

PENGARUH KESEHATAN MENTAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN UMKM

Ahmad Akbar¹, Rachman Suwandaru², Natsir Muhammad³

^{1,2,3}Institut Bisnis dan Keuangan Nitro Makassar
Email: ahmadakbar@gmail.com

Abstract: Today there is a phenomenon that employees who do not have good mental health tend to be dissatisfied with their jobs so it is easy to leave their place of work. Therefore, we cannot underestimate the quality of mental health because it has an impact on where they work. This study focuses on aspects related to mental health and job satisfaction of MSME employees regarding their effect on organizational commitment. This research was conducted in Maros Regency. The sampling technique used Accidental Sampling to 50 MSME employee respondents in Maros Regency. The reason for determining the object of this research is because it is easily accessible by researchers so that it can facilitate the implementation of research. From the study results, it can be concluded that mental health (X1) has a positive and significant effect on the organizational commitment of MSME employees. Mental health is very important because it encourages employees to be loyal and strongly commit to their workplace. This condition cannot be fully carried out at the Al-Azhar Islamic School in Makassar City, because every teaching staff uses SOP as a reference in their work. Job satisfaction (X2) has a positive and significant effect on the organizational commitment of MSME employees. MSME employee job satisfaction is very important to note because of its influence on organizational commitment, if employees do not have job satisfaction it will greatly impact their commitment to where they work. If job satisfaction is fulfilled, it will lead to motivation to take action towards a better place to work. Mental health and job satisfaction have a simultaneous effect on organizational commitment. The R Square value of 84% indicates the contribution of these two variables to large organizational commitment.

Keywords: Mental health; Job satisfaction; Organizational commitment

Abstrak: Dewasa ini ada fenomena bahwa karyawan yang tidak memiliki kesehatan mental yang baik cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka sehingga mudah untuk meninggalkan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu kualitas kesehatan mental tidak bisa kita remehkan karena berdampak kepada tempat mereka bekerja. Penelitian ini memfokuskan pada aspek-aspek yang berkaitan dengan kesehatan mental dan kepuasan kerja karyawan UMKM tentang pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Maros. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Accidental Sampling kepada 50 responden karyawan UMKM yang ada di Kabupaten Maros. Alasan penentuan objek

penelitian ini karena letaknya yang mudah dijangkau oleh peneliti sehingga dapat memudahkan pelaksanaan penelitian. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kesehatan mental (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan UMKM. Kesehatan mental menjadi hal yang sangat penting karena mendorong karyawan untuk bisa loyal dan punya komitmen yang kuat terhadap tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan UMKM. Kepuasan kerja karyawan UMKM sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka akan sangat berdampak kepada komitmennya dengan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja apabila telah terpenuhi akan menimbulkan motivasi untuk melakukan tindakan kearah yang lebih baik bagi tempatnya bekerja. Kesehatan mental dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi. Nilai R Square 84% menunjukkan kontribusi kedua variabel tersebut terhadap komitmen organisasi besar.

Kata Kunci: Kesehatan mental; Kepuasan kerja; Komitmen organisasi

1. LATAR BELAKANG

Kesehatan mental merupakan aspek penting untuk mencapai kesehatan secara keseluruhan. Kesehatan mental sama pentingnya dengan kesehatan fisik. aspek penting dalam mewujudkan kesehatan secara menyeluruh. Kesehatan mental juga penting diperhatikan selayaknya kesehatan fisik. *There is no health without Kesehatan mental*, sebagaimana definisi sehat yang dikemukakan oleh *World Health Organization* (WHO) bahwa “*health as a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.*” Kesehatan mental adalah bagian mendasar dari definisi kesehatan. Kesehatan mental yang baik memungkinkan orang untuk mencapai potensi penuh mereka, mengatasi tekanan kehidupan normal, bekerja secara produktif dan berkontribusi pada komunitas mereka. Oleh karena itu, kesehatan mental menjadi penting bagi manusia sebagai sumber daya strategis. Menurut Hamali (2016) sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk keterampilan sumber daya, motivasi, pengembangan, dan manajemen. Pengembangan bisnis diwujudkan dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai pemilik bisnis, ada banyak faktor yang perlu diperhatikan terkait sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan. Salah satunya berkaitan dengan kesehatan mental karena juga memiliki dampak yang signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Wahab (2016) menyatakan kepuasan kerja karyawan tidak hanya terkait dengan pekerjaannya, tetapi juga dengan aspek lain seperti bagaimana mereka berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap aturan tertentu, dan lingkungan kerja yang seringkali tidak memadai atau tidak menguntungkan. Sejauh ini, kepuasan kerja telah diakui sebagai variabel yang berhubungan dengan kinerja. Kepuasan kerja adalah sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan yang timbul dari evaluasi terhadap situasi kerja. Karyawan yang bahagia cenderung menyukai situasi kerja daripada tidak menyukainya, dan ini memengaruhi komitmen organisasi atau komitmen organisasi karyawan.

(Mekta, 2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengungkapkan keprihatinan mereka kepada organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari keterikatan emosional dengan organisasi, seperti dukungan moral, nilai-nilai organisasi, dan kesediaan untuk mengabdikan kepada perusahaan. Pamungkas (2014) menyatakan bahwa komitmen terhadap suatu organisasi merupakan identifikasi keterlibatan individu terhadap organisasi. Mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan bersedia bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dewasa ini ada fenomena bahwa karyawan yang tidak memiliki kesehatan mental yang baik cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka sehingga mudah untuk meninggalkan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu kualitas kesehatan mental tidak bisa kita remehkan karena berdampak kepada tempat mereka bekerja. Berdasarkan latar belakang itulah maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Kesehatan Mental dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan UMKM di Kabupaten Maros.”

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesehatan Mental

Menurut Yusuf (2014) mengemukakan kesehatan mental adalah jenis kesehatan yang dibutuhkan orang untuk mencapai tujuan hidupnya. Secara etimologis, kata mental berasal dari bahasalatin *mens* atau *mentis*, yang berarti jiwa, nyawa, sukma,

ruh, dan semangat. Secara etimologis juga, disebut *mental hygiene* yaitu nama dewi kesehatan Yunani kuno yang mempunyai tugas mengurus masalah kesehatan manusia di dunia dan munculnya kata *hygiene* untuk menunjukkan suatu kegiatan yang bertujuan mencapai kesehatan.

Kesehatan mental yang baik adalah keadaan pikiran yang tenang, kenikmatan hidup sehari-hari, dan penghargaan terhadap orang-orang di sekitar kita. Orang yang sehat mental mampu menggunakan kemampuan dan potensinya untuk menghadapi tantangan hidup dan membangun hubungan positif dengan orang lain. Orang dengan gangguan jiwa, di sisi lain, mengalami emosi yang tidak terkendali, keterampilan berpikir, dan emosi yang mengarah pada perilaku buruk. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018).

Karakteristik kesehatan mental dapat dilihat dari ciri-ciri mental yang sehat. Berikut ini merupakan ciri-ciri mental yang sehat (Fakhriyani, 2019), yakni :

1. Terhindar dari gangguan jiwa.

Terdapat 2 Kondisi kejiwaan yang terganggu yang berbeda satu sama lain, yaitu gangguan jiwa (*neurose*) dan penyakit jiwa (*psikose*). Ada perbedaan diantara dua istilah tersebut. Pertama, *neurose* masih mengetahui dan merasakan kesukarannya, sementara *psikose* tidak, individu dengan *psikose* tidak mengetahui masalah/kesulitan yang tengah dihadapinya. Kedua, kepribadian *neurose* tidak jauh dari realitas dan masih mampu hidup dalam realitas dan alam nyata pada umumnya, sedangkan kepribadian *psikose* terganggu baik dari segi tanggapan, perasaan/emosi, serta dorongan- dorongannya, sehingga individu dengan *psikose* ini tidak memiliki integritas sedikitpun dan hidup jauh dari alam nyata. Mental yang sehat merupakan mental yang terhindar baik dari gangguan mental, maupun penyakit mental. Dalam hal ini, individu dengan mental yang sehat, mampu hidup di alam nyata dan mampu mengatasi masalah yang dihadapinya.

2. Mampu menyesuaikan diri.

Penyesuaian diri (*self adjustment*) adalah proses dalam memperoleh/pemenuhan kebutuhan (*needs satisfaction*), sehingga individu mampu mengatasi stres, konflik, frustrasi, serta masalah-masalah tertentu melalui

alternatif cara-cara tertentu. Seseorang dapat dikatakan memiliki penyesuaian diri yang baik apabila ia mampu mengatasi kesulitan dan permasalahan yang dihadapinya, secara wajar, tidak merugikan diri sendiri dan lingkungannya, dan sesuai dengan norma sosial dan agama.

3. Mampu memanfaatkan potensi secara maksimal

Selain mampu menghadapi permasalahan yang dihadapi dengan berbagai alternatif solusi pemecahannya, hal penting lainnya yang merupakan indikasi sehat secara mental adalah secara aktif individu mampu memanfaatkan kelebihannya. Yaitu dengan cara mengeksplor potensi semaksimal mungkin. Memanfaatkan potensi secara maksimal dapat dilakukan dengan keikutsertaan secara aktif oleh individu dalam berbagai macam kegiatan yang positif serta konstruktif bagi pengembangan kualitas dirinya. Misalnya dengan kegiatan belajar (di rumah, sekolah, atau lingkungan masyarakat), bekerja, berorganisasi, olahraga, pengembangan hobi serta kegiatan-kegiatan positif lainnya yang mampu memicu eksplorasi potensi masing-masing individu.

4. Mampu mencapai kebahagiaan pribadi dan orang lain

Segala aktifitas individu yang mencerminkan untuk mencapai kebahagiaan bersama. Individu dengan mental yang sehat menunjukkan perilaku atau respon terhadap situasi dalam memenuhi kebutuhannya, dengan perilaku atau respon positif. Respon positif tersebut berdampak positif pula baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Tidak mengorbankan hak orang lain demi kepentingan diri sendiri, serta tidak mencari kesempatan /keuntungan di atas kerugian orang lain, merupakan bagian dari pencapaian kebahagiaan pribadi dan orang lain. Individu dengan gambaran di atas selalu berupaya untuk mencapai kebahagiaan bersama tanpa merugikan diri sendiri dan orang lain.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif seseorang terhadap pekerjaan. Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari sistem nilai yang diterapkan. Orang umumnya puas dengan pekerjaan yang dilakukan atau sedang dilakukan jika dianggap memenuhi harapan sesuai dengan tujuan pekerjaan. Ketika seseorang mendambakan sesuatu, itu

berarti mereka memiliki harapan, sehingga memotivasi mereka untuk mengambil tindakan untuk memenuhi harapan itu. Kepuasan datang ketika harapan ini terpenuhi. Kepuasan kerja juga terkait erat dengan teori keadilan, kompatibilitas psikologis, dan motivasi, karena menunjukkan kecocokan antara harapan seseorang dan imbalan yang ditawarkan pekerjaan. Handoko (2014) menyatakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja, diantaranya: (Umam, 2016).

a. Gaji/Imbalan

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Dengan menggunakan teori keadilan, gaji yang dipersepsikan sebagai terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami distress (ketidakpuasan). akan tetapi, yang penting adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil.

b. Kondisi kerja yang menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering-sering keluar ruangan kerjanya.

c. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

1) Hubungan kerja dengan rekan kerja

Kepuasan kerja yang ada pada para karyawan timbul karena mereka dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga mereka dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).

2) Hubungan kerja dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa.

3) Hubungan kerja dengan bawahan

Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa

puas dengan pekerja.

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah preferensi karyawan untuk organisasi tertentu dan tujuan serta keinginan mereka untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu.

Samsuddin (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Darmadi (2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- 1) Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
- 2) Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.
- 3) Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

2.4 Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi. Pada prinsipnya pembedaan antara usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah, usaha besar umumnya didasarkan pada nilai aset awal (tidak termasuk tanah dan bangunan), omset rata-rata per tahun, atau jumlah pekerja tetap. Namun, definisi UMKM berdasarkan tiga alat ukur ini berbeda menurut negara. Oleh karena itu memang sulit membandingkan pentingnya atau peran UMKM antar negara (Tambunan, 2012).

Menurut Tambunan (2012), usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) memainkan peran penting di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak

hanya di negara-negara sedang berkembang, tetapi juga dinegara-negara maju. Di negara maju UMKM sangat penting, tidak hanya karena kelompok usahanya tersebut menyerap paling banyak tenaga kerja dibandingkan usaha besar, tetapi juga kontribusinya terhadap pembentukan dan pertumbuhan produk domestik bruto (PDB) paling besar dibandingkontribusinya dari usaha besar.

Perkembangan UMKM di negara sedang berkembang dihalangi oleh banyak hambatan. Hambatan-hambatan tersebut bisa berbeda antara satu daerah dan daerah lain, atau antar pedesaan dan perkotaan, atau antar sektor, atau antar sesama perusahaan di sektor yang sama. Menurut Tambunan (2012) masalah- masalah tersebut antara lain adalah:

- a. Terbatasnya modal dan akses dari sumber dan lembaga keuangan. Keuangan inklusif perlu dimasukkan dalam program pengembangan lembaga keuangan. Penyertaanmodal perlu disertai dengan pembimbingan sistem manajemen.
- b. Masih rendahnya kualitas SDM pelaku usaha. Kemampuan manajerial para pelaku UMKM perlu ditingkatkan. Begitu pun sistem kadrisasi perlu dibangun. Sering kali dijumpai UMKM hanya one man show, sehingga dibutuhkan tim solid yang mampu mewarisi UMKM dari pendirinya.
- c. Kemampuan pemasaran yang terbatas. Meskipun media online telah berkembang, akan tetapi media ini belum dimanfaatkan secara optimal oleh UMKM.
- d. Akses informasi usaha yang masih rendah.
- e. Belum berjaln kemitraan yang baik yang saling menguntungkan antar pelaku UMKM, usaha besar, dan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)
- f. Distribusi dan pengadaan bahan baku dan input lainnya
- g. Biaya tinggi akibat prosedur administrasi dan birokrasi yang kompleks khususnya dalam pengurusan izin usaha, dan ketidakpastian akibat peraturan dan kebijaksanaan ekonomi yang tidak jelas dan tidak menentu arahnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan meneliti langsung ke objek penelitian, dengan memfokuskan pada aspek-aspek yang berkaitan dengan kesehatan mental dan

kepuasan kerja karyawan UMKM tentang pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu data pertama kali yang dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengambilan data melalui kegiatan survei, observasi, kuisioner, wawancara pribadi dan media lain yang digunakan untuk memperoleh data. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM yang ada di Kabupaten Maros. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden, dengan menggunakan metode pengambilan sampel aksidental sampling, *Accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja responden yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, apabila menurut peneliti orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL

4.1.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Mental (X1)

Item pertanyaan	R hitung	R tabel	P value	Keterangan
X1.1	0.885	0.235	0.00*	Valid
X1.2	0.326	0.235	0.021*	Valid
X1.3	0.499	0.235	0.00*	Valid
X1.4	0.922	0.235	0.00*	Valid
X1.5	0.753	0.235	0.00*	Valid
X1.6	0.509	0.235	0.00*	Valid
X1.7	0.344	0.235	0.014*	Valid
X1.8	0.875	0.235	0.00*	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Item pertanyaan	R hitung	R tabel	P value	Keterangan
X2.1	0.737	0.235	0.00*	Valid
X2.2	0.835	0.235	0.00*	Valid
X2.3	0.540	0.235	0.00*	Valid
X2.4	0.543	0.235	0.00*	Valid
X2.5	0.584	0.235	0.00*	Valid
X2.6	0.579	0.235	0.00*	Valid

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Item pertanyaan	R hitung	R tabel	P value	Keterangan
Y.1	0.601	0.235	0.00*	Valid
Y.2	0.679	0.235	0.00*	Valid
Y.3	0.687	0.235	0.00*	Valid
Y.4	0.398	0.235	0.004*	Valid
Y.5	0.627	0.235	0.00*	Valid
Y.6	0.340	0.235	0.016*	Valid

Sumber: data diolah, 2023

4.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kesehatan Mental	0.777	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0.676	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0.546	Reliabel

Sumber: data diolah, 2023

4.1.3 Uji R Square

Tabel 5. Hasil Uji R Square

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.706	.693	1.09416	2.114

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

4.1.4 Hasil Uji t

Tabel 6. Uji T Model Regresi

					Bootstrap ^a		
Model		B	Bias	Std. Error	Sig. (2- tailed)	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
1	(Constant)	2.157	.060	2.121	.316	-2.159	6.045
	X1	.432	.003	.056	.001	.332	.545
	X2	.235	-.006	.068	.002	.097	.356

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples

Pada Tabel 6 untuk pengujian secara parsial dapat dilakukan dengan

menyelidiki nilai sig atau *p-value*, dimana variabel independent dinyatakan berpengaruh secara signifikan, jika $p\text{-value} < 0.05$.

Untuk variabel kesehatan mental (X1), besar $p\text{-value}$ sebesar $0.001 < 0.05$, dengan demikian diketahui bahwa variabel kesehatan mental berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Adapun pengaruh kesehatan mental terhadap komitmen organisasi sebesar 0.43, yang berarti setiap kenaikan kesehatan mental, maka komitmen organisasi juga akan meningkat sebesar 0.432.

Untuk variabel kepuasan kerja (X2) besar $p\text{-value}$ sebesar $0.002 < 0.05$, sedemikian sehingga diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Adapun pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0.235, yang berarti setiap kenaikan kepuasan kerja, maka komitmen organisasi juga akan meningkat sebesar 0.235.

4.2. PEMBAHASAN

Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Komitmen Organisasi

Kesehatan mental adalah keadaan individu, seperti aspek perkembangan, di mana integritas fisik, intelektual dan emosional dikembangkan dan mampu beradaptasi dengan perkembangan orang lain dan dengan demikian dapat berinteraksi dengan lingkungan. (Fakhriyani, 2019). Sementara menurut WHO kesehatan mental adalah suatu keadaan (status) sehat utuh secara fisik, mental (rohani) dan sosial, dan bukan hanya suatu keadaan yang bebas dari penyakit, cacat dan kelemahan. Karakteristik pribadi yang sehat mentalnya dapat dilihat dari beberapa indikator antara lain: (1) Fisik, dengan karakteristik perkembangan fisik yang normal, berfungsi untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik, sehat dan tidak sakit-sakitan, (2) Psikis, yaitu dapat dilihat dari penghargaannya terhadap diri sendiri dan orang lain, memiliki respons emosional yang wajar dan terhindar dari gangguan-gangguan psikologis lainnya, (3) Sosial, dapat terlihat dari kemampuan berhubungan dengan orang lain secara sehat, dan (4) Moral-Religius yang dapat dilihat dari ketaatannya dalam beriman dan mengamalkan ajaran agama serta sikap jujur, dan amanah dalam setiap hal yang dikerjakannya.

Hasil pengujian (Uji *t*) menunjukkan hasil bahwa kesehatan mental berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini

memberikan arti bahwa sangat penting untuk menjaga kesehatan mental karyawan karena akan berdampak kepada komitmennya terhadap tempat dimana mereka bekerja. Para bisnis owner harus memiliki cara agar menjaga karyawan-karyawannya tetap memiliki kesehatan mental yang baik sehingga menunjang performa dan kesetiiaanya terhadap tempat dimana mereka bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brolin Marno Otnie, dkk (2021) yang melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kesehatan mental terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.

Hal ini menegaskan bahwa kesehatan mental karyawan menjadi hal yang sangat penting untuk dijaga oleh bisnis owner atau manajemen UMKM agar karyawan bisa memiliki komitmen organisasi yang baik kepada tempatnya bekerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2018).

Indikator dari kepuasan kerja karyawan UMKM dalam penelitian ini adalah: (1) pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab (2) gaji, yaitu jumlah gaji yang diberikan UMKM kepada karyawannya sesuai dengan beban kerja yang diberikan, (3) promosi, yaitu penghargaan atas dasar kenaikan jabatan karena waktu bekerja yang sudah lama atau promosi kenaikan gaji, (4) pengawasan, yaitu gaya pengambilan keputusan bisnis owner atau manajemen yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, dan (5) kelompok kerja, yaitu kelompok yang saling tergantung dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil pengujian (Uji t) memberikan hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Hal tersebut memberikan arti bahwa semakin baik upaya pemenuhan kepuasan kerja karyawan, maka mampu memberikan pengaruh terhadap komitmen dimana ia bekerja. Hasil ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2021) yang diberi judul "Pengaruh Modal Psikologis, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik pada Sekolah Islam Al-Azhar Di Kota Makassar". Tujuan penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y) pada Sekolah Islam Al-Azhar Makassar. Hasil penelitian menyimpulkan: kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hal ini memberikan kita penegasan bahwa sangat penting dalam memerhatikan kepuasan kerja karyawan, karena sangat berdampak kepada komitmen dan loyalitas dimana mereka bekerja.

Pengaruh Kesehatan Mental dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Secara Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel X mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada tabel ANOVA. Jika model signifikan maka model dapat digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan.

Hasil pengujian (Uji F) menunjukkan bahwa kesehatan mental dan kepuasan kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi pada karyawan UMKM di Kabupaten Maros. Nilai R Square 84% menunjukkan kontribusi kedua variabel tersebut terhadap komitmen organisasi besar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesehatan mental (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan UMKM. Kesehatan mental menjadi hal yang sangat penting karena mendorong karyawan untuk bisa loyal dan punya komitmen yang kuat terhadap tempat mereka bekerja. Kondisi tersebut tidak sepenuhnya dapat dilakukan di Sekolah Islam Al-Azhar di Kota Makassar, karena setiap tenaga pendidik menjadikan SOP sebagai acuan dalam bekerja. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan UMKM. Kepuasan kerja karyawan UMKM sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, jika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja maka akan sangat berdampak kepada komitmennya dengan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja apabila telah terpenuhi akan menimbulkan motivasi untuk melakukan tindakan kearah yang lebih baik bagi tempatnya bekerja. Kesehatan mental dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi. Nilai R Square 84% menunjukkan kontribusi kedua variabel tersebut terhadap komitmen organisasi besar.

Kepada Bisnis owner atau Manajemen UMKM untuk dapat memperhatikan dan menjaga kesehatan mental dan kepuasan kerja karyawannya. Karena pengaruh dari dua hal tersebut sangat besar terhadap loyalitas dan komitmen dari bisnis UMKM yang dijalankan. Bisnis owner akan kesulitan jika berhadapan dengan karyawan yang tidak loyal dan tidak bertahan lama di perusahaan. Hal inilah yang akan menghambat bisnis untuk berkembang, oleh karena itu sangat penting menjaga kesehatan mental dan kepuasan kerja para karyawan. Dan Kepada penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat memperkaya hasil penelitian tentang kesehatan mental, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian sejenis berikutnya dapat menambah variabel lainnya atau memperdalam indikator-indikator terkait variabel yang ada.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Beik, Irfan S. (2016). *Ekonomi Pembangunan Syariah*. Raja Grafindo Persada.
- Burlian, Paisol. 2016. *Patologi Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Daga, R., Maddatuang, B., & Wahyuni, R. (2020). Faktor-Faktor Penghambat Penggunaan E-Commerce pada Usaha Mikro Kecil di Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 115-127.
- Daga, R., & Salam, K. N. (2022). Pandemi COVID-19 Memberdayakan Ibu-Ibu yang kehilangan Pekerjaan untuk Mengelola Sedekah Jum'at ke Mesjid dan Panti asuhan di Kota Makassar. *Panrannuangku Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 7-13.

- Daga, R. (2018). Analisis segmentasi psikografis dan tingkah laku terhadap keputusan nasabah untuk mengambil kredit pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. Unit Batua Raya Makassar. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 15(1).
- Daradjat, Zakiyah. Kesehatan Mental. Jakarta: Gunung Agung. 2016.
- Daga, R. (2019). Pengaruh kualitas layanan dan kualitas produk tabunganku terhadap kepuasan nasabah pada pt. Bank sulselbar kantor cabang belopa. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 16(1).
- Darmadi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia KeKepalaSekolahan “Melejitnya Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor- Faktor yang Mempengaruhi.” DeePublish.
- Fakhriyani, Diana Vidya. 2019. Kesehatan Mental. Pemekasan: Remaja Duta Media.
- Ferdinand, Augusty. 2011. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2014. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatta, M., & Daga, R. (2022). Dampak Bantuan Dana Covid-19, Peranan Teknologi & Pelatihan Terhadap Pendapatan Pelaku UMKM Pada Dinas Koperasi UKM Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Enrekang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(1), 108-118.
- Luthans, Fred. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S.D. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Mekta, H. Q. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Konekta Karyawan PT. Indira Kelana Yogyakarta. Universitas Negri Yogyakarta.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Pamungkas, M. A. (2014). Analisis Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon. Universitas Diponegoro Semarang.
- Rozali, Y. A., Sitasari, N. W., & Lenggogeni, A. (2021). Meningkatkan Kesehatan Mental Di Masa Pandemic. *Jurnal Pengabdian Masyarakat AbdiMas*, 7(2). <https://doi.org/10.47007/abd.v7i2.3958>
- Shaleh, Mahadin. 2018, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, Makassar : Aksara Timur
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta

- Tambunan, Tulus. 2012. Tulus Tambunan, Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia. Jakarta: LP3ES
- Umam, Khaerul. 2016. Perilaku Organisasi. Bandung. Pusaka Setia. Utaminingsih, Aliflulahtin. 2014. Perilaku Organisasi. Malang: CV . UB Press.
- Wahab, R.B. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Tidak Dipublikasikan.
- Yusuf, Syamsu. Kesehatan Mental Perspektif Psikologis dan Agama. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2014.