

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci penting dalam keberhasilan organisasi, manajemen sumber daya manusia merujuk pada pemanfaatan dan pendayagunaan bakat kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu perusahaan termasuk proses rekrutmen, pelatihan pemeliharaan hingga pengelolaan karyawan secara keseluruhan (Suprayanto dalam Putri, 2024) Pentingnya manajemen SDM terletak pada fakta bahwa karyawan adalah aset berharga bagi perusahaan, untuk itu perlu memperhatikan kualitas karyawan agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan dapat menghadapi persaingan eksternal yang semakin ketat. Menurut Mathis & Jakson (dalam Kurnia, 2023) MSDM yang efektif mampu meningkatkan produktifitas inovasi dan daya saing perusahaan melalui pengelolaan yang strategis terhadap SDM, oleh karena itu peran MSDM sangat penting dalam memastikan karyawan memiliki kesejahteraan fisik dan mental yang optimal untuk mendukung keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah faktor keberhasilan perusahaan. Karyawan yang berkualitas dan produktif dapat meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan. Karyawan yang memiliki ketrampilan dan motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, maka tugas perusahaan adalah memastikan bahwa setiap karyawan memiliki dukungan yang memadai untuk mencapai potensi terbaiknya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kesehatan mental. Kesehatan mental yang baik akan berdampak positif bagi kualitas kinerja karyawan, kesehatan mental adalah kondisi pikiran seseorang yang tercermin dalam perilaku atau sikap yang terlihat dari luar. Masalah kesehatan mental (*mental illness*) di tempat kerja merupakan masalah yang sering dihadapi oleh para pekerja di berbagai bidang. Lingkungan kerja yang stress, tekanan pekerjaan tinggi, konflik diri, kurang dukungan dari rekan kerja atau manajemen perusahaan adalah beberapa faktor yang dapat berkontribusi terhadap masalah kesehatan mental di tempat kerja. Depresi, kelelahan, rasa cemas, merupakan contoh masalah kesehatan mental yang sering terjadi di tempat kerja.

Survei swaperiksa PDSKJI (dalam Ramadhan, 2020) mengatakan, dari 5.661 orang di provinsi antara april dan 7 oktober 2020. Sebanyak 67,4% mengalami gangguan cemas, 67.3% depresi dan 74,4% trauma psikologis. Sejalan dengan ini, Ipsos dan Forum Ekonomi Dunia mendata bahwa 13.000 pekerja dari 28 negara mengalami masalah kesehatan mental dikarenakan rentannya rasa aman di tempat kerja (dalam Sulistyono, 2024). Diperkuat oleh pernyataan WHO bahwa terdapat 264 juta orang di seluruh dunia menderita depresi, banyak diantaranya terkait dengan tekanan di tempat kerja.

Angkatan kerja saat ini didominasi kelompok generasi muda, seperti Gen Z. menurut BPS Kota Semarang (2023), jumlah angkatan kerja pada kisaran tahun 2022-2023 dalam lingkup Provinsi Jawa Tengah, yang memiliki tingkat angkatan kerja tertinggi adalah kota Semarang sebanyak 929.014 jiwa.

Setiap generasi memiliki perbedaan karakteristik yang terbentuk dari pengalaman sehari-hari dan cara bagaimana mereka diperlakukan dalam keluarga dan lingkungan sekitarnya. Setiap generasi memiliki karakteristik yang berbeda, Perbedaan antar generasi juga tercermin dalam cara mereka menyelesaikan masalah di tempat kerja. Oleh karena itu, strategi budaya kerja perlu disesuaikan dengan kondisi dan dinamika generasi pada waktu tertentu. Karakter dominan dari Gen X, Gen Y dan Gen Z, dalam riset yang dilakukan Abdul Rashid et al., (dalam Kasih, 2023), dapat dibedakan menjadi berikut.

Tabel 1. Tabel Perbedaan Karakter Gen X, Gen Y, dan Gen Z.

Generasi	Tahun Kelahiran	Karakter Perilaku yang Dominan
Gen X	1965-1980	Pemikir yang independen, lebih efisien
Gen Y	1981-1994	Lebih suka bersosialisasi, percaya diri, kurang independen
Gen Z	1997-2012	Kemampuan komunikasi yang lemah, sangat bergantung pada teknologi

Sumber: Kasih, 2023

Generasi muda (Gen Y dan Gen Z) yang baru memasuki dunia kerja umumnya mengutamakan komunikasi terbuka dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan yang profesional serta penuh rasa hormat, serta dukungan dan umpan balik yang baik dalam manajemen (Baum, 2020). Gen Y khususnya mengharapkan pemimpin yang berfokus pada hubungan interpersonal, mendengarkan dengan baik, memberikan perhatian personal, serta sering berkomunikasi (Gabriela, Karina., Buchko, Aaron, 2021). Mereka juga menginginkan hubungan yang harmonis dengan atasan (Omilion-Hodges & Sugg dalam Kasih, 2023) Meskipun Gen Y dan Gen Z memiliki beberapa kesamaan, masing-masing tetap memiliki karakteristik yang unik ((Parker, Kim., & Igielnik, 2020))

Gen Z memiliki tingkat kesadaran tinggi terhadap kesehatan mental, namun masalah kesehatan mental generasi ini juga lebih tinggi dari generasi sebelumnya. Banyak penelitian yang menunjukkan generasi ini muncul sebagai demografis yang paling stres di tempat kerja dan berjuang keras untuk mengatasinya. Survei Cigna International Health (Zulfikar, 2023) terhadap hampir 12.000 pekerja di seluruh dunia, 91% dari pekerja usia 18 hingga 24 tahun mengalami stres kerja. Data yang sama menunjukkan stres yang tidak terkendali memengaruhi hampir seperempat responden Gen Z 23% dan hampir semua 98% menghadapi gejala kelelahan.

Di kota Semarang, terdapat fenomena menarik terkait kinerja dan partisipasi Gen Z dalam dunia kerja. Sebuah riset menunjukkan bahwa banyak karyawan gen Z di kota Semarang lebih memilih fleksibilitas kerja daripada gaji tinggi. Mereka bersedia menerima penghasilan lebih kecil asalkan dapat bekerja di mana saja (*work from anywhere*). hal ini disebabkan oeh meningkatnya kesadaran mereka terhadap pentingnya kesehatan mental serta keinginan untuk mengurangi stres akibat lingkungan kerja konvensional (kompas.com, 2023). Riset lain menunjukkan bahwa Gen Z di kota Semarang cenderung mengutamakan *work-life balace* untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Rohmah, 2022). Didukung penelitian yang dilakukan Puspita et al., (2024) menjelaskan, bahwa 37, 2% responden gen Z memutuskan untuk resign karena tidak adanya *work-life balance* di tempat kerja mereka. berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian oleh Ajrina Badzlin Athfalia & Khoirul Attiq (2024) menemukan bahwa karyawan Gen Z di kota Semarang akan tetap bertahan pada perusahaan meskipun terdapat beban kerja yang dialami.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan peneliti, dari 30 karyawan gen Z di kota Semarang 66.67% memiliki kesehatan mental yang rendah, sehingga hal ini dapat mengganggu kinerja mereka di tempat kerja.

Seseorang dengan masalah kesehatan mental biasanya lebih tertutup dan kurang berani untuk mengungkapkan apa yang dirasakan, mereka cenderung enggan untuk mencari pertolongan atau tidak mau mencari pertolongan, bahkan memilih untuk merahasiakan kondisi mereka karena kurangnya kepercayaan dan rasa aman, survei health on demand menunjukkan hampir 45% karyawan Indonesia mengaku pernah bekerja dalam kondisi mental yang tidak sehat (Mercer Marsh Benefits, 2023). Ketika seseorang merasa kurang baik secara mental, mereka cenderung memiliki persepsi negatif, sulit bergaul, dan sulit berinteraksi dengan rekan

kerja. Hal ini akan berdampak pada lingkungan kerja yang tidak kooperatif, tidak solid, dan kurangnya kerjasama antar tim. Data dari *World Health Organization* (WHO), masalah kesehatan mental di tempat kerja dapat menyebabkan kerugian ekonomi global hingga 1\$ triliun pertahun akibat kurangnya produktivitas.

Penelitian yang dilakukan Riny Chandra et al., (2017) menjelaskan bahwa masalah kesehatan mental seperti stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Didukung oleh Mei et al., (2024) Kesehatan mental yang baik merupakan bagian dari kebutuhan psikologis, rasa aman, harga diri, penghargaan, dan sosial manusia, sehingga pemenuhan kebutuhan dasar ini akan memengaruhi motivasi dan kinerja.

Dalam uraian diatas dapat disimpulkan bahwa masalah kesehatan mental menjadi fokus penting dalam setiap perusahaan. Masalah tersebut akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan. Aliyah et al., (2023) dengan tingkat stres atau depresi yang rendah, orang tersebut dapat bekerja dengan fokus dan efisien. Atas dasar tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja, mengetahui tingkat kesehatan mental dan tingkat kinerja karyawan gen Z, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Semarang**” dengan pertanyaan penelitian (i) Bagaimana tingkat kesehatan mental karyawan Gen z di kota Semarang? (ii) Bagaimana tingkat kinerja karyawan Gen Z di kota Semarang? (iii) Bagaimana pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan di kota Semarang?

2. Kajian Pustaka

2.1 Definisi Kesehatan Mental

Menurut WHO, kesehatan mental adalah kondisi kesejahteraan *well-being* seorang individu yang menyadari kemampuannya sendiri, dapat mengatasi tekanan kehidupan yang normal, dapat bekerja secara produktif dan mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya (Vitoasmara., 2024). kesehatan mental adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak mengalami perasaan bersalah terhadap dirinya, memiliki kerealitasan dan dapat menerima kekurangan, mampu menghadapi masalah dalam hidupnya, memiliki kepuasan dalam kehidupan sosial, serta kebahagiaan hidup. Menurut Nurhaeni et al., (2022) kesehatan mental adalah orang yang terus menerus tumbuh, berkembang dan matang dalam hidupnya dan dapat menerima tanggung jawab. Menurut Pratiwi, K., & Rusinani, (2022) kesehatan mental adalah satu kondisi yang memungkinkan perkembangan fisik, intelektual, dan emosional yang optimal dari seseorang dan perkembangan itu berjalan selaras dengan keadaan orang lain.

2.1.1 Indikator Kesehatan Mental

Veit dan Ware 1983 dalam (M. Khalifah Paskal, 2024) mengidentifikasi dua aspek utama kesehatan mental yaitu:

1. **Psychological Distress (Tekanan Psikologis)**, kondisi ini menjelaskan kesehatan mental yang buruk, yang dapat diukur melalui gejala-gejala yang dirasakan individu seperti:
 - a. Anxiety (Kecemasan), ditandai dengan perasaan tidak nyaman, seperti jantung berdebar, keringat berebih, sakit kepala, atau insomnia. Gejala kecemasan ini terbagi menjadi dua, yaitu gejala fisik; fgangguan pencernaan, tekanan darah naik, nafsu makan turun, dan sesak napas. Lalu ada gejala mental; rasa takut, tegang, bingung, rendah diri, sulit fokus, dan merasa tidak nyaman.
 - b. Depression (Depresi), perasaan sedih, kehilangan semangat, dan ketiadaan ekspresi bahagia.
 - c. Lost of Behavior/ Emotional Control (hilangnya kontrol emosi/perilaku), ketidakmampuan mengendahkan emosi secara sadar, yang dapat terlihat dari perilaku seperti menangis.

2. **Psychologica Well-Being (Kesejahteraan Psikologis)**, kondisi individu yang mampu mengoptimalkan potensi, mengatasi tekanan hidup, bekerja produktif, dan berkontribusi pada perusahaan. Gejalanya meliputi:
 - a. Life Satisfaction (Kepuasan Hidup), perasaan bahagia, bebas dari tekanan, damai, tenang, bersyukur atas kehidupan.
 - b. Emotional Ties (Ikatan Emosional), hubungan emosional yang erat dan penuh kasih sayang, yang membuat individu merasa dicintai dan dibutuhkan.
 - c. General Positive Effect (Efek Positif Umum), reaksi positif terhadap pengalaman menyenangkan yang berdampak baik pada kesehatan mental.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Mental

Menurut Mental Health Foundation (2025) kesehatan mental dipengaruhi oleh:

- a. Faktor Biologis, misalnya kesehatan fisik, genetika, pola makan, tidur, usia.
- b. Faktor Psikologis, misalnya keyakinan, diagnosis kesehatan mental, persepsi, kecanduan.
- c. Faktor Sosial, misalnya hubungan keluarga, hubungan pekerjaan, budaya, uang, lingkungan sekitar dan stigma.

2.2 Definisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja sesungguhnya) yang dicapai seseorang. Menurut Hesti Widiyanti, kata kinerja adalah singkatan dari kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut *performance* (dalam Kompas.com, 2023). Levinson (dalam Asnida et al., 2023), kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya." kinerja mengerucut terhadap perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengacu terhadap *actual performance* (prestasi kerja) yang dapat dihasilkan dari kerja individu, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas, prestasi kerja ini mencakup pencapaian yang akan diperoleh oleh pegawai melalui pelaksanaan tugas yang diberikan sejalan dengan tanggung jawab dan tenggat waktu yang diberikan.

2.2.1 Indikator Kinerja

Indikator kinerja mencerminkan aspek-aspek kritis yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan atau organisasi, baik di masa kini maupun masa depan. Dalam mengembangkan indikator kinerja individu.

Menurut Agus Dharma (dalam Sondakh E, Michael M, 2022) hampir semua metode pengukuran kinerja dilihat dari 3 indikator utama yaitu

- a. Kualitas, yang mengacu pada tingkat mutu dari hasil akhir yang diselesaikan, pengukuran kualitas mencerminkan seberapa baik tugas yang diselesaikan.
- b. Kuantitas, mengacu pada target jumlah yang wajib dicapai, hal ini berkaitan dengan volume produksi yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, yang mengacu pada sejauh mana tugas dapat diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan. Pengukuran ketepatan waktu adalah jenis khusus pengukuran kuantitatif yang menilai kapan suatu tugas dapat diselesaikan.

dalam penjelasan indikator di atas, pengembangan indikator kinerja oleh Agus Dharma harus memperhatikan aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

2.2.2 Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (dalam Pusparani, 2021) kinerja dipengaruhi oleh

- a. Faktor Individu, termasuk dalam aspek kemampuan, keahlian dalam menjalankan tugas tertentu, kesehatan mental, dan kesehatan fisik.
- b. Faktor Dukungan Organisasi, pegawai membutuhkan factor dukungan dari organisasi di mana mereka bekerja agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah secara efektif. Dukungan organisasi ini mencakup penyediaan sarana prasarana seperti fasilitas, pengaturan kondisi, persyaratan kerja, dan infrastruktur berkualitas di tempat kerja guna menjaga rasa nyaman para pegawai.
- c. Faktor Dukungan Manajemen, kinerja Perusahaan dan individu sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajer dalam mengelola berbagai aspek, seperti menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengembangkan ketrampilan karyawan, dan memotivasi mereka untuk mencapai hasil terbaik.

2.3 Definisi Generasi Z

Menurut Sensus Badan Pusat Statistik (dalam (Goodstats, 2023) Gen Z umumnya didefinisikan sebagai generasi yang lahir dalam rentang tahun 1997 hingga 2012 dan pada tahun 2020 terdapat 75,4 juta jiwa Gen Z setara dengan 27,92% dari total penduduk Indonesia. Mereka gen pertama yang tumbuh sepenuhnya dalam era digital, dengan akses luas terhadap teknologi, internet, dan media sosial. Karakteristik unik ini memengaruhi cara berpikir, berperilaku, dan bekerja di dunia modern. Menurut Belvar et al., (2024) Gen Z adalah generasi yang sangat terhubung dengan teknologi. Cenderung lebih individualis, dan memiliki nilai inklusivitas yang tinggi. Mereka sering kali digambarkan sebagai generasi yang multitasking, kreatif, dan berorientasi pada hasil yang cepat. Menurut survei yang dilakukan oleh Harris Poll (dalam Sakitri, 2021) sebanyak 63% Gen Z tertarik untuk melakukan beragam hal kreatif setiap harinya. Segala hal yang dilakukan oleh generasi Z biasanya berhubungan dengan dunia maya. Dengan dibantu oleh perkembangan teknologi, mereka lebih mampu untuk melakukan semua kegiatan dalam satu waktu (multitasking) dibandingkan generasigenerasi terdahulunya (Apaut & Suparman, 2021). Secara tidak langsung, hal ini berpengaruh terhadap kepribadian dan karakteristik mereka. Terkadang, generasi Z mendapatkan stereotip sebagai pecandu teknologi, antisosial, atau “pejuang keadilan sosial” (Business Insider, 2021). Kelemahan dari generasi Z ialah plin-plan karena menyukai sesuatu yang cepat atau instan, mudah bosan, dan biasanya cenderung bertindak semaunya sendiri tanpa melihat situasi dan kondisi yang terjadi di sekitarnya (Lingga Sekar Arum et al., 2023).

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Research Gap

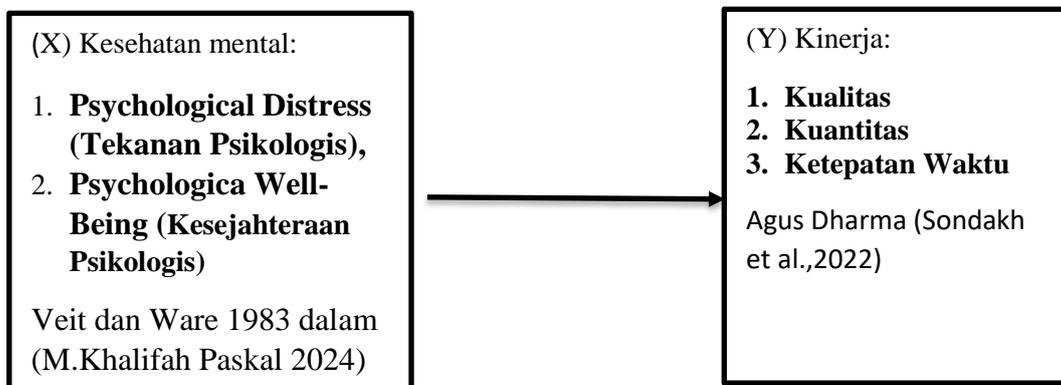
No	Research Gap	Peneliti	Hasil Penelitian
1	Variabel kesehatan mental terhadap Kinerja	(maulana et al., 2024)	Penelitian ini menemukan bahwa kesehatan mental berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
2	Variabel kesehatan mental terhadap kinerja	(M. Khalifah Paskal, 2024)	Penelitian ini menemukan bahwa kesehatan mental berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

3	Variabel kesehatan mental terhadap kinerja.	(Brolin Marno Otnie et al., 2021)	Penelitian ini menemukan korelasi positif sebesar 0,549 antara kesehatan mental dan kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,301. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kesehatan mental berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4	Variabel Kesehatan mental terhadap kinerja	(Farida, 2023)	Penelitian ini menjelaskan bahwa Kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah pada 2025

2.5 Kerangka Berpikir

Tabel 3. kerangka berpikir



Sumber: Data diolah pada 2025

2.6 Hipotesis

Teori Job Demand Resources Model oleh Demerouti 2001 dalam (M. Khalifah Paskal, 2024) menjelaskan bahwa, Kesehatan mental mempengaruhi Kinerja, tuntutan pekerjaan (*Job demand*) yang tinggi tanpa dukungan sumber daya (*Job Resources*) yang memadai dapat menyebabkan burnout, stres, dan penurunan kesehatan mental, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan. Didukung oleh Penelitian Farida, (2023) bahwa Kesehatan mental dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan.

Dengan teori tersebut memunculkan hipotesis penelitian, menurut (Suroso, 2020) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ho: Kesehatan mental tidak berpengaruh terhadap kinerja

H1: Kesehatan mental memiliki pengaruh terhadap kinerja

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah populasi tidak terbatas yaitu populasi yang tidak dapat dihitung secara keseluruhan, dan sumber data yang tidak dapat ditentukan batas-batasnya, sehingga tidak dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah secara kuantitatif (Amin, 2023). Populasi penelitian ini merupakan karyawan gen Z di kota Semarang yang jumlahnya tidak diketahui.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti dan bertujuan untuk mewakili suatu populasi agar menghemat biaya, waktu, dan tenaga, dengan tidak mengurangi bobot dari suatu penelitian (Berita hari ini, 2021). Sampel dari penelitian ini menggunakan rumus

$$\text{Lemeshow 1997, } n = \frac{Z^2 P(1-P)}{d^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

Z = Tingkat kepercayaan

P = Proporsi populasi yang diperkirakan

d = *Margin of error* yang diinginkan

Dengan asumsi tingkat kepercayaan 95% (Z= 1,96), Proporsi populasi yang tidak diketahui (P = 0,5), dan *margin of error* 9,8% (d = 0.098), maka ukuran sampel yang dibutuhkan adalah:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times (1-0.5)}{(0.098)^2} = 100 \quad (1)$$

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden. dengan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan dan kriteria tertentu yaitu karyawan Gen Z dengan umur 18-28 tahun

3.3 Variabel Penelitian

Setiap penelitian biasanya memiliki fokus khusus pada suatu aspek, seperti fenomena tertentu, untuk memahaminya secara mendalam. Sebagai kegiatan ilmiah, penelitian memerlukan data yang valid untuk mendukung prosesnya. Agar pembahasan tidak terlalu luas dan tetap terarah pada satu fenomena tertentu serta memiliki hubungan sebab-akibat, diperlukan konsep yang menjelaskan atribut dan karakteristik subjek atau objek yang diteliti. Konsep inilah yang dikenal sebagai variabel, Penelitian ini memiliki dua variabel utama:

1. Variabel Bebas (X): Kesehatan Mental, yang diukur dengan menggunakan indikator Psychological Distress (Tekanan Psikologis), dan Psychologica Well-Being (Kesejahteraan Psikologis) dari Veit dan Ware 1983 (M. Khalifah Paskal, 2024)
2. Variabel Terikat (Y): Kinerja Karyawan, yang diukur berdasarkan indikator kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari Agus Dharma (dalam Sondakh E, Michael M, 2022)

3.4 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk menentukan apakah suatu alat ukur memiliki validitas, yang berarti alat ukur tersebut dapat dengan tepat mengukur variabel yang diukur. Ghozali (dalam Sanaky et al., 2021) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode korelasi *product moment person*. Proses analisis ini melibatkan korelasi antara skor setiap item dengan skor total, yang merupakan hasil penjumlahan dari semua item. Hasil perhitungan dari data yang diperoleh dilakukan dengan melihat probabilitas nilai R table yaitu uji dua arah dengan tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya menghitung nilai derajat kebebasan (df) yaitu $df=n-2$. Maka dapat diketahui besarnya nilai $df= 100-2=98$. Dengan R tabel uji validitas pada analisis ini yaitu sebesar 0,197 validitas dianggap terpenuhi apabila R hitung lebih besar dari R tabel, sebaliknya jika R hitung lebih kecil dari R table, maka pertanyaan dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana data yang dihasilkan dari pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan konsisten atau seragam (Sugiyono,2017:130) penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha* sama dengan atau di atas 0,60.

3.5 Uji Deskriptif

Uji deskriptis dilakukan untuk mengetahui nilai mean dan standar deviasi dari masing-masing variabel, dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS 2025 untuk mengetahui nilai mean dan standar devisi dari setiap variabel. Dalam penelitian ini, mean digunakan untuk mengkategorikan data. Mean hipotetik merupakan rata-rata yang dihitung dari data sampel aktual dan digunakan untuk mengestimasi parameter populasi. Penelitian ini juga menggunakan kategorisasi untuk mengevaluasi tingkat kesehatan mental dan kinerja pegawai gen Z yang dibagi menjadi tiga kategori: tinggi, sedang, dan rendah. Pembagian kategori dalam dilakukan berdasarkan perhitungan tertentu sebagaimana dijelaskan dalam tabel kategorisasi berikut (dalam Azwar, 2020):

Tabel 4. Rumus Kategorisasi Variabel

Kategori	Norma
Tinggi	$X > M + 1SD$
Sedang	$M - 1SD < X < M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

Sumber: Data diolah pada 2025

3.6 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2019), uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan validitas hasil penelitian serta memastikan data yang digunakan bersifat teoritis, bebas dari bias, dan stabil. Selain itu, uji asumsi klasik bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dalam estimasi koefisien regresi. Pengujian ini juga dilakukan untuk menilai kesesuaian data dalam merepresentasikan populasi dan mendukung validitas penelitian.

a. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov, yang pertama kali dikembangkan oleh Chakravart, Laha, dan Roy pada tahun 1967, digunakan untuk menguji apakah sampel berasal dari populasi dengan distribusi tertentu. Keputusan dalam uji ini didasarkan pada nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala ini, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan variance inflating factor (VIF). Dengan ketentuan apabila nilai toleransi lebih dari 0,100 dan VIF kurang dari 10.00 maka data dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas begitupun sebaliknya.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Heteroskedastisitas yaitu keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas pada model regresi. Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara beberapa pengamatan. Menurut Ghazali (2020), model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Uji Hipotesis

Menurut Arifin (2017:17), uji hipotesis adalah proses statistik yang digunakan untuk menguji validitas suatu pernyataan dan menentukan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau harus ditolak. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan menggunakan Uji T (Parsial) dan Uji F (Simultan) sederhana untuk menguji hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Analisis ini menggambarkan hubungan linear antara kedua variabel tersebut dengan menggunakan rumus regresi sebagai berikut:

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kriteria apabila t hitung lebih besar dari pada t tabel maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen. $df(n1) = 1$, $df(n2) = 98$, maka diketahui bahwa F tabel sebesar 3,938.

b. Uji T

Uji hipotesis dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dalam penelitian ini uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan. Dengan kriteria apabila t hitung lebih besar dari pada t tabel maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Diketahui t tabel pada penelitian ini yaitu 1,984

c. Analisis Regresi

Pengaruh antara variabel independen yaitu kesehatan mental terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat ditentukan dengan pengujian analisis regresi linier sederhana. Pengujian ini dilakukan dengan alat bantu berupa komputer dengan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 25. Berikut model regresi dalam penelitian ini:

$$Y = a + bX \quad (2)$$

d. Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian analisis regresi juga menghasilkan nilai koefisien determinasi R². Uji ini untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent yaitu kesehatan mental dan variabel dependen yaitu kinerja. yang digunakan sebagai pedoman dalam menentukan standar hasil R square pada koefisien determinasi adalah kriteria R square dari Chin 1998 (dalam M. Khalifah Paskal, 2024) dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Kriteria R Square dari Chin 1998

Hasil	Kategorisasi
0,19	Lemah
0,19-0,33	Sedang
0,33-0,67	Substansial

Sumber: data diolah pada 2025

3.8 Definisi Operasional Variabel

Tabel 6. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	
Kesehatan Mental, Menurut WHO, kesehatan mental adalah kondisi kesejahteraan (wellbeing) seorang individu yang menyadari kemampuannya sendiri, dapat mengatasi tekanan kehidupan yang normal, dapat bekerja secara produktif dan mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya. Aspek Kesehatan Mental 1. Psychological Distress (Tekanan psikologi) 2. Psychological Well-Being (Kesejahteraan psikologi) Veit dan Ware 1983 (M. Khalifah Paskal, 2024)	Psychological Distress (Tekanan Psikologi)	Kecemasan (Anxiaty)	1	
		Depresi (Depression)	2	
		Kehilangan kontrol perilaku (Lost of Behavior/Emotional Control)	3,4 5	
		Psychological Well-Being (kesejahteraan psikologis)	Kepuasan Hidup (Life Satisfaction)	6,7
			Ikatan Emosional (Emotional Ties)	8
			Efek Positif Umum (General Positive Effect)	9

<p>Kinerja, Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.”</p> <p>Aspek Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu <p>Agus Dharma dalam (Sondakh E, Michael M, 2022)</p>	Kualitas (Quality)	Kesesuaian dengan standart	1
		Ketelitian	2
		Kesempurnaan Tugas	3
	Kuantitas (Quantity)	Tingkat Capai Target	4,5
		Volume Jumlah Tugas	6
	Ketepatan waktu (Timeliness)	Efisiensi waktu	7
		Kemampuan Mengatur Prioritas	8

Sumber: data diolah pada 2025