

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Undang-Undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009 mendefinisikan kesehatan sebagai keadaan sehat baik secara fisik, mental, spiritual, maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Definisi kesehatan jiwa dalam Undang-Undang Kesehatan Jiwa Tahun 2014 adalah kondisi dimana seorang individu dapat berkembang secara fisik, mental, spiritual, dan sosial sehingga individu tersebut menyadari kemampuan sendiri, dapat mengatasi tekanan, dapat bekerja secara produktif, dan mampu memberikan kontribusi untuk komunitasnya.

Dari definisi tersebut jelas terlihat bahwa kesehatan bukanlah semata-mata keadaan bebas dari penyakit, cacat, dan kelemahan. Kesehatan mental pada pegawai merupakan permasalahan yang tak pernah luput dan selalu menjadi perhatian bagi masyarakat, gangguan mental berkontribusi sebesar 23% terhadap beban kesehatan mental dunia. Tingginya angka prevalensi gangguan mental berdampak pada beban sosial dan ekonomi, namun hanya 10% yang menerima penanganan profesional. Banyaknya peningkatan kesehatan mental seperti peningkatan stres, depresi, membuat masalah kesehatan mental tidak bisa diabaikan (Buchori, 2009). Almeida (2001) mengatakan bahwa kesehatan mental bukan sekedar terbebasnya individu dari berbagai macam gangguan psikologis, tetapi lebih dari itu, kesehatan mental berkaitan dengan kapasitas dan kualitas dimana individu mampu beradaptasi dengan perubahan, memajemen situasi yang krisis, mendemonstrasikan hubungan yang bermakna dengan individu lain dan menikmati kehidupan. Dari penjelasan ini dapat diketahui bahwa kesehatan mental merupakan status keseimbangan dan harmoni pada internal individu.

Pada pendekatan lama, seseorang dianggap memiliki kesehatan mental yang optimal hanya jika mereka tidak menunjukkan tanda-tanda atau gejala penyakit mental. Pada kurun waktu terakhir ini, telah terjadi pergeseran ke arah pendekatan yang lebih holistik untuk kesehatan mental. Green dan Kreuter (1991) mengatakan bahwa kesehatan mental merupakan resultan interaksi yang kompleks antara individu, sosial dan lingkungan.

Kesehatan mental adalah bagaimana seseorang berpikir, merasa, dan bertindak ketika dihadapkan dengan situasi-situasi kehidupan. Kesehatan mental adalah bagaimana orang melihat diri mereka sendiri, kehidupan mereka, dan orang-orang lain dalam kehidupan mereka, mengevaluasi tantangan dan permasalahan mereka, dan sekaligus mengeksplorasi pilihan mereka secara sadar. Ini termasuk stres, berhubungan dengan orang lain, dan membuat keputusan.

Terwujudnya kesehatan mental tidak dapat diartikan sebagai terbebasnya individu dari gangguan mental karena kesehatan mental dan gangguan mental tidak berada pada kontinum yang sama. Kesehatan mental merupakan status mental individu yang berfungsi secara optimal (Young, 2001). Kesehatan mental merupakan berfungsinya seluruh komponen mental manusia dalam menghadapi tuntutan dan tantangan kehidupan. Komponen-komponen mental tersebut dapat beroperasi dengan maksimal ketika manusia memiliki kecakapan hidup yang memuat seperangkat pengetahuan dan keterampilan individu yang mendukung seseorang mengatasi permasalahan kehidupan secara efektif dan efisien. Penelitian telah menunjukkan adanya konstruk-konstruk psikologis dapat menjadi penangkal munculnya simptom psikologis sehingga kesehatan mental individu tetap optimal. Konstruk-konstruk tersebut adalah elemen-elemen dari kepuasan hidup seseorang (Hadjam, 2003).

Kesehatan mental juga berpengaruh terhadap pegawai karena dalam setiap instansi atau perusahaan hampir selalu ditemukan satu atau bahkan lebih pegawai yang mengalami masalah pada kesehatan mental yaitu stres kerja sehingga memungkinkan pegawai tersebut tidak bisa mempunyai kinerja yang baik dan tentu saja hal ini bisa mengancam kinerja instansi (Human Capital, 2006). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Apabila kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran pegawai tinggi, dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan pegawai dan akan berdampak pada penurunan prestasi kerja pegawai dan kinerja perusahaan. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami karyawan. Handoko (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah tingkat stres pegawai.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan atau pegawai yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi. Munandar (2008) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Robbins (2006) mengatakan bahwa stres kerja mempunyai bermacam dampak yang berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu yang mengalaminya baik yang berupa gejala fisiologis, psikologis dan perilaku.

Tidak hanya stres kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut Hersey dan Blanchard (1993) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan adalah etos kerja mereka. Sinamo (2011) mendefinisikan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma dalam konsep ini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku.

Selain itu karyawan yang memiliki etos kerja islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka, seperti penelitian yang dilakukan oleh Yushak, et al., (2011), Yousef (2000) dan Sulistyio (2010) bahwa variabel Etos kerja secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasional. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki etos kerja islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Baddu (2007) dan Sutono & Budiman (2009) menyatakan bahwa variabel etos kerja islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengawasan kesehatan mental pada pegawai dilakukan guna mengetahui dampak yang ditimbulkan dari adanya masalah kesehatan mental pada pegawai (Human Capital, 2006). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa pengawasan atau

monitoring kesehatan mental pada pegawai sangat dibutuhkan, maka dari itu dibutuhkan sebuah teknologi yang dapat digunakan untuk melakukan pengawasan atau *monitoring* kesehatan mental pegawai.

Terdapat beberapa penerapan teknologi serupa pada bidang lain seperti yang dilakukan oleh (Devi dkk, 2016), (WHO's Health Emergency Programme, 2010) dan banyak lainnya. Menunjukkan bahwa dengan adanya sistem monitoring kesehatan dapat membantu pengguna dalam melakukan analisis dan penanganan masalah secara efektif dan efisien. Berdasarkan masalah di atas maka di sarankan untuk membuat sebuah sistem yaitu "Sistem *monitoring* Kesehatan Mental Dan Kinerja Pada Pegawai", dimana sistem tersebut dapat memperoleh hasil sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu membantu pengguna dalam melakukan analisis dan penanganan masalah secara efektif dan efisien.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana melakukan pengawasan terhadap kesehatan mental dan kinerja pegawai secara mudah dan efektif ?
2. Bagaimana mengetahui pengaruh stres dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dengan analisis yang tepat ?

1.3. Batasan Masalah

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan, pembuatan sistem *monitoring* kesehatan mental ini memiliki beberapa batasan masalah, yaitu:

1. Lokasi pengambilan data dilakukan di Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.
2. Variabel untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:
 - a. Etos kerja, menggunakan metode skala Likert dalam pengukuran nilai variabel tersebut.
 - b. Stres kerja, stres kerja di ukur menggunakan beberapa aspek yang di kemukakan oleh (Robbins dan Judge, 2008) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

- c. Kinerja pegawai juga menggunakan metode skala Likert dalam pengukuran nilai variabel tersebut.
3. Variabel untuk kesehatan mental pegawai merujuk pada sekala ukur *mental health infentory* (MHI) yang telah dimodivikasi oleh (Aziz, 2015) sebagai berikut:
- Cemas.
 - Depresi.
 - Hilang kontrol.
 - Emosi.
 - Cinta.
 - Puas.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan dari penelitian ini adalah:

- Membangun sistem *monitoring* kesehatan mental dan kinerja pegawai sehingga dapat digunakan untuk melakukan pengawasan kesehatan mental dan kinerja pada pegawai dengan mudah dan efisien.
- Menerapkan metode regresi linier berganda dan korelasi untuk mendapatkan analisis mengenai pengaruh stres kerja , etos kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin di dapatkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Mengetahui pentingnya *monitoring* kesehatan mental dan kinerja pada pegawai.
- Membantu dalam proses evaluasi pekerja.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan ini dibuat dalam rangka mempermudah dalam memahami isi laporan tugas akhir. Sistematika penulisan laporan tugas akhir sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, metodologi penelitian dan juga sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang studi literatur yang berisi teori-teori dasar yang berhubungan dan mendukung dibuatnya sistem monitoring kesehatan mental dan kinerja pegawai, juga membahas tentang tinjauan pustaka yang berisi referensi-referensi dari penelitian sebelumnya yang berkaitan atau hampir sama.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab yang berisikan penyelesaian dalam pengembangan sistem monitoring kesehatan mental dan kinerja pegawai yang dibuat di penelitian ini, seperti apa saja kebutuhan dalam membangun sistem monitoring kesehatan mental dan kinerja pegawai ini, juga bagaimana perancangan sistem monitoring kesehatan mental dan kinerja pegawai ini nanti akan dibuat.

BAB IV IMPLEMENTASI DAN PENGUJIAN SISTEM

Bab ini membahas apa hasil dari sistem monitoring kesehatan mental dan kinerja pegawai yang telah dibangun yang sesuai dengan rancangan yang telah dibuat sebelumnya dan menampilkan hasil pengujian sistem dan pengujian oleh responden.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari keseluruhan penelitian yang sudah dibuat dan dari hasil tingkat kepuasan responden pada sistem monitoring kesehatan mental, serta tentang pelaksanaan penulisan laporan ini.