

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Kesehatan Mental**

Sehat dan sakit selalu menyatu dalam kehidupan manusia sehingga pengenalan konsep sehat dan sakit baik secara fisik maupun psikis merupakan bagian dari pengenalan manusia terhadap dirinya dan lingkungan sekitar (Putri dkk., 2015). WHO mendefinisikan kesehatan mental sebagai kondisi kesejahteraan individu yang secara sadar mampu untuk mengelola tingkat stres yang wajar, untuk bekerja secara produktif dan berperan serta di komunitasnya (Dewi, 2012). Sedangkan kesehatan mental termasuk dalam cakupan pengertian kesehatan secara umum yang didefinisikan di dalam UU Kesehatan No. 36 Tahun 2009 yang memungkinkan setiap manusia untuk hidup produktif baik secara sosial maupun ekonomis; dan pengertian kesehatan jiwa dalam UU No. 18 Tahun 2014 dimana seorang individu dapat berkembang secara fisik, mental, spiritual, dan sosial sehingga individu menyadari kemampuan dirinya, dapat mengatasi tekanan, bekerja secara produktif, dan mampu berkontribusi untuk komunitasnya. Pengertian ini membuktikan bahwa kesehatan mental juga sama pentingnya dengan kesehatan fisik. Kesehatan fisik dan mental merupakan dua bagian yang saling

berkaitan. Kondisi fisik yang buruk tidak terlepas dari kesehatan mental yang tidak bagus. Suasana hati yang cemas dan depresi memulai serangkaian perubahan yang merugikan dalam fungsi endokrin dan kekebalan sehingga menciptakan peningkatan kerentanan terhadap berbagai penyakit fisik (WHO, 2001). Tubuh yang tidak sehat memiliki hormon yang tidak seimbang sehingga pekerjaan menjadi sulit untuk dikerjakan. Hal ini kemudian menyebabkan pembentukan hormon *cortisol* (hormon stres) pada tubuh.

Clausen mendefinisikan orang dengan jiwa yang sehat adalah orang yang bisa mencegah gangguan jiwa yang diakibatkan oleh berbagai stresor dan besar kecilnya gangguan ini dipengaruhi oleh stresor, makna, intensitas, budaya, agama, dan lain-lain (Yusuf dkk., 2015). Sependapat dengan itu, menurut Putri, dkk. (2015) individu dengan kesehatan mental yang baik ditunjukkan dengan adanya rasa bebas dari segala jenis gangguan jiwa, dan kondisi tersebut membuat mereka mampu menjalani hidup khususnya dalam menyesuaikan diri untuk menghadapi kendala dan masalah yang ditemui selama hidup. Sedangkan menurut Kartono (Dewi, 2012), pribadi dengan mental yang sehat dapat menampilkan tingkah laku yang kuat dan dapat diterima oleh masyarakat umum, memiliki sikap hidup sesuai pola masyarakat dan norma yang ada. Karakteristik individu dengan kesehatan mental yang baik menurut Lowenthal (Dewi, 2012) mengacu pada kondisi atau sifat yang positif. Sedangkan menurut Putri, dkk. (2015), individu yang sehat mental atau jiwa memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Merasa senang terhadap dirinya serta
  - a. Dapat menghadapi situasi;

- b. Dapat mengatasi kekecewaan dalam hidup;
  - c. Puas dengan kehidupan yang dijalani sehari-hari;
  - d. Memiliki harga diri yang wajar; dan
  - e. Menilai dirinya secara realistis, tidak berlebihan dan tidak pula merendahkan.
2. Merasa nyaman berhubungan dengan orang lain serta
- a. Mampu mencintai orang lain;
  - b. Mempunyai hubungan pribadi yang tetap;
  - c. Dapat menghargai pendapat orang lain yang berbeda;
  - d. Merasa bagian dari suatu kelompok; dan
  - e. Tidak "mengakali" orang lain dan juga tidak membiarkan orang lain "mengakali" dirinya.
3. Mampu memenuhi tuntutan hidup serta
- a. Mampu menetapkan tujuan hidup yang realistis;
  - b. Dapat mengambil keputusan;
  - c. Dapat menerima tanggung jawab;
  - d. Dapat merancang masa depan;
  - e. Mampu menerima ide dan pengalaman baru; dan
  - f. Puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

WHO (Yusuf dkk., 2015) sendiri menjelaskan ciri-ciri orang dengan jiwa yang sehat sebagai berikut:

1. Dapat menyesuaikan diri pada kenyataan secara konstruktif walaupun yang terjadi pada kenyataannya adalah hal yang buruk;
2. Dapat merasa bebas dari ketegangan dan kecemasan secara relatif;

3. Mendapatkan kepuasan dari usaha atau perjuangan hidupnya;
4. Lebih puas untuk memberi daripada harus menerima sesuatu;
5. Memiliki kemampuan yang besar untuk mengasihi;
6. Berhubungan serta saling menolong dan memuaskan orang lain;
7. Mengarahkan ketegangan dalam permusuhan pada solusi yang konstruktif dan kreatif; dan
8. Dapat menerima kekecewaan sebagai pelajaran di masa mendatang.

Ketika seseorang tidak memiliki poin-poin yang dijelaskan di atas, dia terindikasi mengalami gangguan kesehatan mental. Gangguan kesehatan mental berarti individu mengalami gangguan kejiwaan. Pedoman Penggolongan dan Diagnosis Gangguan Jiwa di Indonesia (PPDGJ) III mendefinisikan gangguan jiwa sebagai sindrom pola perilaku individu yang berkaitan secara khas dengan gejala penurunan (*impairment*) atau penderitaan (*distress*) di dalam fungsi penting dari manusia (psikologik, biologik, dan perilaku) dan gangguan tersebut bukan hanya terjadi dalam antar individu melainkan juga dengan masyarakat (Yusuf dkk., 2015).

Gangguan jiwa dapat disebabkan oleh tiga faktor berikut:

1. Somatogenik (faktor somatik), yaitu akibat gangguan pada neurofisiologi, neuroanatomi, dan neurokimia, juga tingkat perkembangan dan kematangan organik serta faktor pranatal dan perinatal.
2. Psikogenik (faktor psikologi), berkaitan dengan hubungan keluarga baik itu ibu dan anak, persaingan antara adik dan kakak, peran ayah sebagai kepala keluarga, pekerjaan. Kemudian, faktor intelegensi, konsep diri, pola adaptasi, dan tingkat perkembangan emosi juga memengaruhi individu untuk mampu menghadapi

masalah. Jika keadaan-keadaan tersebut kurang baik, maka individu dapat merasa cemas, depresi, malu, dan bersalah yang berlebihan.

3. Faktor Sosial Budaya, mencakup faktor kestabilan keluarga, tingkat ekonomi, pola mengasuh anak, perumahan dan kendala kelompok minoritas seperti pengaruh rasial dan keagamaan, fasilitas kesehatan, dll.

Sedangkan menurut Santrock (Putri dkk., 2015) penyebab gangguan jiwa dapat dikategorikan menjadi aspek biologi (seperti keturunan, kegemukan, penyakit), maupun faktor psikologi seperti seseorang dengan kegagalan dan frustrasi.

### **2.1.2 Organisasi**

Menurut Bittner (1965), organisasi merupakan asosiasi atau sekumpulan orang yang terlibat atau berpartisipasi dalam kegiatan yang sama dan diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Sependapat dengan itu, Robbins dan Judge (Wijaya, 2017) mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih yang secara sadar dikoordinasikan dan berfungsi secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly (Wijaya, 2017) organisasi merupakan entitas yang memungkinkan masyarakat mendapatkan penyelesaian yang tidak akan dapat diselesaikan jika hanya dilakukan sendiri oleh individu. Dari beberapa definisi tersebut, dapat kita simpulkan bahwa organisasi tentu memiliki tujuan yang dicapai.

Tujuan organisasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Mencapai atau merealisasikan cita-cita bersama dari setiap anggota organisasi;
2. Mendapat penghasilan dan keuntungan bersama-sama;

3. Mendapat penghargaan dan pengakuan bagi anggota;
4. Mengatasi batasan kemandirian dan kemampuan diri;
5. Mendapatkan hasil akhir pada waktu tertentu yang sudah ditetapkan; dan
6. Memperoleh interaksi dan pengalaman dengan anggota lain.

### **2.1.3 Manusia/Individu dalam Organisasi**

Organisasi digagaskan untuk dibentuk berdasarkan realita bahwa individu tidak dapat memenuhi harapan dan kebutuhannya seorang diri (Tamsah & Nurung, 2021). Individu yang saat ini berada dalam lingkungan masyarakat yang dinamis dan modern merasa banyak kebutuhan yang belum dipenuhi karena merasa bahwa dirinya kurang mampu (Tamsah & Nurung, 2021). Individu merasa bahwa hal tersebut berhasil dilakukan jika dia berkumpul dengan individu-individu lain daripada melakukannya sendiri. Hal ini yang menjadi dasar terbentuknya organisasi. Jika secara umum dikaitkan dengan karyawan/pegawai, individu dalam organisasi harus manusia baik laki-laki atau perempuan, biasanya orang dewasa yang kompeten daripada anak-anak, dan dalam banyak hal dikenal sebagai tipe orang yang daya tanggap, minat, kecenderungan, kapasitas, dan kelemahannya dalam pengertian dasar dikenal sebagai hal yang biasa (Bittner, 1965).

Manusia menjadi faktor utama dan paling penting dalam organisasi, bagaimanapun bentuknya (Danandjaya, 2020). Menurut Robbins & Judge (Danandjaya, 2020), hasil interaksi yang dilakukan antara para individu dalam organisasi akan membentuk perilaku organisasi. Dalam organisasi, manusia berperan dalam *technical* dan *administrative support*. Terutama dalam *administrative support*, fungsi ini bertanggung jawab dalam kelancaran organisasi,

termasuk aktivitas sumber daya manusia seperti perekrutan dan perekrutan, penetapan kompensasi dan tunjangan, dan pelatihan dan pengembangan karyawan (Daft dkk., 2020).

Perilaku manusia yang membentuk perilaku organisasi merupakan suatu fungsi dari interaksi individu dengan individu maupun individu dengan lingkungannya (Danandjaya, 2020). Individu membawa kemampuan, pengharapan kebutuhan, kepercayaan pribadi, dan pengalaman masa lalunya ke dalam organisasi. Sedangkan menurut Strauss & Staylesm (Tamsah & Nurung, 2021), manusia termasuk ke dalam kelompok-kelompok yang memengaruhi keinginan, harapan, dan tingkah laku mereka. Dari kedua pernyataan ini, individu dan organisasi saling memengaruhi satu sama lain, individu membentuk organisasi kemudian organisasi memengaruhi tingkah laku individu.

Setiap manusia memiliki perilaku yang berbeda karena kemampuannya juga berbeda. Menurut Thoha (Danandjaya, 2020), manusia memiliki keinginan yang banyak namun jawaban dari keinginan tersebut terbatas sehingga tidak semua dapat tercapai sesuai keinginan. Dengan perbedaan ini, diperlukan organisasi agar kebutuhan yang berbeda dapat dipenuhi dengan kerja sama antar individu (Nuraisyah, 2021). Perbedaan ini juga membuat tugas yang dilaksanakan dalam organisasi akan berbeda pula. Individu tidak hanya memasuki organisasi berbentuk perusahaan, namun juga ada organisasi lain seperti keluarga atau profesi lainnya yang tentunya menunjukkan perilaku yang tidak sama. Untuk itu, memahami individu sebagai manusia seutuhnya sangat diperlukan agar dapat memahami mengapa setiap orang berperilaku secara berbeda.

Ada 3 (tiga) faktor individu dalam organisasi (Nuraisyah, 2021), yaitu:

1. Kontrak psikologis.

Yaitu suatu kesepakatan tidak tertulis antara organisasi/perusahaan dengan individu yang akan memberikan hal yang terbaik bagi organisasi. Individu memiliki pengharapan kepada organisasi.

2. Kesesuaian tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan.

Hal ini berkaitan dengan faktor individu dari tenaga kerja. Kenyataannya, perusahaan tidak selalu mendapat individu yang benar-benar sesuai dengan tuntutan dan harapan dalam pekerjaan karena tidak ada individu yang sempurna.

3. Beragamnya individu dalam organisasi.

Setiap manusia memiliki latar belakang yang berbeda, baik dari sisi biologis, pendidikan, dan karakteristik. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami hal ini secara terbuka dan menerimanya sebagai dinamika yang ada dalam organisasi.

#### **2.1.4 Kinerja**

Stoner (Tamsah & Nurung, 2021) menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang individu, kelompok atau organisasi hasilkan. Sependapat dengan itu, Wirawan berpendapat bahwa kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Hal ini diberi makna sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan Seymour dalam Swasto mendefinisikan kinerja sebagai tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur (Tamsah & Nurung, 2021). Lawler dan Porter menyatakan dengan lebih lagi bahwa

kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas (Fitria, 2017). Dari beberapa definisi ini dapat disimpulkan bahwa kinerja menunjukkan adanya hasil yang diukur nilainya dengan kriteria atau standar tertentu.

Kinerja dapat dirinci lagi ke dalam kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan menurut Sinambela (Siburian dkk., 2021) merupakan kemampuan karyawan/pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Sedangkan menurut Daryanto dan Bintoro, kinerja karyawan adalah kesediaan individu atau kelompok orang untuk melaksanakan atau menyempurnakan kegiatan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diinginkan (Siburian dkk., 2021). Keberhasilan kinerja karyawan didukung oleh komitmen organisasi yang kuat dari karyawan yang memiliki rasa senang, bangga, dan terikat dengan prospek organisasi di masa depan (Siburian dkk., 2021). Sedangkan kinerja organisasi menurut Hyde (Suryani & J., 2019) merupakan nilai dari keuntungan yang dihasilkan. Berbeda dengan pernyataan Quansah bahwa kinerja organisasi merupakan hasil akhir organisasi yang dinilai berdasarkan sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan (Suryani & J., 2019).

Moetheriono menyebutkan bahwa kinerja berkaitan dengan proses mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi yang telah direncanakan (Abdullah Maruf, 2014). Dalam mengukur keberhasilan dalam mewujudkannya, dibutuhkan indikator kinerja (Kristiyanti, 2012). Penilaian ini dilakukan dikarenakan beberapa alasan. Menurut Timpe (Tamsah & Nurung, 2021), penilaian kinerja dapat dijadikan alat motivasi bagi karyawan, sebagai dasar pemberian ganjaran (hadiah), sebagai dasar disiplin, dan sebagai pedoman untuk persyaratan pengembangan

individu. Bagi organisasi profit, indikator kinerja dapat dilihat melalui perspektif finansial, pelanggan, dan bisnis internal. (Abdullah Maruf, 2014). Sedangkan bagi karyawan, penilaian kinerja dapat dibagi atas penilaian secara kebetulan, metode tradisional dan penilaian berdasarkan sasaran (Tamsah & Nurung, 2021). Menurut Robbins (Anugrah & Priyambodo, 2021), faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Ketepatan waktu;
2. Kualitas kerja;
3. Kuantitas *output*;
4. Efektifitas;
5. Komitmen kerja; dan
6. Kemandirian.

Oleh sebab itu, tanpa adanya indikator dan faktor kinerja ini, akan sangat sulit melihat tingkat kinerja yang imbasnya juga menyulitkan kita dalam menilai tingkat keberhasilan program suatu organisasi.

### **2.1.5 *Work from home***

Skema *work from home* (Mungkasa, 2020) merupakan salah satu bagian dari konsep *telecommuting*. Bentuk *telecommuting* dibagi menjadi 2 kategori, yaitu bekerja dari kantor cabang (*center-based telecommuting*) dan bekerja dari rumah (*home-based telecommuting*). *Work from home* merupakan konsep yang memperbolehkan karyawan bekerja dari rumah, tidak ke kantor secara langsung. Menurut Konradt, Schmook, dan Malecke (Ma'rifah, 2020) menyebutkan bahwa bekerja jarak jauh adalah sebuah cara kerja organisasi yang dilaksanakan sebagian

atau seluruhnya di luar kantor dengan bantuan layanan telekomunikasi dan informasi.

Konsep ini sebenarnya mulai dikenal sejak tahun 1970-an dengan tujuan dapat mengurangi kepadatan lalu lintas pada jam berangkat dan pulang kantor (Mungkasa, 2020). Untuk saat ini, tingginya risiko Covid-19 menyebabkan setiap orang harus berhati-hati dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan dan budaya yang mendadak, termasuk dalam bekerja. *Work from home* yang diberlakukan saat ini merupakan opsi yang dipilih agar produktivitas kerja tetap berjalan sekaligus memutus mata rantai penyebaran Covid-19.

Pengimplementasian *work from home* dapat memberikan dampak, baik positif maupun negatif. Dari sisi positif, Weerasinghe & Jayawardana (2020) berpendapat bahwa konsep *work from home* mendukung adanya *work-life balance* yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan kualitas kerja karyawan. Dengan *work from home*, karyawan lebih leluasa untuk membagi waktu bersama keluarga dan menyelesaikan pekerjaan (Mustajab dkk., 2020). Hal tersebut cukup sulit dirasakan apabila karyawan melaksanakan pekerjaan dari kantor.

Di sisi lain, *work from home* juga memiliki beberapa kekurangan. Ma'rifah (2020) berpendapat bahwa skema *work from home* tidak dapat diterapkan secara cepat. Perusahaan dan karyawan perlu melakukan banyak penyesuaian untuk dapat menerapkan skema *work from home* secara optimal. Kurangnya teknologi yang memadai menjadi salah satu kendala yang muncul dalam penerapannya. Untuk kasus di Indonesia, hal tersebut menjadi sebuah kendala karena masih belum meratanya infrastruktur teknologi di seluruh daerah serta mahalnya biaya internet.

Beberapa jenis pekerjaan juga membutuhkan berkas dan data fisik yang hanya ada di kantor (Ma'rifah, 2020). Hal tersebut mengharuskan karyawan untuk tetap datang ke kantor untuk menyelesaikan pekerjaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pertama, yaitu jurnal yang berjudul, “*Predictors of worker mental health in intellectual disability services during COVID-19*” oleh Lunsy, dkk.(2021). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rasa stres yang dialami oleh pekerja dengan disabilitas intelektual dalam menjalankan perannya di masa Covid-19. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengalaman para pekerja tersebut dan menentukan prediktor gangguan emosional agar dapat menjelaskan pengalaman para pekerja tersebut juga merupakan apa yang akan dimuat dalam KTTA penulis. Kesimpulan yang didapatkan, yaitu diperlukan lebih banyak perhatian untuk menangani kesehatan mental pekerja yang mendukung orang dewasa dengan disabilitas intelektual saat mereka melanjutkan pekerjaan penting mereka selama pandemi.

Penelitian terdahulu yang kedua, yaitu jurnal yang berjudul, “*Pengaruh Quality of Work-Life Sebagai Wujud Kesehatan Mental Karyawan dengan Keterikatan Kerja di Masa Pandemi COVID-19*” oleh Salindri (2021). Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Penelitian ini membahas bagaimana *quality of work life* berpengaruh pada keterikatan kerja dan kesejahteraan kehidupan terutama kesehatan mental dalam masa pandemi. Kesimpulan yang didapat yaitu *quality of work life* yang dijalankan dengan baik akan membuat karyawan memiliki persepsi positif terhadap kesejahteraan hidupnya termasuk

mentalnya, kemudian *quality of work life* dapat berdampak positif terhadap keterikatan kerja dalam upaya meningkatkan efektifitas serta produktivitas perusahaan. Perusahaan perlu mengupayakan agar kualitas hidup kerja berjalan dengan baik karena pandemi yang mengubah pola hidup dan kebiasaan, terutama dalam bekerja.

Penelitian terdahulu yang ketiga, yaitu jurnal yang berjudul, “Manajemen Stres pada Masa Pandemi COVID-19” oleh Muslim (2020). Penelitian ini membahas tentang bagaimana pandemi membuat sebagian orang mengalami stres dan solusi untuk mengelola stres di masa pandemi. Kesimpulan yang didapat, yaitu bahwa hanya orang yang mampu beradaptasi dan mengelola dengan baik kondisi yang ada akan terhindar dari stres, bahkan mampu menjadikan stres menjadi *eustress* karena mereka menjadi kreatif dan produktif. Persamaan jurnal ini dengan penelitian dalam KTTA penulis, yaitu sama-sama membahas bagaimana pandemi membuat sebagian orang mengalami gangguan mental dan berpengaruh pada kinerja yang buruk.

Penelitian terdahulu yang keempat, yaitu jurnal yang berjudul, “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara” oleh Siburian, dkk (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPP Pratama di Balige provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitiannya, mereka menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh penetapan beban kerja karyawan sesuai dengan standar pekerjaan; beban kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja; dan

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penulisan KTTA oleh penulis yaitu adanya pembahasan mengenai beban kerja yang merupakan salah satu penyebab rendahnya kesehatan mental dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.