kerja yang positif karena hal ini secara langsung mempengaruhi produktivitas dan motivasi karyawan. Kota Surabaya merupakan rumah bagi beberapa industri, termasuk industri jasa, perdagangan, dan manufaktur. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang tidak sehat dapat mengalami masalah termasuk stres di tempat kerja, kelelahan, dan keinginan untuk berhenti. Akibatnya perusahaan akan mengalami kesulitan, baik dari segi produksi maupun kepuasan karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan upaya untuk meningkatkan atmosfer kerja yang kondusif bagi karyawan.

Indonesia memiliki sumber daya manusia yang potensial dan merupakan negara dengan jumlah penduduk terbanyak keempat di dunia. Namun, masih banyak pekerja di Indonesia yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang dapat berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Indonesia, khususnya di kota Surabaya. Perekonomian kota Surabaya dan negara banyak digerakkan oleh para pekerja swasta. Oleh karena itu, dengan mengetahui motivasi kerja karyawan swasta di Kota Surabaya, dapat membantu pemerintah dan pengusaha untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang relevan di lakukan oleh (Otnie et al. 2021) yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara” yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan jiwa dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanuri Utara. Pada penelitian ini ada penambahan variabel bebas yaitu atmosfer kerja, penambahan variabel ini bertujuan untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam terkait motivasi kerja yang tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kesehatan mental dan atmosfer kerja.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dampak kesehatan mental terhadap motivasi kerja karyawan swasta di Kota Surabaya, untuk mengetahui dampak atmosfer kerja terhadap motivasi kerja karyawan swasta di Kota Surabaya dan untuk mengetahui dampak kesehatan mental dan atmosfer kerja secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan swasta di Kota Surabaya.

2. KAJIAN TEORITIS

Kesehatan mental adalah bagian mendasar dari definisi kesehatan. Kesehatan mental yang baik memungkinkan orang untuk mencapai potensi mereka. (Ayuningtyas, Misnaniarti, and Rayhani 2018). Kesehatan adalah kebutuhan dasar manusia. Seseorang tidak dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya jika kesehatannya buruk. Sehingga kesehatan merupakan modal setiap individu agar dapat melanjutkan hidup dengan baik. (kemenkes 2019)

Menurut Alya et al., (2022), kesehatan mental secara umum, dapat didefinisikan sebagai kondisi khas jiwa yang terinspirasi untuk terus menjalani kehidupan yang layak. Hal ini sejalan dengan temuan Aziz et al., (2017), yang menyimpulkan bahwa kesehatan mental di tempat kerja harus menjadi perhatian utama di semua organisasi dan institusi. Masalah kesehatan mental karyawan dapat memberikan pengaruh negatif terhadap produktivitas pekerja; salah satu gejalanya adalah perasaan tidak tenang dan nyaman dalam bekerja, cemas, dan keengganan untuk hadir (absensi). "Bahkan menurut Fatimah, (2019), kesehatan mental adalah kondisi batin yang selalu tenang, aman, dan damai sehingga terhindar dari penyakit-penyakit jiwa seperti rasa rendah diri, cemas, takut, gelisah, dan ketegangan-ketegangan batin lainnya."

Mengutip dari perspektif para ahli yang tercantum di atas, kesehatan mental mengacu pada keseimbangan fungsi kejiwaan dan kemampuan beradaptasi manusia terhadap diri sendiri dan lingkungannya. Seseorang yang memiliki kesehatan mental yang baik dapat menikmati hidup tanpa merasa cemas, gelisah, atau tidak puas. Pentingnya kesehatan mental di tempat kerja juga diakui, karena masalah kesehatan mental dapat mengurangi motivasi dan produktivitas karyawan, menyebabkan perasaan tidak aman, dan mengakibatkan ketidakhadiran yang berlebihan.

Nabila Viera Yovita, (2020) mendefinisikan indikator kesehatan mental sebagai berikut:

- A. Emosi Stres mental dapat menyebabkan kesedihan atau perubahan emosi.
- B. Manifestasi fisik dari masalah mental termasuk kelelahan, kelemahan, dan berat badan yang berfluktuasi.
- C. Perubahan perilaku Individu yang terkena dampak dapat menarik diri dari situasi sosial, mengabaikan tugas, atau terlibat dalam kecanduan zat.
- D. Psikologi Orang yang menderita penyakit mental mungkin memiliki penyakit psikologis yang bervariasi dan memburuk dari waktu ke waktu.

Menurut Nitisemito (2013), atmosfer kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Atmosfer kerja merupakan suatu skenario yang muncul sebagai akibat dari interaksi kerja, termasuk interaksi dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.(Sarip 2023). Lebih lanjut, Masram &

Mu'ah, (2017) mengamati bahwa atmosfer kerja terdiri dari lingkungan fisik dan sosial yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan. Karena persepsi kenyamanan mempengaruhi motivasi dan kualitas staf.

Menurut Indrasari et al., (2017), atmosfer kerja adalah hubungan dengan karyawan lain di mana seorang karyawan berinteraksi dengan rekan-rekannya, khususnya rekan kerja, setiap hari, baik untuk hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan maupun yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Pengetahuan ini berfokus pada komponen fisik, psikologis, dan sosial dari suatu organisasi. Konsep ini sejalan dengan pendapat Hutahaean & Gultom, (2021) yang menyatakan bahwa salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja adalah atmosfer kerja yang positif, khususnya hubungan kerja antar karyawan, sehingga dapat tercipta kolaborasi dan kinerja yang baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa atmosfer kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan. atmosfer kerja meliputi hubungan kerja antara atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta lingkungan fisik dan sosial yang mempengaruhi kenyamanan kerja, dan rasa nyaman di tempat kerja dapat mempengaruhi motivasi dan kualitas karyawan. Mempertahankan atmosfer kerja yang menyenangkan diperlukan untuk menghindari rasa sakit dan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator atmosfer kerja menurut Fitriani et al., (2019) adalah sebagai berikut:

- A. Kebebasan berpendapat.
- B. Dukungan Timbal Balik
- C. Kolaborasi
- D. Saling menghormati.

Motivasi adalah proses yang memengaruhi intensitas, arah, dan lamanya upaya individu untuk mencapai tujuan. (Samadi, Lumintang, and Poluan 2022). Menurut Robbins dan Judge dalam Daenuri & Pitri, (2020), motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi dipengaruhi oleh kapasitas individu untuk mengerahkan upaya ini dan diaktifkan oleh kepuasan tuntutan pribadi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Robert Kreitner dan Angela Kinicky dalam Arifudin et al., (2020) istilah "motivasi" berasal dari bahasa Latin "mavere", yang berarti "bergerak". Namun, dalam konteks saat ini, motivasi dapat digambarkan sebagai "proses psikologis yang mendorong, mengarahkan, dan menentukan tindakan sukarela yang mengarah pada pencapaian tujuan". Oleh karena itu, para manajer harus memahami proses-proses psikologis ini agar dapat secara efektif mengarahkan karyawan ke arah tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan lamanya usaha individu untuk mencapai tujuan. Motivasi mengacu pada kesediaan seseorang untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti keterampilan individu dan kepuasan kebutuhan juga mempengaruhi motivasi individu. Motivasi juga didefinisikan sebagai proses psikologis yang menstimulasi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku sukarela yang menghasilkan pencapaian tujuan. Memahami proses psikologis dari motivasi sangat penting bagi para manajer dalam mengarahkan orang-orang menuju tujuan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metodologi survei. Penelitian ini berfokus pada pengumpulan dan penafsiran data numerikal untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui penggunaan kuesioner yang diisi oleh responden, yang terdiri dari karyawan dari berbagai level jabatan di perusahaan yang berbeda, untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel kesehatan mental, atmosfer kerja, dan motivasi kerja, serta mengukur sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap motivasi kerja karyawan.

Desain Penelitian

Intan Yuliana, (2016) mendefinisikan desain penelitian sebagai “suatu rencana untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuannya.” Istilah “desain penelitian” mengacu pada strategi yang dikembangkan sebelum melakukan penelitian untuk menjamin proses pengumpulan, pengolahan, dan interpretasi data secara metodis dan terarah. Dengan menggunakan desain penelitian yang tepat, peneliti dapat mempertahankan efisiensi dan efektivitas dalam melakukan penelitian sekaligus memastikan bahwa hasil penelitian sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu karakteristik, sifat, atau nilai dari orang, objek, organisasi, atau kegiatan yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan dibuat kesimpulannya. (Sugiyono 2016). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen dan dependen.

a. Variabel independen.

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kesehatan mental dan atmosfer kerja.

1) Kesehatan Mental (X1)

Mengukur stres, kecemasan, dan kepuasan hidup karyawan.

2) Atmosfer Kerja (X2).

Mengacu pada koneksi rekan kerja, dukungan sosial, keadilan organisasi, dan lingkungan fisik tempat kerja.

b. Variabel dependen.

Variabel dependen atau terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2016). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

1) Motivasi Kerja (Y): Mengukur motivasi dan pengabdian karyawan pada pekerjaan mereka, termasuk penetapan tujuan, inisiatif, dan kepuasan kerja.

2. Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

a. Kesehatan mental.

Menurut Alya et al., (2022), kesehatan mental dapat didefinisikan secara luas sebagai keadaan jiwa yang tetap terinspirasi untuk terus menjalani kehidupan dengan baik.

Indikator kesehatan mental menurut WHO

- 1) Sehat secara emosional.
- 2) Sehat secara psikologis
- 3) Sehat secara social
- 4) Bebas dari penyakit mental.

b. Atmosfer Kerja

Lebih lanjut, Masram & Mu'ah, (2017) menyebutkan dalam temuannya bahwa atmosfer kerja terdiri dari lingkungan fisik dan sosial yang mungkin berdampak pada kenyamanan karyawan.

- 1) Hubungan antar rekan kerja, atasan, dan bawahan (Alamsyah 2017).
- 2) Fitriani et al., (2019) mendefinisikan kebebasan berpendapat sebagai hak individu untuk secara bebas menyampaikan pendapat dan masukan.
- 3) Dukungan timbal balik/social.
- 4) Kolaborasi/kerja sama.

5) Saling menghargai.

c. Motivasi Kerja.

Motivasi kerja adalah suatu proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan lamanya usaha individu untuk mencapai tujuan. (Samadi et al. 2022).

Indikator dari Mulyadi dalam Purba et al., (2022)

- 1) Semangat kerja
- 2) Loyalitas kerja
- 3) Kebutuhan akan rasa aman

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Populasi mengacu pada keseluruhan kumpulan karakteristik atau unit yang menjadi fokus suatu objek penelitian atau analisis (TOTON 2018). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari karyawan dari berbagai level di perusahaan swasta di Surabaya.

2. Sampel penelitian.

Jumlah responden dari setiap level jabatan akan ditentukan berdasarkan fraksi dari populasi perusahaan. Minimal 150 sampel ditentukan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di beberapa karyawan dari perusahaan swasta di Surabaya. Studi ini akan fokus pada perusahaan swasta dari berbagai industri, termasuk manufaktur, jasa, teknologi, dan keuangan. Periode penelitian dijadwalkan berlangsung dari Februari hingga Juni 2023.

Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan pengumpulan data untuk penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner akan diberikan dalam format elektronik atau kertas, tergantung pada pilihan responden. Responden akan diminta untuk mengisi kuesioner dengan mengisi pernyataan-pernyataan mengenai kesehatan mental, atmosfer kerja, dan motivasi mereka. Penggunaan kuesioner sebagai strategi pengumpulan data akan memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar secara efisien dari sampel yang representatif dari populasi penelitian.

Instrumen Penelitian.

Kuesioner akan digunakan sebagai alat penelitian untuk penelitian ini. Kuesioner akan mencakup berbagai pernyataan yang dimaksudkan untuk menilai kesehatan mental, atmosfer kerja, dan motivasi kerja. Pernyataan-pernyataan tersebut akan disusun dengan menggunakan pengertian dan dimensi yang relevan dengan tujuan penelitian. Kuesioner akan mencakup skala Likert untuk menilai tingkat jawaban responden terhadap pernyataan tentang variabel yang

diteliti. Instrumen penelitian ini akan menjalani validasi awal untuk menjamin kebenaran dan penerapan pernyataan yang digunakan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas akan dilakukan untuk mengkonfirmasi kebenaran dan ketergantungan alat penelitian.

1. Uji Validitas.

Pada uji validitas instrumen akan dinilai untuk memastikan bahwa pernyataan-pernyataan secara akurat mengukur konsep target. Uji signifikansi dapat digunakan untuk mengetahui validitas suatu instrumen dalam penelitian. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu 0,05, maka korelasi antar variabel dianggap signifikan, dan instrumen penelitian dapat dinyatakan sah. Namun, jika tingkat signifikansi melebihi 0,05 maka korelasi antar variabel dianggap tidak signifikan, dan instrumen penelitian dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas instrumen akan dinilai untuk memverifikasi bahwa pertanyaan-pertanyaan menghasilkan temuan yang konsisten dan dapat diandalkan.

Nilai ambang batas yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,7, dengan temuan Cronbach alpha di atas 0,7 mengindikasikan keandalan yang baik dan hasil di bawah 0,7 mengindikasikan keandalan yang tidak memadai. Dalam konteks ini, sebuah variabel dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach alpha melebihi 0,7.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif Analisis statistik deskriptif adalah pendekatan penelitian yang menggambarkan dan meringkas sifat-sifat data yang diperoleh. Studi ini memungkinkan peneliti untuk lebih memahami tren data, menemukan outlier atau anomali, dan menilai variabilitas data. Memahami fitur-fitur data memungkinkan peneliti untuk membuat kesimpulan berdasarkan fakta dan informasi yang berasal dari analisis statistik deskriptif.

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sekumpulan data berdistribusi normal atau tidak. Dalam konteks regresi, uji normalitas dapat digunakan untuk menguji apakah data variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam persamaan regresi berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan pengamatan pada data histogram of regression standardized residual. Data dapat dikatakan berdistribusi normal, jika sebaran data yang diperoleh simetris dan mengikuti kurva lonceng, dimana sebagian besar data terletak disekitar nilai tengah dan merata pada kedua sisinya. Jika data yang dihasilkan tidak simetris dengan bentuk yang tidak beraturan, maka distribusi data dinyatakan tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas menentukan apakah ada hubungan linier yang kuat antara variabel prediktor (independen) dalam model regresi. Multikolinearitas terjadi apabila dua atau lebih variabel prediktor memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas di dalam suatu model regresi, digunakan nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance didefinisikan sebagai kebalikan dari varians proporsional suatu variabel independen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. VIF adalah kebalikan dari nilai tolerance ($VIF = 1/tolerance$). Multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai tolerance yang rendah atau VIF yang tinggi (biasanya $VIF > 10$). Nilai cutoff yang umum dipakai adalah tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah ada ketidaksamaan varians dari residual (sisa) pada rentang nilai prediktor. Heteroskedastisitas mengindikasikan bahwa varians dari residual tidak konstan, yang mungkin akan berdampak pada validitas temuan analisis regresi. Keberadaan heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan menggunakan analisis Spearman's rho dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika tingkat signifikansi melebihi 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas. Nilai signifikan $< 0,05$ mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linearitas menentukan apakah hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel respon (dependen) adalah linear. Jika hubungannya tidak linier, model regresi linier mungkin tidak dapat diterapkan. Dasar pengambilan keputusan untuk uji ini adalah hipotesis nol menyatakan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen tidak linier, sedangkan hipotesis alternatif menyatakan bahwa hubungan tersebut linier.

3. Analisis Regresi Linier Berganda.

Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara faktor independen (kesehatan mental dan atmosfer kerja) dengan variabel dependen (motivasi kerja). Analisis regresi linier berganda akan digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel

independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil analisis regresi akan menghasilkan koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta signifikansi statistiknya.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan

Y: Motivasi Kerja.

a: konstanta b_1 , b_2 : koefisien regresi X_1 : kesehatan mental X_2 : atmosfer kerja

E: kesalahan / error

4. Uji Hipotesis

a. Uji t secara parsial.

Uji t parsial menentukan apakah koefisien regresi untuk variabel independen tertentu dalam model regresi signifikan secara statistik. Hipotesis nol (H_0) dari uji t parsial adalah koefisien regresi untuk variabel tersebut adalah nol atau dapat diabaikan. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, berarti variabel independen (X) memiliki pengaruh positif yang substansial terhadap variabel dependen (Y), dan hipotesis nol harus ditolak. Jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak ada interaksi positif yang signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), dan hipotesis nol dapat diterima.

b. Uji F secara simultan

Uji F simultan digunakan untuk mengetahui apakah model regresi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) dari uji F menunjukkan bahwa tidak ada hubungan linier yang signifikan antara variabel independen dan dependen secara keseluruhan. Angka probabilitas signifikansi menjadi dasar pengambilan keputusan, jika probabilitas signifikansi kurang dari 0,05, maka hasilnya signifikan. Sebaliknya, jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hasilnya tidak signifikan.

c. Analisis Koefisien Determinasi. R^2

Koefisien determinasi (R^2) adalah statistik yang mengukur seberapa baik model regresi cocok dengan data. R^2 menunjukkan seberapa besar varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen model.

Koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan

Kd = nilai koefisien determinasi. r^2 menunjukkan koefisien korelasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data dan Hipotesis

Analisis Data

Uji validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kesehatan Mental

No. Item	Sig. (1 tailed)	Keterangan
X1.1	0,00	Valid
X1.2	0,00	Valid
X1.3	0,00	Valid
X1.4	0,00	Valid
X1.5	0,00	Valid
X1.6	0,00	Valid
X1.7	0,00	Valid
X1.8	0,00	Valid
X1.9	0,00	Valid
X1.10	0,00	Valid
X1.11	0,00	Valid
X1.12	0,00	Valid

Tabel menunjukkan bahwa semua item dianggap valid, dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Atmosfer Kerja

No. Item	Sig. (1 tailed)	Keterangan
X2.1	0,00	Valid
X2.2	0,00	Valid
X2.3	0,00	Valid
X2.4	0,00	Valid
X2.5	0,00	Valid
X2.6	0,00	Valid
X2.7	0,00	Valid
X2.8	0,00	Valid
X2.9	0,00	Valid
X2.10	0,00	Valid
X2.11	0,00	Valid
X2.12	0,00	Valid
X2.13	0,00	Valid
X2.14	0,00	Valid

Tabel menunjukkan bahwa semua elemen variabel X2 (Atmosfer kerja) dari variabel Atmosfer kerja dinyatakan valid dengan nilai signifikan sebesar 0,00 yang kurang dari 0,05.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Item	Sig. (1 tailed)	Keterangan
Y.1	0,00	Valid
Y.2	0,00	Valid
Y.3	0,00	Valid
Y.4	0,00	Valid
Y.5	0,00	Valid
Y.6	0,00	Valid
Y.7	0,00	Valid
Y.8	0,00	Valid
Y.9	0,00	Valid

Hasil pengujian untuk item Variabel Y (Motivasi Kerja) disajikan pada Tabel item secara keseluruhan dianggap valid dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,00.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

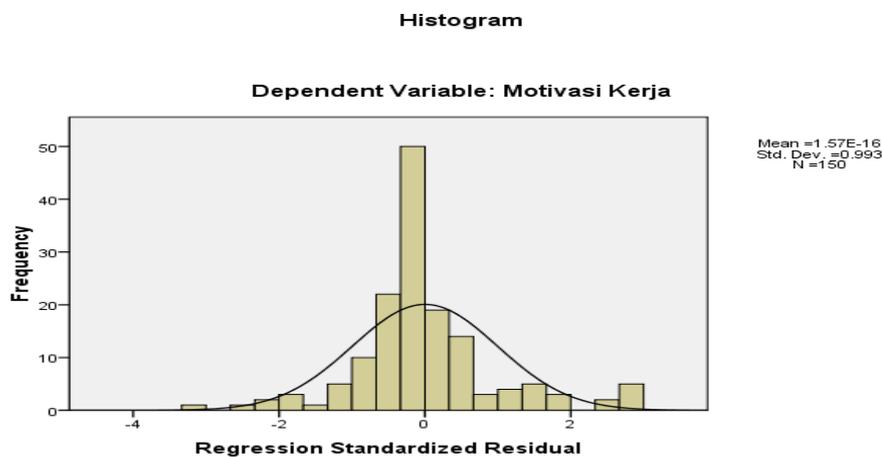
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0.967	Reliabel
X2	0.970	Reliabel
Y	0.961	Reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0.967	Reliabel
X2	0.970	Reliabel
Y	0.961	Reliabel

Berdasarkan Tabel, nilai cronbach alpha untuk variabel Kesehatan Mental sebesar 0.967, variabel Atmosfer kerja sebesar 0.970, dan variabel Motivasi Kerja sebesar 0.961. Dengan demikian, seluruh pernyataan dari masing-masing indikator instrumen penelitian yang digunakan dianggap reliabel.

a. Uji Asumsi Klasik

• Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Pola histogram Gambar 1. menunjukkan bahwa distribusi data yang dikumpulkan terutama dikumpulkan di titik tengah untuk menciptakan lonceng simetris, yang menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan terdistribusi secara teratur.

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kesehatan Mental	.475	2.106
	Atmosfer Kerja	.475	2.106

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Nilai tolerance variabel Atmosfer kerja (X2) dan variabel Kesehatan Mental (X1) sebesar $0,475 > 0,10$, sesuai dengan Tabel 5. dan nilai VIF Coefficientsa Model Collinearity Statistics Kesehatan Mental Tolerance VIF 1.475 2.106 Variabel motivasi kerja memiliki nilai 2,106 dibawah 10 dan atmosfer kerja sebesar 1,475 2,106. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari temuan ini bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data yang diteliti.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedasitas

Correlations

			Kesehatan Mental	Atmosfer Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kesehatan Mental	Correlation Coefficient	1.000	.711**	.114
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.083
		N	150	150	150
	Atmosfer Kerja	Correlation Coefficient	.711**	1.000	.018
		Sig. (1-tailed)	.000	.	.414
		N	150	150	150
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.114	.018	1.000
		Sig. (1-tailed)	.083	.414	.
		N	150	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas, nilai signifikansi (sig.) variabel kesehatan mental sebesar 0,083 lebih besar dari 0,05, sedangkan variabel atmosfer kerja sebesar 0,414 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil pengujian tersebut bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada data dalam penelitian ini.

5) Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Variabel Kesehatan Mental

ANOVA Table						
		Sum of	Mean			
		Squares	df	Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Kesehatan Mental	Between Groups	(Combined) 3118.721	22	141.760	19.129	.000
	Linearity	2478.273	1	2478.273	334.413	.000
	Deviation from Linearity	640.448	21	30.498	4.115	.000
Within Groups		941.173	127	7.411		
Total		4059.893	149			

Berdasarkan data tabel 7. nilai signifikan linearity sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X1) kesehatan mental dengan variabel terikat (Y) motivasi kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Variabel Atmosfer Kerja

ANOVA Table						
		Sum of	Mean			
		Squares	df	Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Atmosfer Kerja	Between Groups	(Combined) 3118.135	26	119.928	15.663	.000
	Linearity	2672.141	1	2672.141	349.000	.000
	Deviation from Linearity	445.993	25	17.840	2.330	.001
Within Groups		941.759	123	7.657		
Total		4059.893	149			

Linieritas variabel atmosfer kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, sesuai dengan data pada tabel 8. menunjukkan adanya hubungan yang linier antara variabel dependen (Y) motivasi kerja dengan variabel independen (X2) atmosfer kerja.

Analisis data

- Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.598	1.871		1.388	.167
	Kesehatan Mental	.307	.046	.407	6.634	.000
	Atmosfer Kerja	.350	.042	.516	8.408	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Analisis koefisien regresi berikut ini dilakukan untuk mengetahui persamaan regresi berganda dari pengaruh kesehatan mental dan budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

Tabel 9. menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh sebesar 2,598, dan nilai koefisien b1 dan b2 dalam hal ini adalah kesehatan mental (X1) sebesar 0,307 dan atmosfer kerja (X2) sebesar 0,350. Berdasarkan hal tersebut, atmosfer kerja dan kesehatan mental dianggap sebagai konstanta dalam motivasi kerja, dengan nilai 2,598. Jika masing-masing koefisien regresi naik sebesar 1%, maka pengaruh atmosfer kerja dan kesehatan mental akan naik masing-masing sebesar 0,350 dan 0,307.

6) Uji Hipotesis

- Uji t Parsial

Tabel 9. Hasil Uji t Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.598	1.871		1.388	.167
	Kesehatan Mental	.307	.046	.407	6.634	.000
	Atmosfer Kerja	.350	.042	.516	8.408	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Temuan uji t parsial pada Tabel 10. menunjukkan bahwa kesehatan mental, atau variabel X1, memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Hasil yang sama diperoleh untuk variabel X2, yaitu atmosfer kerja: signifikansi $0,00 < 0,05$, menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara signifikan oleh atmosfer kerja.

7) Uji F Simultan

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2991.869	2	1495.935	205.896	.000 ^a
	Residual	1068.024	147	7.265		
	Total	4059.893	149			

a. Predictors: (Constant), Atmosfer Kerja, Kesehatan Mental

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Faktor-faktor independen (kesehatan mental dan atmosfer kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (motivasi kerja), sesuai dengan hasil nilai F tabel 11. sebesar 205,896 dengan tingkat signifikan 0,00 di bawah 0,05.

- Analisis Koefisien Determinasi R²

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.737	.733	2.695

a. Predictors: (Constant), Atmosfer Kerja, Kesehatan Mental

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 13. Uji Koefisien Determinasi, variabel independen (kesehatan mental dan atmosfer kerja) memiliki pengaruh sebesar 73,7% terhadap variabel dependen (motivasi kerja), sedangkan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 26,3%. Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,737 yang kemudian diterjemahkan ke dalam persentase sebesar $0,737 \times 100 = 73,7\%$.

Pembahasan

1. Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Motivasi Kerja

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan mental (X1) memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,005, mendukung validitas dan pentingnya hipotesis pertama (H1). Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi karyawan swasta dalam bekerja di wilayah kota Surabaya secara signifikan dipengaruhi oleh kesehatan mental mereka.

Temuan ini konsisten dengan penelitian lain oleh Otnie et al., (2021) dan Winda Meidina & Netty Laura, n.d. (2022), yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Atmosfer Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Variabel atmosfer kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,005, sesuai dengan hasil uji penelitian, menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) dapat diterima dan memiliki dampak yang substansial. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi karyawan swasta dalam bekerja di wilayah kota Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh atmosfer kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hotner Tampubolon (2023), yang menemukan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh atmosfer kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh atmosfer kerja.

3. Pengaruh Kesehatan Mental dan Atmosfer Kerja Secara Simultan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh atmosfer kerja dan kesehatan mental.

Ketika dipertimbangkan secara bersama-sama, kedua variabel independen ini secara signifikan berkontribusi pada perubahan tingkat motivasi kerja karyawan dalam situasi khusus ini. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga (H3) dapat diterima dan berdampak secara signifikan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Analisis data dari penelitian tentang bagaimana atmosfer kerja dan kesehatan mental mempengaruhi motivasi karyawan swasta di wilayah Surabaya menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan swasta di wilayah Surabaya dipengaruhi oleh kesehatan mental mereka. Hal ini didasarkan pada frekuensi jawaban kuesioner penelitian yang menunjukkan bahwa, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 4,56, pernyataan nomor 5

dari variabel kesehatan mental-salah satu pernyataan dari indikator sehat secara psikologis-memiliki nilai rata-rata tertinggi.

2. Atmosfer kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan swasta di wilayah Surabaya. Berdasarkan frekuensi jawaban responden pada kuesioner penelitian, poin pernyataan dari indikator hubungan antara rekan kerja, atasan, dan bawahan yaitu pernyataan nomor 1 memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,45 pada variabel atmosfer kerja. Kesimpulan ini sesuai dengan hasil temuan di lapangan.
3. Dapat disimpulkan dari hasil uji F secara simultan dan nilai rata-rata terbesar dari masing-masing variabel bahwa atmosfer kerja dan kesehatan mental memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan swasta di wilayah Surabaya secara bersama-sama.

Saran

Menurut temuan penelitian, motivasi karyawan swasta di tempat kerja di wilayah Surabaya secara signifikan dipengaruhi oleh kesehatan mental dan lingkungan tempat kerja mereka. Selain itu, peneliti berencana untuk menawarkan rekomendasi. Diharapkan pihak-pihak terkait dapat menerima usulan tersebut dengan baik dan memberikan respon yang baik.

1. Berdasarkan hasil penelitian, indikator sehat secara sosial-salah satu indikator dari variabel kesehatan mental-memiliki nilai rata-rata terendah dari jawaban responden terhadap kuesioner. Oleh karena itu, disarankan agar pihak perusahaan menciptakan ruang interaksi sosial yang sehat di antara individu karyawan di tempat kerja, karena kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kestabilan psikologis karyawan, yang akan mendorong para pekerja untuk membantu meningkatkan produktivitas bisnis.
2. Diharapkan kepada lembaga perusahaan untuk memikirkan tentang memberikan fleksibilitas kepada para pekerja untuk mengekspresikan pendapat mereka dalam rangka mendukung dan mempromosikan lebih banyak kenyamanan di tempat kerja. Hal ini diharapkan dapat menumbuhkan atmosfer kerja yang baik, yang akan meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan. Rekomendasi ini didasarkan pada indikasi kebebasan berekspresi dalam kuesioner penelitian, yang merupakan salah satu indikator variabel iklim kerja, yang memiliki nilai rata-rata terendah.
3. Penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menekankan pada pengukuran dan analisis numerik dari data. Hanya ada dua variabel independen dan satu variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau panduan untuk penelitian selanjutnya, namun demikian ada baiknya dipikirkan untuk memasukkan variabel yang lebih luas dan bervariasi dengan berbagai jenis,

pendekatan, dan teknik. Hal ini bertujuan untuk mencapai analisis yang lebih menyeluruh dan mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penyusunan penelitian yang berjudul “Dampak Kesehatan Mental dan Atmosfer kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Swasta di Kota Surabaya)” ini, penulis mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya. Saya mengucapkan terima kasih kepada segenap dosen dan pihak-pihak yang telah memberikan ilmu, pengarahan, dan dukungan selama proses penyusunan. Selain itu, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya atas doa dan dukungan yang tidak pernah putus, serta semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Terakhir, saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri atas semua kerja keras dan kegigihan saya dalam menyelesaikan proyek ini. Saya menantikan kritik dan saran yang berguna untuk perbaikan di masa mendatang, dan semoga Allah SWT melimpahkan pahala yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu.

Jurnal ini merupakan salah satu bagian dari tugas akhir atau skripsi yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Mental dan Suasana Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Swasta di Wilayah Kota Surabaya.” Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda Surabaya.

DAFTAR REFERENSI

- Alamsyah, S. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Sungguminasa. *BMC Public Health*, 5(1), 1–8.
- Alya, E. G., Firmansyah, Y., & Mukaram. (2022). Dampak kesehatan mental dan strategi coping terhadap kinerja karyawan PT Pindad Persero selama pandemi Covid-19 (studi kasus pada karyawan PT Pindad Persero). *Formosa Journal of Science and Technology*, 1(3), 165–174. <https://doi.org/10.55927/fjst.v1i3.832>
- Anon. (n.d.). *Permen_5_2018*.
- Arifudin, O., Sofyan, Y., Sadarman, B., & Tanjung, R. (2020). Peranan konseling dosen wali dalam meningkatkan motivasi belajar mahasiswa di perguruan tinggi swasta. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*. <https://doi.org/10.29080/JBKI.V10I2.124>
- Ayuningtyas, D., Misnaniarti, & Rayhani, M. (2018). Analisis situasi kesehatan mental pada masyarakat di Indonesia dan strategi penanggulangannya. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.26553/jikm.2018.9.1.1-10>

- Aziz, R., Wahyuni, E. N., & Wargadinata, W. (2017). Kontribusi bersyukur dan memaafkan dalam mengembangkan kesehatan mental di tempat kerja. *INSAN Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2(1), 33. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v2i12017.33-43>
- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 47–65.
- Fatimah. (2019). Pengaruh kesehatan mental terhadap hasil belajar pendidikan agama Islam di SMP PIRI Jati Agung. *Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, 1–180.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru SMK Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Hutahaean, R., & Gultom, A. (2021). Pengaruh suasana kerja terhadap prestasi kerja dosen dan pegawai di Akademi Keperawatan HKBP Balige. *Jurnal Keperawatan HKBP Balige*(17), 13–18.
- Indrasari, M., Kepuasan Kerja, Dan Kinerja, & Karyawan Indd. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*.
- Yuliana, R. I. (2016). Kontribusi pendapatan industri kerajinan marmer terhadap pendapatan rumah tangga dan serapan tenaga kerja di Desa Gamping dan Desa Besole Kabupaten Tulungagung. 1–23.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Yovita, N. V. (2020). Cek kesehatan jiwa anda dengan indikator ini. *Klikdokter.Com*. Retrieved June 11, 2023, from <https://www.klikdokter.com/psikologi/kesehatan-mental/cek-kesehatan-jiwa-anda-dengan-indikator-ini>
- Otnie, B. M., Sitompul, R. S., Sihombing, D. R. W., & Damanik, J. B. (2021). Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *Jurnal Global Manajemen*, 10(2), 8. <https://doi.org/10.46930/global.v10i2.1329>
- Purba, L., Hutapea, J. Y., & Fakultas Ekonomi. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan cleaning service SOS area Alfa Tower Tanggerang. 23.
- Samadi, R. L., Lumintang, G. G., & Poluan, J. (2022). PKM pemilik rumah makan ikan bakar di Kelurahan Tumumpa 1 Kecamatan Tuminting Kota Manado Propinsi Sulawesi Utara. 10(4), 1088–1098.
- Sarip, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT ABC Persada. 3(1), 95–111.
- Sugiyono. (2016). Variabel penelitian dan definisi operasional. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(6),

61–77.

Toton, T. (2018). Pengaruh motivasi dan suasana kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan di Kabupaten Pringsewu. *Penelitian Mandiri Universitas Bandar* (0202056203).

Meidina, W. D., & Laura, S. N. (n.d.). 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). *Business Management Journal*, 18(1).

Management Journal 18(1):p-ISSN. doi: 10.30813/bmj.