

Pengaruh Tekanan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kesehatan Mental Karyawan

Aep Saefullah^{1*}, Rahmawati²

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial dan Ekonomi, Universitas Teknologi Nusantara, Bogor, Indonesia

²Prodi Magister Profesi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Persada YAI, Jakarta, Indonesia

²Prodi Bimbingan dan Konseling, FKIP, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia

*) Email: aeppsiserang@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat tekanan kerja dan iklim organisasi terhadap Kesehatan mental karyawan kantor Dinas Pertanian Kota Serang Provinsi Banten. Penelitian dilakukan secara purposive sampling pada 31 responden dengan karakteristik populasi pendidikan minimal SMA, jenis kelamin, laki-laki dan perempuan, usia 20 sampai 50 tahun. pengumpulan data dilakukan melalui pengisian skala ukur psikologis dengan menggunakan skala *likert*. Nilai reliabilitas skala ukur tekanan kerja sebesar 0,908, reliabilitas skala ukur iklim organisasi sebesar 0,902, dan reliabilitas skala ukur kesehatan mental sebesar 0,782. Dari data analisis regresi linier berganda didapatkan hasil penelitian 500.840 residual 499.354 sedangkan variabel dependen sebesar 0.966 pada angket kesehatan mental. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan tekanan kerja terhadap kesehatan mental. Serta iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan mental.

Kata Kunci: Tekanan kerja, iklim organisasi, kesehatan mental

Abstract

The aim of this research is to determine the level of work pressure and organizational climate on the mental health of employees at the Serang City Agriculture Service office, Banten Province. The research was conducted using a purpose sampling of 31 respondents with population characteristics of at least a high school education, gender, male and female, aged 20 to 50 years. Data collection was carried out by filling in a psychological measuring scale using a Likert scale. The reliability value of the work pressure measuring scale is 0.908, the reliability of the organizational climate measuring scale is 0.902, and the reliability of the mental health measuring scale is 0.782. From the multiple linear regression analysis data, the research results showed 500.840 residual 499.354 and to mental health 0.966 that there was a positive and significant influence of work pressure on mental health. And the organizational climate also has a positive and significant effect on mental health..

Keywords: Work pressure, organisational climate, mental health

Pendahuluan

Sepertiga waktu atau lebih seorang karyawan mendedikasikan dirinya di tempat bekerja. Pada kondisi tersebut sangat memungkinkan masalah di tempat kerja dapat berpengaruh pada kehidupan pribadinya terutama masalah Kesehatan mentalnya. Kesehatan mental merupakan kondisi sejahtera dimana seorang individu menyadari akan potensi dirinya, dapat mengatasi tekanan normal dari kehidupan, dapat bekerja secara produktif dan baik, dan mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya. Menurut WHO, tekanan gaya hidup modern seperti tingginya persaingan hidup terkait, pendidikan, pekerjaan dan tuntutan keluarga, kompleksitas dan irama kehidupan modern yang serba cepat dan instan merupakan salah satu dari 11 penyebab gangguan kesehatan mental. Sekitar 800,000 orang melakukan bunuh diri setiap tahun. Belum lagi dengan stigma dan diskriminasi terhadap pasien dan keluarga

mencegah orang mencari perawatan untuk kesehatan mental, yang menyebabkan timbulnya sikap *abussive*, penolakan, dan isolasi dari lingkungan sekitar (Ratnasari, 2019).

Pribadi yang normal/ bermental sehat adalah pribadi yang menampilkan tingkah laku yang adekuat & bisa diterima masyarakat pada umumnya, sikap hidupnya sesuai norma & pola kelompok masyarakat, sehingga ada relasi interpersonal dan intersosial yang memuaskan (Kartono, 1989). Sedangkan menurut Karl Menninger, individu yang sehat mentalnya adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk menahan diri, menunjukkan kecerdasan, berperilaku dengan menenggang perasaan orang lain, serta memiliki sikap hidup yang bahagia. Saat ini, individu yang sehat mental dapat didefinisikan dalam dua sisi, secara negatif dengan absennya gangguan mental dan secara positif yaitu ketika hadirnya karakteristik individu sehat mental. Adapun karakteristik individu sehat mental mengacu pada kondisi atau sifat-sifat positif, seperti: kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang positif, karakter yang kuat serta sifat-sifat baik/ kebajikan (*virtues*) (Lowenthal, 2006).

Ketika mengkaji tentang kesehatan mental, secara historis ilmu psikologi memang lebih memfokuskan pada disfungsi psikologis (Lyons, Huebner, Hills, & Shinkareva, 2012). Berbagai studi tentang disfungsi psikologis (misalnya depresi, kecemasan, stress) merujuk pada konsep sehat mental sebagai ketiadaan simtom psikopatologis (Mitchell, 2016). Artinya, individu yang tergolong sehat mental adalah individu yang tidak memiliki simtom psikopatologi. Sebaliknya, individu dengan banyak simtom psikopatologi berarti tergolong sakit mental (Keyes, 2005). Dalam perspektif ini konsep sehat mental dan sakit mental berada pada satu kontinum yang sama. Padahal menurut Jahoda (dalam Wang, Zhang, & Wang, 2011) kriteria ketiadaan simtom psikopatologi saja belum cukup untuk memenuhi kriteria sebagai sehat mental. Sejalan dengan berkembangnya psikologi positif, isu kesehatan mental lebih mengarah pada keberfungsian yang optimal (Keyes & Annas, 2009). Hal ini sesuai dengan definisi World Health Organization (WHO, 2004) bahwa sehat mental lebih dari sekedar ketiadaan gangguan mental, yaitu sebagai kondisi sejahtera yang dirasakan oleh individu yang menyadari kemampuannya, dapat mengatasi tekanan normal dalam kehidupannya, dapat bekerja secara baik dan produktif, serta mampu memberi kontribusi kepada masyarakat. Definisi WHO ini merupakan perspektif yang positif tentang sehat mental yang mencakup tiga konsep utama tentang kesejahteraan (*well-being*), yaitu kesejahteraan emosional, kesejahteraan psikologis, dan kesejahteraan sosial. Berbeda dengan konsep kesehatan mental yang hanya memfokuskan pada salah satu pendekatan, yaitu ketiadaan simtom psikopatologi atau keberfungsian psikologis saja, sejumlah akademisi mengembangkan konsep sehat mental yang mengintegrasikan kedua pendekatan yaitu pendekatan psikopatologi dan keberfungsian

psikologis. Pendekatan ini memperluas pendekatan indikator psikopatologis yang membatasi fokusnya pada penurunan simptom psikopatologis saja. Melalui menambahkan kriteria sehat mental yang positif, maka pendekatan psikologi positif juga berupaya mempromosikan kekuatan dan keberfungsian yang efektif (Kellermann-Gummersbach, 2016).

Masalah Kesehatan mental bisa dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri individu ataupun dari luar diri individu. Beberapa tekanan pekerjaan berlebih seperti tingginya beban kerja dapat berdampak pada munculnya kondisi stress dan memicu masalah Kesehatan mental. Tekanan pekerjaan memang dapat menyita waktu, pikiran dan tenaga sehingga berdampak pada Kesehatan mental. Pada dunia kerja adanya tekanan pekerjaan berdampak pada masalah kesehatan mental. Tinner (1989), menjelaskan tekanan kerja merupakan reaksi fisik dan psikologis terhadap perubahan-perubahan yang dialami oleh individu. Oleh karena itu reaksi individu sangat besar pengaruhnya terhadap fungsi kepribadian dan tingkah laku individu. Karenanya dapat disimpulkan bahwa masalah kesehatan mental dapat dipengaruhi karena adanya tekanan kerja. Tekanan akan terjadi apabila individu melebihi batas kemampuan adaptasi, tekanan kerja mengandung nilai-nilai seperti:

1. *Tahap Resistance*

Pada tahap ini penekan terjadi terus-menerus, dan individu mereaksinya dengan memperlihatkan penekan dengan cara langsung atau menggunakan untuk merangsang tingkah laku yang kreatif, memakai cara yang meniru tingkah laku, keberhasilan sebelumnya menghindari penekan, menarik diri secara terus-menerus, mereaksi ataukah tidak.

2. *Tahap Alarm*

Pada tahap ini individu terpengaruh oleh tahap penekan, aspek situasi yang menyebabkan naiknya kecemasan. Penekan ini meliputi konflik peran, terlalu banyak tugas, juga samar-samar, keragu-raguan, dan aspek-aspek lain dari situasi kerja maupun non kerja.

3. *Tahap Ekhausten*

Pada tahap ini merupakan hasil reaksi individu, penekan terjadi terus-menerus dan dapat menghasilkan yang positif, atau dapat menimbulkan gangguan psikologis.

Adapun aspek tekanan yang diuraikan di atas tadi disebabkan oleh aspek iklim organisasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan para karyawan. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya (R. Taguru dan G. Litwin dalam Wirawan 2007). Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi. Adanya iklim organisasi yang tidak kondusif karena adanya konflik organisasi yang berimbas

pada lingkungan kerja, sehingga dapat berpengaruh pada sekelompok orang yang terlibat dalam satuan organisasi sehingga dapat berpengaruh pada lingkungan kerja.

Beberapa penelitian menemukan bahwa persepsi iklim organisasi berhubungan dengan sejumlah hasil kinerja penting dalam layanan kesehatan, seperti kualitas layanan (Aiken, Clarke, Sloane, 2002), perilaku inovatif (West & Anderson, 1996), dan kepuasan pasien (Ancarani et al., 2009). Hasil lain yang terkait dengan pekerja layanan kesehatan yang terkait dengan iklim organisasi meliputi kepuasan kerja, komitmen, dan niat untuk berhenti (Aarons, & Sawitzky, 2006; Stordeur, D'Hoore, & The Next-Study Group, 2007). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana iklim organisasi yang mereka hasilkan memengaruhi karyawan dan kinerja mereka.

Gershon et al. (2004) meninjau instrumen pengukuran iklim organisasi dan mengidentifikasi empat dimensi utama dari konsep tersebut: (1) karakteristik kepemimpinan, (2) perilaku dan hubungan kelompok, (3) komunikasi, dan (4) atribut struktural kualitas kehidupan kerja. Tiga dimensi pertama jelas mengacu pada aspek sosial dan interpersonal dari situasi kerja. Namun, dimensi atribut struktural lebih sesuai dengan domain kerja yang Wilson et al. (2004) digambarkan sebagai 'desain pekerjaan'. Pemisahan yang jelas antara aspek-aspek yang termasuk dalam domain desain pekerjaan dan aspek-aspek yang diklasifikasikan sebagai iklim organisasi (lihat juga model konseptual oleh Stordeur et al., 2007) membuat pengecualian dimensi atribut struktural Gershon et al. (2004). Selain itu partisipasi dan keterlibatan juga sering dimasukkan sebagai dimensi iklim dalam literatur (Patterson dkk., 2005), dimensi komunikasi diperluan sehingga mencakup 'komunikasi dan partisipasi'. Oleh karenanya menurut Gershon, dkk. (2004) iklim organisasi terdiri dari tiga dimensi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan pengawasan. Hal ini mengacu pada persepsi karyawan tentang kepemimpinan dan pengawasan, dan mencakup aspek-aspek seperti: gaya kepemimpinan, jenis pengawasan, tingkat dukungan manajemen, kepercayaan kepemimpinan, dan jenis hierarki kepemimpinan.
2. Perilaku dan hubungan kelompok. Dimensi ini menggambarkan karakteristik interaksi interpersonal, perilaku kelompok, kepercayaan rekan kerja, dukungan kelompok, dan kohesi kelompok.
3. Komunikasi dan partisipasi. Dimensi terakhir mengacu pada mekanisme formal dan informal yang digunakan untuk mentransfer informasi.

Masalah mengenai tekanan kerja dan iklim organisasi juga ditemui peneliti pada studi pendahuluan yang dilakukan pada karyawan kantor Dinas Pertanian Kota Serang. Dari data studi pendahuluan didapatkan keluhan dari karyawan yang menyatakan dirinya merasa tidak

nyaman jika dihadapkan kondisi tekanan baik dari tekanan tuntutan pekerjaan ataupun tekanan dari atasan dalam hal pekerjaan. Tidak hanya itu terdapat pula karyawan yang menyampaikan dirinya merasa tidak nyaman dengan kondisi iklim organisasi yang tidak sehat seperti mendapatkan tugas berlebihan di luar bidang pekerjaan dan merasa mendapat perintah seenaknya di luar bidang kerjanya. Adanya tekanan kerja dan iklim organisasi yang buruk di dalam perusahaan menyebabkan munculnya konflik di dalam diri karyawan. Konflik-konflik individu yang terlalu lama dipendam akan berdampak pada permasalahan kesehatan mental seorang karyawan seperti bekerja mudah lelah, bekerja tidak bersemangat, merasa tidak nyaman dalam interaksi kerja, dan masalah-masalah kesehatan mental lainnya. Jika hal tersebut dibiarkan tentunya akan berdampak lebih lanjut pada penurunan produktivitas karyawan.

Berdasarkan masalah di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental dapat dipengaruhi oleh kondisi tekanan kerja dan iklim organisasi. Karenanya pada penelitian ini ingin melihat hubungan tekanan kerja dan iklim organisasi terhadap kesehatan mental karyawan di kantor Dinas Pertanian kota Serang Provinsi Banten.

Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dilakukan pada subjek karwayan dinas pertanian kota serang dengan batasan populasi laki-laki dan Perempuan, pendidikan minimal SMA/ SMK, usia antara 20 sampai 50 tahun. Jumlah subjek 31 orang diambil secara *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda pada skala ukur tekanan kerja, iklim organisasi, dan kesehatan mental.

Hasil

Beberapa asumsi yang harus dipenuhi untuk dapat menggunakan teknik statistik dalam mengolah data adalah uji normalitas, dan uji reliabilitas dengan bantuan program SPSS.

Tabel 1. Uji Normalitas

	Tek Kerja	Iklim Organisasi	Kesehatan Mental
<i>Normal distribution location</i>	38.000	67.8710	67.1613
<i>Scale</i>	10.07638	7.09808	5.77.406

Setelah melihat tabel distribusi normal di atas didapat, maka variabel pada tekanan kerja dengan nilai sekala sebesar 10.07638 pada Iklim Organisasi sebesar 7.09808, dan pada Iklim Organisasi sebesar 5.77406 ini membuktikan bahwa tekanan kerja lebih tinggi.

Tabel 2. Tabel Uji Regresi

Model	Sum of Squares	Dt	Mean Squard	F	Sign
Regresion	34.888	2	250.420	14,42	.000
Residual	-,078	.28	17.834	-.147	
Total	-,019	.30		.639	

Dari hasil analisis diketahui bahwa hasil uji F regresi memiliki nilai sigma .000 karena nilai sigma .000 maka homogen diterima. Artinya ada Pengaruh yang positif antara Tekanan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kesehatan Mental Karyawan.

Tabel 3. Tabel Koefisien

Model	Unstandarized Coeficients		Standarized Coefficients	f	Sign
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	34.888	.9.977		3497	.002
2 Tekanan Kerja	-.978	.085	-.137	-.927	.362
3 Iklim Org	-.519	.120	.639	4.327	.000

Dari hasil penelitian menunjukkan nilai X sebesar -0.978 nilai Y sebesar -0.519 signifikansi sebesar 0.00 Hasil *coefficient* menunjukkan koefisien regresinya positif, semakin tinggi variabel X nya semakin rendah variabel Y nya, atau semakin naik variabel X maka semakin menurun variabel Y, dan persamaan regresinya adalah $Y = 34.888$ dapat digunakan sebagai prediksi, didapat pada tekanan kerja sebesar pengaruh yang positif dan signifikan antara tekanan kerja dan iklim organisasi terhadap kesehatan mental karyawan. Artinya apabila tekanan kerja tinggi iklim organisasi semakin tidak kondusif dan dapat mengakibatkan kesehatan menjadi terganggu, sedang sebaliknya apabila tekanan kerja rendah, iklim organisasi semakin lebih baik sehingga kesehatan mental semakin tinggi. Tinggi rendahnya tekanan kerja tergantung dari baik atau buruknya iklim organisasi di tempat kerja, karena lingkungan kerja bukan dilihat dari kondisi bangunan atau peralatan kerja, tapi bagaimana supaya lingkungan kerja tadi dapat dihayati dan dirasakan oleh setiap pegawainya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.362 dan Y 000 dimana maka dapat diputuskan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu ada pengaruh tekanan kerja dan iklim organisasi terhadap kesehatan mental karyawan. hal ini menunjukkan hasil koefisien regresinya bertanda positif.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan kerja, maka akan semakin tidak kondusif iklim organisasinya sehingga tekanan kerja juga tinggi. Sebaliknya semakin rendah tekanan kerja, maka semakin baik iklim organisasinya sehingga tekanan kerja relatif rendah. Koefisien korelasi $X -0.137$ dan $Y 0.639$ hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antara tekanan kerja dan iklim organisasi terhadap kesehatan mental karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kelangsungan hidup organisasi, yang imbasnya adalah semakin tidak kondusifnya iklim organisasi sehingga berpengaruh pada penurunan kesehatan mental. Tekanan kerja terjadi karena adanya ketidak sesuaian antara individu dengan lingkungan organisasinya, komunikasi yang tidak sehat antara atasan dan bawahan, tugas yang tidak sesuai antara pekerjaan dan tanggung jawab, adanya konflik peran dan adanya kondisi lingkungan fisik yang tidak nyaman. Iklim organisasi yang tidak sehat, dapat mempengaruhi kondisi kerja di dalamnya, yang mana konduite kerja menjadi ikut terganggu.

Tamara (2004:77) Tidak adanya kesesuaian dengan keterampilan serta sifat yang ada dalam pekerjaan, menimbulkan terjadinya tekanan dan gangguan kesehatan. Baik buruknya iklim organisasi, tergantung dari kemampuan pimpinan dalam mengelola organisasi, Membangun manajemen dan iklim organisasi yang sehat bukanlah hal yang mudah, namun butuh dukungan dari semua *team* yang terlibat dalam satuan organisasi.

Apabila manajemennya tidak baik maka akan menimbulkan ketidak beresan di tempat kerja. Hal seperti itu dapat menimbulkan reaksi tidak senang pada karyawan yang berpartisipasi di dalamnya, karena adanya faktor penekan yang menjadi basis terjadinya ketidak seimbangan terhadap penyesuaian diri dengan lingkungan kerja. Zakiyah Daradjat (1979,69), mengatakan tekanan mental adalah akibat tidak mampunya orang menghadapi kesukaran dengan wajar, atau tidak sanggup menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dihadapi.

Pembagian dari masing-masing tugas jabatan, harus sesuai dengan bidang keahliannya, supaya nantinya tidak terjadi konflik peran dalam organisasi. Tidak sehatnya Iklim organisasi dan tingginya tekanan kerja penyebabnya adalah karena lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis yang buruk, dan kurangnya keharmonisan dalam satuan kelompok organisasi, sehingga timbul konflik dan tekanan yang hebat yang dapat mempengaruhi proses berpikir selama menghadapi pekerjaannya,

Pada proses satuan kelompok yang terintegrasi, merupakan sarana yang vital dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu kekompakan dalam *team* kerja serta hubungan antara atasan dan bawahan merupakan faktor terpenting untuk menumbuhkan semangat kerja yang tinggi.

Dapat dikatakan bahwa reaksi seseorang terhadap pekerjaan tidak sama, orang yang satu mungkin memperoleh kepuasan positif dari suatu pekerjaan, sedangkan orang yang lainnya memperoleh tekanan dari pekerjaan. Hal seperti inilah yang mengganggu kesehatan kerja karyawan karena melihat objek rangsang sama dengan cara yang berlainan,

Di beberapa perusahaan, atau instansi, tidak sedikit yang mengundurkan diri karena tidak adanya kesesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya, mungkin kalau karyawan PNS ingin mengajukan mutasi ke SKPD lain karena tidak cocok dengan tupoksi atau tugas dan kelompok posisinya. tidak semua karyawan yang bekerja mendapat kesenangan. Ada pula karyawan yang mengeluh karena ada faktor penekan yang menjadi gangguan keseimbangan terhadap penyesuaian diri dengan organisasi kerja,

Membangun iklim organisasi yang baik antara atasan dan bawahan juga merupakan keharusan, supaya karyawan merasa mendapat penghargaan dan status sosial yang tinggi dalam bekerja, Membangun komunikasi antara atasan dan bawahan dapat memberikan rasa aman dalam bekerja pada karyawan. Di samping keselamatan kerja pada karyawan juga harus diperhatikan.

Banyak cara lain yang bisa dilakukan oleh pimpinan untuk merangsang gairah kerja karyawan. Karena untuk memacu kerja karyawan tidak cukup hanya memperhatikan lingkungan kerja saja, Tetapi sarana dan keselamatan kerja adalah hal yang lebih utama.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa homogen ditolah dan hiterogen diterima yaitu terdapat Pengaruh Tekanan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kesehatan Mental Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresinya bertanda negative. Artinya semakin tinggi tekanan kerja, semakin menurun iklim organisasinya sehingga kesehatan mental ikut menurun. Sebaliknya semakin menurun tekanan kerja, maka semakin baik iklim organisasinya.

Daftar Pustaka

- Aarons, G.A. & Sawitzky, A.C. (2006). Organizational climate partially mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*. 33(3):289-301
- Aiken, L.H., Clarke, S.P., Sloane, D.M. (2002). Hospital staffing, organizational support and quality of care: cross-national findings. *International Journal of Quality in Health Care*. 14:5-13
- Ancarani, A., Mauro, C. D., & Giammanco, M. D. (2009). How are organisational climate models and patient satisfaction related? A competing value framework approach. *Social Science & Medicine*, 69(12), 1813–1818.

- Gershon, R., Stone, P.W., Bakken, S., Larson, E. (2004). Measurement of Organizational Culture and Climate in Healthcare. *JONA The Journal of Nursing Administration*. 34(1):33-40. DOI: 10.1097/00005110-200401000-00008
- Kellermann-Gummersbach, L. C. R. (2016). *The Two Continua Model of Mental Health and Mental Illness in a Clinical Adult Population*. University of Twente.
- Keyes, C. L. M. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539–548. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.73.3.539>
- Keyes, C. L. M., & Annas, J. (2009). Feeling good and functioning well: Distinctive concepts in ancient philosophy and contemporary science. *Journal of Positive Psychology*, 4(3), 197–201. <https://doi.org/10.1080/17439760902844228>
- Lowenthal, K. 2006. *Religion, Culture, and Mental Health*. New York: Cambridge University Press.
- Lyons, M. D., Huebner, E. S., Hills, K. J., & Shinkareva, S. V. (2012). The dual-factor model of mental health: Further study of the determinants of group differences. *Canadian Journal of School Psychology*. 27(2):183–196.
- Mitchell, J. J. (2016). *Predicting and assessing college students' mental health*. Iowa State University.
- Patterson, MG., West, M.A., Shackleton V.J., Dawson J.F., Lawthom R., Maitlis S., Robinson, D.L., and Wallace, A.M., (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity, and innovation. *Journal of Organizational Behavior*. 26:379-408.
- Ratnasari, Y. 2019. *Workshop : Mengenali Gejala Awal Penurunan Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja*. Jakarta.
- Stordeur, S., D'Hoore, W. & The Next-Study Group. (2007). Organizational configuration of hospitals succeeding in attracting and retaining nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 57(1):45–58.
- Tagiuri R, & Litwin G. (1968). *Organizational Climate: Expectation Of A Concept*. Boston: Harvard University Press.
- Wang, X., Zhang, D., & Wang, J. (2011). *Dual-factor model of mental health: Surpass the traditional mental health model*. Psychology. <https://doi.org/10.4236/psych.2011.28117>
- West, M. A., & Anderson, N. R. (1996). Innovation in top management teams. *Journal of Applied Psychology*. 81(6):680–693. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.6.680>
- West, M.A. & Anderson, N.R. (1996). Innovation in top management teams. *Journal of Applied Psychology*, 81(6):680–693.
- Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A., & McGrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 565–588.

Wirawan. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

World Health Organization. (2004). *Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice: Summary Report*. Geneva, World Health Organization. Retrieved. In [Http://Www.Who.Int/Mental_Health/Evidence/En/Promoting_Mhh.Pdf](http://Www.Who.Int/Mental_Health/Evidence/En/Promoting_Mhh.Pdf).