TOXIC RELATIONSHIP DAN *MENTAL HEALTH* :
SEBUAH STUDI PENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOTA BENGKULU

SKRIPSI

Diajukan oleh :

ENJANG RAHAYU SWASTIKA

NPM : 2161201101

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU

2025

TOXIC RELATIONSHIP DAN *MENTAL HEALTH* :

SEBUAH STUDI PENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOTA BENGKULU

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Diajukan oleh :

ENJANG RAHAYU SWASTIKA

NPM : 2161201101

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025

PERSETUJUAN SKIPSI

***TOXIC RELATIONSHIP* DAN *MENTAL HEALTH* :**

SEBUAH STUDI PENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOTA BENGKULU

SKRIPSI

Diajukan oleh :

ENJANG RAHAYU SWASTIKA
NPM : 2161201101

Disetujui oleh :

Pembimbing

Dr. Meilaty Fintharíasari, S.E.,M.M

NIDN.0226058802

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Ranidiah. S.E.,M.M

NIDN.0208047301

i

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

***TOXIC RELATIONSHIP* DAN *MENTAL HEALTH* :**

SEBUAH STUDI PENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOTA BENGKULU

SKRIPSI

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Hari : Jum'at
Tanggal : 14 Maret 2025

Diajukan oleh:

ENJANG RAHAYU SWASTIKA

NPM : 2161201101

Dewan Penguji:

1. Ratnawili, S.E.,M.M Ketua (.....)
2. Mimi Kurnia Nengsih, S.E.,M.M Anggota (.....)
3. Dr. Meilaty Finthariasari, S.E.,M.M Anggota (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Ranidiah, S.E.,M.M

NIDN: 0208047301

ii

SERTIFIKASI

Saya ENJANG RAHAYU SWASTIKA menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing. karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada program studi lainnya. karena karya ini milik saya, maka segalah sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 2025

ENJANG RAHAYU SWASTIKA

NPM 2161201101

Dipindai dengan CamScanner

iii

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- "Sebaik – baik manusia adalah yang paling banyak manfaatnya bagi manusia " (HR. Ahmad).

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, saya persembahkan skripsi ini kepada :

- Kepada **Allah SWT** dengan mengucapkan Syukur atas Rahmat dan karunia juga nikmat Kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- Kepada **Baginda Nabi Besar Muhammad SAW** karena telah membawa kita dari zaman jahiliyah ke zaman yang damai dan berpendidikan, serta telah mengajarkan tentang nikmat bersyukur dalam menjalankan hidup
- Kedua orangtua ku tercinta Bapak **Supandji** dan Ibu **Endang Susilowati** yang telah memberikan segalanya terutama do'a yang tak pernah terhenti diberikan dalam setiap waktu
- Dan tidak lupa untuk Kakak saya Eka Puspa Ningrum, Agustina Hestari, dan Agis Nia Trilawati yang selalu memberikan semangat kepada saya.
- Terima kasih yang tulus juga saya ucapkan kepada dosen pembimbing saya Ibu Dr. Meilaty Finthanasari,M.M yang telah membimbing saya dengan baik dan selalu sabar, semoga ibu selalu berada dalam lindungan Allah SWT dan mendapatkan keberkahan.

Dipindai dengan CamScanner

- Kepada Sahabat dan Teman angkatan 2021 terutama kepada Afifah Huda Fadillatunisa, Rani Marisa, Pretty. P, Aprian. R, Weggy, dan Ferdy tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak akan mungkin sampai disini, terimakasih untuk canda tawa, tangis dan perjuangan yang kita lewati Bersama.
- serta Teman - teman Pertukaran Mahasiswa saya Angkatan 3 kepada semua anak **Kost Amethist** (Nurul Yatami, Selpi Dwi. P, Afifah huda, Rafidah, Dwi, dan Afriani) yang telah menemai saya selama Di Purwokerto terimakasih untuk canda tawa, tangis dan perjuangan yang kita lewati Bersama.
- Dan terakhir saya ucapkan terima kasih almamaterku yang telah memberi banyak pembelajaran dan pengalaman baik.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah Swt. Atas Rahmat dan Hidayah-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul

"Pengaruh *Toxic Relationship* dan *Mental health* Terhadap kinerja Karyawan (Studi kasus KARYAWAN KOTA BENGKULU)" Penyusunan proposal ini ialah untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Pengeliti sangat menyadari sepenuhnya, terselesaikannya penyusunan skripsi ini ialah berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan Terima kasih kepada yang terhormat Bapak/Ibu:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu
2. Ibu Furqonti Rahadian, S.E, M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S.E, M.M selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu
4. Ibu Dr. Meilaty Finthanasari, M.M selaku pembimbing, yang telah meluangkan waktu dan tenaga nya, guna mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa

6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah Swt. Memberikan balasan yang setimbal atas kebaikan dan kemurahan hati mereka.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu peneliti senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat di gunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bengkulu, 2025

Enjang Rahayu Swastika

2161201101

ABSTRAK

Enjang Rahayu Swatika 2025. *TOXIC RELATIONSHIP* DAN *MENTAL HEALTH* : SEBUAH STUDI PENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOTA BENGKULU

Dosen Pembimbing : Dr. Meilaty Finthanasari, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Toxic Relationship* dan *Mental Health* Terhadap Kinerja Karyawan Pada karyawan PT. Pertamina, PT. Matahari, Direktorat Jenderal Pembehendaraan, CV. Sinar Daya Alam Kota Bengkulu. Jenis Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, objek penelitian ini adalah Karyawan PT. Pertamina, PT. Matahari, Direktorat Jenderal Pembehendaraan, CV. Sinar Daya Alam Kota Bengkulu. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pertamina, PT. Matahari, Direktorat Jenderal Pembehendaraan, CV. Sinar Daya Alam. Dalam menentukan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus Populasi = 430 x 25% = 108 dengan menggunakan Teknik pengambilan sampel ini adalah Purposive Cluster Random. Teknik analisis data dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis.

Hasil Penelitian pada uji t (parsial) bahwa variabel *Toxic Relationship* dan *Mental Health* berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada uji *f (Simultan)* variabel *Toxic Relationship* dan *Mental Health* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina, PT. Matahari, Direktorat Jenderal Pembehendaraan, CV. Sinar Daya Alam Kota Bengkulu. Bengkulu.

Kata Kunci: *Toxic Relationship, Mental Health, Kinerja Karyawan*.

ABSTRACT

Enjang Rahayu Swatika 2025. TOXIC RELATIONSHIP AND MENTAL HEALTH: A STUDY OF THE INFLUENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BENGKULU CITY

Supervisor: Dr. Meilaty Finthanasari, M.M

This study aims to determine the Influence of Toxic Relationship and Mental Health on Employee Performance on employees of PT. Pertamina, PT. Matahari, Directorate General of Vehicles, CV. Sinar Daya Alam City of Bengkulu. This type of research is a type of quantitative descriptive research, the object of this research is the employees of PT. Pertamina, PT. Matahari, Directorate General of Vehicles, CV. Sinar Daya Alam City of Bengkulu. The population in the study were all employees of PT. Pertamina, PT. Matahari, Directorate General of Vehicles, CV. Sinar Daya Alam. In determining the number of samples used in this study using the formula Population = 430 x 25% = 108 using this sampling technique is Purposive Cluster Random. Data analysis techniques using Multiple Linear Regression Analysis Test and Hypothesis Testing.

The results of the study on the t test (partial) that the Toxic Relationship and Mental Health variables have a positive and significant effect on Employee Performance. In the f test (Simultaneous) the Toxic Relationship and Mental Health variables together have a significant effect on Employee Performance at PT. Pertamina, PT. Matahari, Directorate General of Traffic, CV. Sinar Daya Alam Bengkulu City. Bengkulu.

Keywords*: Toxic Relationship, Mental Health, Employee Performance*

DAFTAR ISI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **Error! Bookmark not defined.**
KATA PENGANTAR vi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1.Latar Belakang 1
1.2.Identifikasi Masalah 7
1.3.Batasan Masalah 7
1.4.Rumusan Masalah 8
1.5.Tujuan Penelitian 8
1.6.Manfaat Penelitian 8
BAB II STUDI PUSTAKA ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.1.Deskripsi Konseptual ..... **Error! Bookmark not defined.**
1.1.1.Kinerja Karyawan ..... **Error! Bookmark not defined.**
1.1.2.Toxic Relationship ..... **Error! Bookmark not defined.**
1.1.3.Mental Health ..... **Error! Bookmark not defined.**
1.1.4.Pengaruh Antar Variabel ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.1.5.Penelitian Yang Relevan ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.1.6.Kerangka Berfikir ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.1.7.Definisi Operasional ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.1.8.Hipotesis ..... **Error! Bookmark not defined.**
BAB III METODE PENELITIAN ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.1.Tempat dan Waktu Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.2.Metode Penelitian ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.3.Populasi dan Sampel ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.4.Teknik Pengumpulan Data ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.4.1.Observasi ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.4.2.Dokumentasi ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.4.3.Kuesioner ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.5.Teknik Analisis Data ..... **Error! Bookmark not defined.**
3.5.1.Analisis Deskriptif ..... **Error! Bookmark not defined.**

3.5.2.Analisis Secara Inferensial Menggunakan SPSS .**Error! Bookmark not defined.**

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....**Error! Bookmark not defined.**

1.1 Hasil.....**Error! Bookmark not defined.**

1.2 Gambaran umum Objek Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**

1.3 Deskripsi Karakteristik Responden.....**Error! Bookmark not defined.**

1.4 Analisis Deskriptif .....**Error! Bookmark not defined.**

1.4.1Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Toxic Relationship* (X_1).....**Error! Bookmark not defined.**

1.4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variaben *Mental Health (X_2)* **Error! Bookmark not defined.**

1.4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....**Error! Bookmark not defined.**

1.5 Uji Instrumen .....**Error! Bookmark not defined.**

1.5.1 Uji Validitas.....**Error! Bookmark not defined.**

1.5.2 Uji Reabilitas .....**Error! Bookmark not defined.**

1.6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....**Error! Bookmark not defined.**

1.6.1 Uji Normalitas.....**Error! Bookmark not defined.**

1.6.2 Uji Multikolinieritas.....**Error! Bookmark not defined.**

1.6.3 Uji Heteroskedastitas .....**Error! Bookmark not defined.**

1.7 Regresi Linier Berganda .....**Error! Bookmark not defined.**

1.7.1 Hasil Persamaan Regresi.....**Error! Bookmark not defined.**

1.8 Koefisien Determinasi (r^2) .....**Error! Bookmark not defined.**

1.9 Uji Hipotesis .....**Error! Bookmark not defined.**

1.9.1 Hasil Uji t.....**Error! Bookmark not defined.**

1.9.2 Hasil Uji f.....**Error! Bookmark not defined.**

1.10 Pembahasan Hasil Penelitian .....**Error! Bookmark not defined.**

1.10.1 Pengaruh *Toxic Relationship* (x_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....**Error! Bookmark not defined.**

1.10.2 Pengaruh *Mental Health* (x_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....**Error! Bookmark not defined.**

1.10.3 Pengaruh *Toxic Relationship* (x_1) dan Mental Health (x_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....**Error! Bookmark not defined.**

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....**Error! Bookmark not defined.**
1.11 KESIMPULAN.....**Error! Bookmark not defined.**
1.12 Saran .....**Error! Bookmark not defined.**
DAFTAR PUSTAKA.....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis 29

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 2.2. Definisi Operasional.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Wilayah Kota Bengkulu .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 3.3 Skala Likert .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.1 Karaktersitik Responden .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.2 Karaktersitik Responden .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.3 Karaktersitik Responden .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.4 Karaktersitik Responden .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Toxic Relationship (X1) .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Toxic Relationship (X1) .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Toxic Relationship (X1) .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.8 T Tanggapan Responden Terhadap Variabel Toxic Relationship (X1).....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Mental Health (X2) .**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Mental Health (X2)**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Mental Health (X2)**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Mental Health (X2)**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.17Uji Validitas.....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.18 Uji Reliabel .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.19 Uji Normalitas.....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.20 Uji Multikolerenieritas .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.21 Uji Heteroskedastisitas.....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.22 Uji Persamaan Regresi .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.23 Uji Determinasi .....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.24 Uji t.....**Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4.25 Uji f .....**Error! Bookmark not defined.**

BAB I
PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Secara Umum organisasi ataupun Perusahaan biasanya selalu melihat *background* pendidikan dan pengalaman pelamar pekerjanya untuk melihat kualitas yang dimiliki seorang pelamar, bagi mereka kualitas diri seseorang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi maupun Perusahaan, karena sumber daya manusia yang berkualitas akan melahirkan dan menciptakan hasil yang maksimal. Sumber daya manusia yang menentukan sebuah keberhasilan suatu Perusahaan, menjadikan patokan utama dalam mengendalikan sebuah perencanaan, pengorganisasi, pelaksanaan dan juga pengontrolan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien, hingga jalannya sebuah kegiatan yang akan di jalankannya. Ketika sumber manusia nya berkualitas, maka sebuah Perusahaan atau organisasi tersebut akan terjamin keberhasilannya. (Nurhalim & Puspita, 2021) Salah satu yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kualitas Sumber daya manusia nya itu sendiri dalam sebuah Perusahaan atau organisasi ialah dengan melakukan pengembangan atau pelatihan pada tenaga kerja, guna memberikan pengalaman tambahan, pengetahuan, ilmu, atau bahkan attitude yang lebih baik, guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi maupun Perusahaan (Savitri et al., 2023). tidak hanya memberikan pelatihan saja untuk meningkatkan kualitas diri karyawan, tetapi Perusahaan juga perlu memastikan setiap karyawannya selalu terjaga dalam tekanan, baik pekerjaan maupun

tekanan mental, dan juga memastikan karyawannya tidak mengalami hubungan yang tidak baik *(Toxic Relationship).*

Toxic Relationship merupakan hubungan yang tidak sehat, baik secara individu ataupun secara kelompok hubungan yang bersifat merusak dan membunuh, seperti tidak bisa menjadi diri sendiri, selalu dikontrol orang lain, tidak mendapat dukungan dari orang terdekat, hingga pembullyan baik verbal maupun non verbal. *Toxic Relationship* diartikan sebagai hubungan yang beracun, tidak hanya merusak diri sendiri, hubungan seperti ini juga dapat merusak orang lain yang berada disekitarnya. Bentuk – bentuk yang dihasilkan *Toxic Relationship* ini dapat mempengaruhi Kesehatan mental baik fisik, psikis, maupun emosionalnya. (Cera Keny et al., 2023) *Toxic Relationshi*p atau hubungan beracun ini berdampak pada Kesehatan fisik maupun sikis, hubungan seperti ini akan hanya menjauhkan seseorang dari lingkungan yang positif, merendahkan persaan korban yang hanya membuat korban tidak percaya diri dan akan menyakiti korban lewat fisik dengan kekerasan secara abusive bila korban tidak mengikuti kemauan orang tersebut (Saepudin Kanda & Kivania, 2024). Sebanyak 12 artikel dianalisis secara teliti tentang pemberitaan dan pengalaman keadaan *Toxic Relationship* seorang bidan yang mengalami perundungan dan kekerasan ditempat kerja. Terdapat empat tema permasalahan dalam penelitian ini : (1) Prevalensi dan jenis kekerasan ditempat kerja (2) dampak (3) dampak kekerasan ditempat kerja (4) perlunya strategi bagi pekerja untuk mengatasi perundungan dan kekerasan

ditempat kerja. (Sebuah et al., 2016) dan salah satu Upaya yang bisa dilakukan ialah dengan menjaga *Mental Health*

Mental Health (Kesehatan mental) adalah seseorang yang terus tumbuh secara positif, berkembang dan lebih matang dalam hidupnya, kondisi yang memungkinkan adanya perkembangan yang maksimal baik secara fisik, intelektual, dan *emotional*. *Mental Health* adalah tentang cara berfikirr kita dalam merasakan kondisi yang mengganggu suasana hati, perilaku, pemikiran seseorang yang ditentukan bedasarkan seberapa jauh dampaknya terhadap seseorang (Putri Sabrina Rafifah et al., 2022) *Mental Health* adalah kondisi sejahteraan Dimana seseorang memahami potensi dirinya dalam menyikapi stress secara yang wajar dalam kehidupan. Keadaan yang tidak hanya berfokus pada hal – hal yang negative tetapi menyadari kondisi yang damai dari aspek psikologis dan secara emotional (Fadillah, 2024).

Menurut (Mashud, 2021) : Survei yang dilakukan oleh Mercer Marsh Benefit (MMB), sekitar 1000 karyawan di Indonesia, yang menunjukkan 61% karyawan di Indonesia telah merata kesejahteraannya, dibandingkan dengan angka rata – rata Asia (48%) dan Global (46%). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan mulai lebih peduli terhadap kesehatan mental karyawan mereka. Kondisi yang sehat secara mental dapat meningkatkan produktivitas dan performa karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu interksi kompleks dari berbagai faktor, termasuk kemampuan individu yang dimilikinya, salah satu Upaya yang bisa dilakukan untuk memberi dukungan pada organisasi, serta

lingkungan kerja. Kinerja yang optimal tidak hanya pada pencapaian target kuantitatif tetapi juga pada aspek kualitas. Menurut Kasmir 2016 (Dirhamsyah, 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai, mencangkup hasil kerja yang dihasilkan, namun juga melibatkan perilaku kerja secara individu (Fadillah, 2024) kinerja merupakan ukuran yang relevan dari hasil dan prestasi kerja yang telah dicapai seseorang karyawan. (Arya et al., 2024) Menurut Hasibuan (2006) menerangkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diserahkan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

(Muhamad & Made, 2024) kinerja yang karyawan ini **s**angat menentukan keberhasilan sebuah organisasi maupun Perusahaan, salah satu Upaya yang bisa di lakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan pelatihan untuk lebih mengembangkan bakat yang dimilikinya. Namun ada beberapa hal yang menjadi faktor penunjang bahwa tidak cukupnya dengan kemampuan yang baik untuk meraih keberhasilan dalam sebuah organisasi ataupun Perusahaan, tetapi perlu juga memperhatikan dan memastikan karyawan tidak merasakan kekerasan tekanan fisik maupun sikis yang dapat membuat karyawan tersebut menjadi terasa tertekan maupun terancam (*Toxic Relationship*).

Keadaan *Toxic Relationship* ini adalah suatu keadaan yang sangat tidak baik bagi Kesehatan, akan berpengaruh dengan cara seseorang bersikap, mereka yang terlibat dalam *Toxic Relationship* cenderung akan merasa

kesulitan untuk hidup efektif. (Cera Keny et al., 2023)salah satu Upaya yang bisa dilakukan untuk melindungi diri kita dari keadaan *Toxic Relationship* ini adalah dengan menjaga *Mental Health* mereka, seseorang yang memiliki *Mental Health* yang baik adalah mereka yang memiliki kenikmatan hidup disetiap harinya, orang yang memiliki *Mental Health* ini cenderung mampu menggunakan keahlian dan potensinya untuk menghadapi rintangan dalam hidupnya (Akbar, 2023) Oleh karena itu penting bagi Perusahaan memastikan kemakmuran karyawannya untuk mencapai tujuan yang maksimal, dalam penelitian (Çelmeçe & Menekay, 2020) menyebutkan bahwa keadaan *Toxic Relationship* ditempat kerja memiliki dampak negative, seperti kehilangan kepercayaan diri, gangguan komunikasi, pemecatan karyawan, hinggan penurunan kualitas kehidupan kerja. Perusahaan harus memahami betul bahwa lingkungan dan mental yang baik berpengaruh pada kualitas kehidupan kerja yang merupakan faktor penting bagi pencapaian tujuan sebuah organisasi (Nike, Supriyitno, Rina, 2024) Mental yang baik adalah keadaan pikiran yang tenang, orang dengan *Mental Health* yang baik cenderung mampu menyelesaikan suatu masalah dengan baik dan optimal (Muhamad & Made, 2024)**.**

Kemudian Bengkulu adalah salah satu kota yang memiliki karyawan dengan Tingkat stress cukup tinggi, menurut (Pebperiadi et al., 2022) terdapat karyawan kontrak yang memiliki niat untuk mengundurkan diri dari Perusahaan akibat dari ketidakjelasan status mereka dan (Novitasari, 2023) dengan penelitian yang didapatkan pada variable Toxic Relationship, 30% dari

300 kinerja perawat merasakan tekanan dalam pekerjaannya, diantaranya tidak seimbangnya tuntutan kerja baik fisik maupun psikis dengan nilai t – hitung Stress sebesar 2,421 > t – tabel 1,960, yang menunjukkan bahwa stress kerja berdampak pada kinerja perawat. Berbeda dengan penelitian (Rahmadani et al., 2023) menunjukkan dengan menjaga *Mental Health* lewat *work life balance* sangat berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan Inspektorat Propinsi Bengkulu. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,641, yang berarti apabila *Mental Health* mengalami kenaikan satu – satuan akan terjadi peningkatan nilai kinerja.

Hasil penelitian (Novitasari, 2023) dan (Rahmadani et al., 2023) menyatakan ada kesenjangan terkait dengan *Toxic Relationship*, Dimana Lingkungan kerja ini adalah bagian dari faktor Ekstrinsik, yang dengan keberadaannya dapat mempengaruhi seseorang dalam kepuasan melakukan pekerjaannya (Nike, wisnu, 2016). dan *Mental Health* yang baik mampu mempengaruhi seseorang dalam menghadapi masalahnya dengan baik, sehingga memungkinkan karyawan dapat mencapai kreativitas terbaiknya dalam sebuah pekerjaan (Akbar, 2023).

Maka dari itu penting bagi peneliti, meneliti pengaruh *Toxic Relationship* terhadap kinerja karyawan dan mengungkap seberapa besarnya pengaruh Mental Health pada peningkatan kinerja karyawan, maka di lakukanlah penelitian yang berkaitan dengan judul "*TOXIC RELATIONSHIP* DAN *MENTAL HEALTH*: SEBUAH STUDI PENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOTA BENGKULU"

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan Batasan bahwa Sumber daya manusia merupakan peranan yang paling penting dalam suatu Perusahaan maupun organisasi Sumber daya manusia menentukan sebuah keberhasilan suatu Perusahaan dengan kemampuan yang mereka miliki, Salah satu Upaya yang bisa dilakukan Perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya yaitu dengan memberikan pengembangan dan pelatihan terhadap karyawan

Selalu mengedepankan pengembangan karyawannya, Namun ada beberapa hal yang menjadi faktor penunjang untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, yaitu menjaga dan memastikan karyawan tidak dalam tekanan dan merasakan kekerasan yang dapat membuat karyawan tersebut menjadi terasa tertekan maupun terancam. Agar Penelitian ini tidak terjadi pembahasan yang terlalu luas dan juga terdapat keterbatasan penulis.

Penelitian ini memfokuskan pada satu permasalahan saja dan untuk mencegah terjadinya penafsiran yang berbeda – beda. Sehingga ruang lingkup ini menjadi lebih terarah, jelas dan terkontrol, maka penelitian ini hanya dibatasi masalah pengaruh Toxic Relationship dan Mental Health Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina, CV. Sinar Daya Alam, Direktorat Jenderal Pembehendaraan Keuangan, dan PT. Matahari Kota Bengkulu.

1.3.Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, batasan masalah ditetapkan untuk memfokuskan kajian dan menghindari pembahasan terlalu luas. Penelitian ini akan berfokus pada seberapa besar pengaruh *Toxic Relationship* terhadap kinerja karyawan

dan melihat seberapa besar pengaruh dari *Mental Health* dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pertamina, CV. Sumber Daya Manusia, Direktorat Jenderal Pembehendaraan Kementerian Keuangan, dan PT. Matahari Kota Bengkulu.

1.4.Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan penelitian yang diangkat adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Toxic Relationship* terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaiamana Pengaruh *Mental Health* terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Toxic Relationship dan Mental Health terhadap kinerja karyawan ?

1.5.Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang ada dalam pengajuan penelitian ini, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Toxic Relationship* terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh *Mental Health* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh *Toxic Relationship* dan *Mental Health* terhadap kinerja karyawan

1.6.Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mengenai tentang pengaruh *Toxic Relationship* dan *Mental Health* terhadap kinerja karyawan, diharapkan bermanfaat untuk :

1. Bagi Peneliti

   Selama proses penelitian, peneliti dapat mengasah kemampuan berfikir dalam hal – hal apa saja yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan dan cara pengingkatan kualitas diri karyawan dengan cara menjaga Kesehatan mental. Pengalaman ini juga membantu peneliti dalam

mengembangkan kemampuan adaptasi dan fleksibilitas dalam menghadapi situasi yang tidak terduga

2. Bagi Dunia Industri

   Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada industry mengenai pentingnya selalu menjaga *Mental Health* dalam sebuah organisasi. Industri dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan

3. Bagi Mahasiswa

   Mahasiswa dapat memahami pentingnya dalam menghindari lingkungan yang toxic dan tau cara meningkatkan kualitas diri dengan cara menjaga *Mental Health* dalam Upaya mempersiapkan mereka berada dalam dunia kerja

Enjang Rahayu3.docx

ORIGINALITY REPORT

19%	10%	6%	13%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Palembang Student Paper	3%
2	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Muhammadiyah Purwokerto Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Sam Ratulangi Student Paper	<1%
6	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus II Student Paper	<1%
7	Submitted to IAIN Bengkulu Student Paper	<1%
8	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III Student Paper	<1%
9	Onsardi, Yulan Yulandri. "KINERJA KARYAWAN PT. SBS", Open Science Framework, 2020 Publication	<1%
10	www.scribd.com Internet Source	<1%