BAB II
STUDI PUSTAKA

1.1. Deskripsi Konseptual

Definisi Konseptual adalah suatu abstraksi, yang diungkap dalam kata – kata yang dapat membantu pemahaman dalam sebuah penelitian. Beberapa yang harus diketahui sebagai deskripsi secara konseptual. Berikut diantaranya

1.1.1. Kinerja Karyawan

Menurut Veizal Rivai 2004 (Zairil et al., 2024) Kinerja adalah suatu perilaku yang benar adanya dalam menampilkan kemampuan pada setiap orang sebagai pengukuran kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan perannya diperusahaan

Menurut Hasibuan 2006 (Piet, 2024) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang didapat oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan pada karyawan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan Menurut Prawirosentoso 2008 (Wasiman, 2023) Kinerja atau *Performance,* adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun organisasi sesuai dengan ketentuan dan tangggung jawabnya masing – masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja individu adalah hasil suatu kerja pegawai baik dari segi kualitas ataupun kuantitas sesuai dengan standar kerja yang telah disepakati dan ditentukan bersama (Raden Vina Iskandya Putri1, 2023)**.**

Secara umum kinerja mempunyai arti yang luas, tidak hanya dari hasil kerja, namun juga termasuk pada bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja juga dapat diartikan sebagai ukuran yang relevan dari hasil yang prestasi yang didapat. Kinerja menggambarkan sejauh mana karyawan mampu mendapatkan hasil yang diharapkan. Dalam berbagai lingkup aspek seperti, produktivitas, efesiensi, kualitas kerja, ketaatan terhadap kebijakan Perusahaan, hingga kontribusi terhadap pencapaian yang didapat dalam organisasi. Kinerja menjadi patokan penting dalam mengevaluasi keberhasilan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka (Arya et al., 2024)

Kinerja karyawan adalah suatu elemen kunci yang dipengaruhi dari berbagai aspek operasional organisasi penelitian. Kinerja karyawan yang baik secara langsung dapat menghasilkan suatu peningkatan produktivitas dan efesiensi dalam pelaksanaan tugas – tugas operasional (Muhamad & Made, 2024).

Dari beberapa definisi tentang Kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri dengan keterampilan, skil dan kecerdasan yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang bermanfaat untuk memajukan suatu organisasi ataupun sebuah Perusahaan. Yang artinya karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk dibutuhkannya kinerja atau keterampilan yang dimilikinya.

1.1.1.1. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Adapun Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut (Ismanto Yuwono et al., 2023) adalah, sebagai berikut:

1. Motivasi

   Seseorang yang memiliki motivasi yang jelas akan mendorong seseorang aktif dan sigap dalam menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.

2. Pengembangan karir

   Pengembangan karir ini adalah suatu cara untuk meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk dapat memiliki keterampilan dan skil yang lebih

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia

   Dengan perencanaan Sumber daya yang lebih berkualitas akan membuat kinerja seseorang menjadi lebih baik

4. Lingkungan

   Lingkungan yang hebat mendorong seorang karyawan memiliki kualitas kerja yang berkualitas

5. Gaya kepemimpinan

   Pemimpin dengan kecerdasan intelektual yang tinggi cenderung akan lebih bisa membawa dan mengendalikan seorang karyawan dengan mempunyai kinerja yang bagus.

1.1.1.2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara 2016 (Pasihul et al., 2024) adalah :

1. Kualitas

   Adalah seberapa cerdas seorang kinerja karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. Kuantitas

   Seberapa lama seseorang pegawai melakukan pekerjaannya dalam satu harinya. Untuk melihat seberapa cepat seseorang karyawan dalam mengerjakan tugas masing – masing mereka.

3. Pelaksanaan tugas

   Adalah seberapa paham seseorang karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan sedikit berbuat kesalahan

4. Tanggung jawab

   Adalah kesadaran yang dimiliki seorang pegawai terhadap kewajiban untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan

1.1.2. Toxic Relationship

Menurut Dr.Lilian Glass (Tim, 2021) mendefinisikan *Toxic Relationship* merupakan hubungan yang baik, tidak saling mendukung satu sama lain dan salah satu pihak memiliki kontrol yang lebih besar terhadap pihak lain. *Toxic Relationship* adalah hubungan antara dua pihak ataupun kelompok yang beracun yang berpotensi merusak ataupun membunuh.

Menurut (Rifayanti et al., 2022) *Toxic Relationship* adalah suatu hubungan yang membuat seseorang merasakan Tindakan negatif, seperti tidak didukung, diserang, hingga direndahkan. Bentuk dari Tindakan *Toxic Relationship* juga dapat mempengaruhi Kesehatan mental seseorang yang bisa berupa serangan fisik, psikis, ataupun emosional. Dalam hal ini mengacu pada beberapa masalah diantaranya, masalah pribadi, masalah keluarga, ekonomi, sosial, hingga gejolak batin. *Toxic Relationship* ini dapat dialami dari berbagai kalangan seperti hubungan suami istri, teman, rekan kerja, hingga anggota keluarga.

Menurut (Solferino & Tessitore, 2021) *Toxic Relationship* adalah suatu hubungan yang tidak baik dalam ketidaksetaraan, keadaan yang saling begantungan satu sama lain, yang dapat menimbulkan terjadinya mekanisme dominasi ataupun penundukan. Hubungan yang yang kurang dalam komunikasi dan selalu mempertahankan ego nya sendiri. *Toxic Relationship* ini menggantungkan emosionalnya dan menjadikan seseorang sebagai tempat kebahagian dan antusiasme, sehingga ketergantungnnya kepada seseorang dengan orang sekitarnya membuat dia rela melakukan apa saja walaupun dalam keadaan terpaksa. *Toxic Relationship* yang menyiratkan kekerasan psikologis dan fisik.

Keadaan *Toxic Relationship* selalu mengedepankan tujuan dirinya sendiri untuk mendapatkan apa yang dia inginkan yang akan berdampak serius kepada lingkungan sekitarnya, *Toxic Relationship* ini melemahkan lawannya lewat interaksi yang tidak baik seperti, menghina, merendahkan,

hingga melakukan kekerasan fisik pada lawannya yang akan mengurangi rasa percaya diri seseorang (Zulfikar & Sri Raharso, 2024)

Dari beberapa definisi tentang *Toxic Relationship* di atas, dapat disimpulkan bahwa *Toxic Relationship* adalah suatu keaadan yang sangat tidak baik bagi seseorang, *Toxic* ini dapat berupa kekerasan pada fisik maupun psikis, Keadaan *Toxic* ini dapat menimbulkan perilaku yang tidak baik pula seperti, merendahkan, menindas, hingga melakukan kekerasan pada fisik, *Toxic Relationship* ini sangat berpengaruh pada kesehatan mental seseorang dalam menghadapi masalah. Seseorang yang mengalami keadaan *Toxic Relationship* ini cenderung tidak percaya diri akibat penindasan yang dilakukan orang sekitarnya dan tidak dapat menyalurkan kemampuannya secara maksimal karena keterhambatan seseorang dalam menghadpi masalah.

1.1.2.1. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi *Toxic Relationship*

Faktor yang mempengaruhi *Toxic Relationship* Menurut (Satria Efendi et al., 2023) yaitu dapat dipengaruhi dari berbagai faktor, baik terkait dengan pribadinya, maupun lingkungan Perusahaan ataupun organisasi tempat mereka bekerja. Berikut adalah faktor yang dapat mempengaruhi *Toxic Relationship* :

1. Kepribadian

   Kepribadian yang merujuk pada sikap dan sifatnya hingga perilaku seseorang yang dominan dapat berperan penting bagi

organisasi maupun lingkungan untuk memberikan dukungan postif ataupun negative

2. Tekanan

   Tekanan yang tinggi hingga mengakibatkan stress yang berlebih akan membuat seseorang rentan mendapat dan memberikan perilaku Toxic

3. Ketidaksetaraan

   Ketidaksetaraan dalam lingkungan dapat membawa seseorang untuk mengekploitasi keadaan dengan segala cara termasuk dengan cara yang Toxic

4. Ketidakpuasan Pribadi

   Ketidakpuasan yang dialami seseorang, dapat menjadi faktor seseorang menjadi toxic. Seseorang yang merasa kurang pada dirinya, mereka dapat melampiaskan frustasi mereka lewat orang – orang disekitarnya. Seseorang yang tidak puas ada pada dirinya saat berada dilingkungan kerja akan selalu mencari cara untuk mengatasi perasaan tersebut dengan mengendalikan orang – orang disekitarnya seperti merendahkan ataupun memanipulasi, untuk memenuhi kebutuhan pribadinya.

5. Kurangnya keterampilan

   Seseorang yang kurang dalam kemampuan keterampilannya, cenderung mengandalkan dan memanfaatkan keadaan untuk

lebutuhannya dengan cara yang toxic yang cenderung mengendalikan tim dan lingkungannya

6. Lingkungan yang beracun

   Ketika suatu lingkungan mempunyai kebiasaan selalu mengabaikan pendapat orang lain, menghakimi seseorang, mengintimidasi, dan selalu memberikan tekanan pada orang lain. Hingga buruknya kebiasaan lingkungan yang tidak menghargai keadilan, dan selalu mengedepankan kepentingan pribadi. Akan membuat seseorang disekitarnya terpacu memberikan keadaan Toxic yang sama.

1.1.2.2. Indikator Toxic Relationship

Menurut (Rifayanti et al., 2022) Indikator yang dapat mempengaruhi terjadi *Toxic Relationship* adalah, sebagai berikut :

1. Agresi fisik

   Adalah suatu bentuk kekerasan yang melibatkan fisik untuk menyakiti, melukai dan menimbulkan rasa sakit pada seseorang

2. Psikologis

   Sesuatu yang berkaitan dengan pikiran, emosi, yang berpengaruh dengan cara berprilaku seseorang

3. Emosional

   Emosional adalah segala bentuk ekspresi yang berkaitan dengan emosi atau persaan yang dimiliki seseorang. Suatu reaksi spontan

seseorang diberbagai situasi berupa perasaan positif ataupun negatif

1.1.3. Mental Health

Definisi *Mental Health* menurut *Word Health* (WHO) (Stansbury et al., 2006) adalah suatu keadaan yang Sejahtera bagi seseorang yang menyadari kemampuannya sendiri, dapat mencari suatu penyelesaian dalam masalahnya sendiri hingga dapat bekerja secara maksimal dan mampu memberikan kontribusi pada organisasinya

Dalam (Sustainanble depelovment goals(SDG's), 2015). UU Nomor 18 Tahuun 2004 tentang Mental Health adalah suatu kondisi Dimana seseorang dapat berkembang lebih maju secara fisik, mental, spiritual, dan sosial, sehingga seseorang mampu menyadari kelebihannya sendiri dan dapat bekerja sama secara maksimal.

Menurut (Ayuningtyas et al., 2018) *Mental Health* adalah suatu komponen mendasar yang dapat memungkinkan seseorang menyadari potensi yang mereka miliki. *Mental Health* ini adalah bagian integral dari pengertian sebuah kata sehat, sehingga tujuan dari kesehatan seseorang dapat diterapkan dalam keseharian seseorang, dengan terjaganya *Mental Health* pada seseorang penyakit yang bersarang di dalam tubuh manusia tersebut akan menghilang secara otomatis. *Mental Health* yang merupakan pendekatan multi disiplin yang mencakup kesejahteraan, kesehatan, dan pencegah terjadi datangnya sebuah penyakit.

Menurut (Raden Vina Iskandya Putri1, 2023) *Mental Health* merupakan suatu keadaan Dimana seseorang tidak merasa bersalah pada dirinya, mempunyai sudut pandang yang nyata terhadap dirinya dan mampu berfikir luas menerima kekurangannya maupun kelemahannya. Memiliki kemampuan emosional yang baik untuk menghadapi masalah dengan tenang. Dapat merasakan ketenangan dalam lingkungannya hingga menimbulkan rasa bahagia di hidupnya. *Mental Health* ini adalah suatu keadaan dimana seseorang berkembang secara maksimal dari segi fisik, intelektual, dan dari segi emosional. *Mental Health* ini juga selayaknya mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitar, agar perkembangan baik secara mental dapat bertumbuh secara maksimal. *Mental Health* ini juga dapat dikatakan seseorang dapat melakukan semua kegiatannya dengan hati yang senang dengan penuh kesadaran untuk dapat menyusukuri semua yang diterimanya.

Menurut (Anifa & Rudi, 2023) *Mental Health* adalah suatu kesehatan fisik yang Dimana kondisi suatu tubuh dapat menjalankan fungsi organ dalam keadaan yang tenang, Ketika tubuh memiliki *Mental Health* yang baik, fisik tidak akan merasakan kelelahan yang berlebih yang dapat mengakibatkan adanya gangguan sakit dalam ataupun sakit dalam jangka yang cukup Panjang. Seseorang yang memiliki *Mental Health* yang bagus dapat memaksimalkan potensinya dalam membangun hubungan yang positif dengan orang disekitarnya. Karena seseorang yang memiliki *Mental Health* yang tidak baik cenderung susah mengendalikan emosi, jiwa, raga

dan pikirannya, yang akan berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukannya (Akbar, 2023)

Mental Health merupakan suatu cara seseorang berfikir dalam merasakan masalah yang dihadapinya, suatu rangkaian kondisi untuk menghilangkan segala sesuatu yang mengganggu suasana hati, fikiran, perilaku, dan cara seseorang berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya (Putri Sabrina Rafifah et al., 2022)

Dari beberapa definisi tentang *Mental Health* di atas, dapat disimpulkan bahwa *Mental Health* adalah suatu hal yang sangat penting, untuk setiap orang selalu menjaga kesehatan mentalnya, karena hal itu akan berpengaruh pada cara mereka, menghadapi masalah dengan tenang dan tidak akan berdampak buruk terhadapnya, karena memiliki emosional yang stabil cenderung selalu berfikir tenang dan baik akan memberikan dampak perilaku yang baik pula.

1.1.3.1.Faktor – faktor yang mempengaruhi *Mental Health*

Faktor yang mempengaruhi Mental Health Menurut (Mind, 2017) dapat dipengaruhi dari berbagai faktor. Berikut adalah faktor yang dapat mempengaruhi *Mental Health* :

1. Kejadian buruk di masa lalu

   Kejadian yang buruk dimasa lalu dapat membuat seseorang merasakan kecemasan dan ketakutan yang besar, sehingga

memunculkan ingatan yang tidak baik dan akan berpengaruh pada kesehatan mental *(Mental Health)*

2. Tekanan yang berkepanjangan

   Keadaan psikis seseorang yang berada dalam tekanan yang besar dengan permasalahan individu, dapat membuat seseorang mengalami stress yang berkepanjangan.

3. Merasa terasingkan

   Seseorang yang memiliki stigma lingkungan sekitar yang berpengaruh pada dirinya, menyebakan seseorang tidak mempunyai orang lain disekitarnya, cenderung menutup diri dan berakibat sulitnya berinteraksi dan berkomunikasi pada orang disekitarnya.

1.1.3.2. Indikator *Mental Health*

Menurut Carr 2015 (Lindarda et al., 2024) Indikator dari Mental Health adalah, sebagai berikut :

1. Sehat secara emosional

   Kemampuan seseorang dalam mengatasi dan menangani tekanan hidup dengan tenang

2. Sehat secara Psikologi

   Suatu kondisi yang damai dimana seseorang mampu menyadari kelebihan yang dia miliki

3. Sehat secara sosial

   Kemampuan seseorang dalam berhubungan secara baik tanpa membeda – bedakan ras, suku, dan budaya

1.1.4. Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh *Toxic Relationship* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Nike, wisnu, 2016) *Toxic Relationship* adalah suatu kondisi lingkungan kerja yang merupakan bagian dari faktor ekstrinsik yaitu teori motivasi yang dengan keberadaannya dapat mempengaruhi kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karena ketika kondisi lingkungan kerja yang tidak menyenangkan maka, terdapat ketidakpuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan akan meningkat, sehingga pengaruh terhadap produktivitas semakin menurun. Hal ini terjadi karena Tingkat produktivitas juga bergantung pada jaringan sosial dan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Jadi dapat diperkirakan bahwa lingkungan yang tidak baik ini dapat memberikan dampak yang negatif terhadap produktivitas karyawan (Nike, Supriyitno, Rina, 2024)

Toxic Relationship di lingkungan kerja yang beracun memiliki dampak yang negative pada setiap pekerja yang dapat membuat seseorang kehilangan kepercayaan pada dirinya, inefiensi, gangguan komunikasi, hingga berkurangnya kualitas kehidupan kerja (Nike, Supriyitno, Rina, 2024) Pada penelitian (Fish, 2020). menyatakan bahwa stress pada pekerjaan yang didalamnya berpengaruh negatif yang signifikan terhadap

kelelahan pekerjaan dan kinerja karyawan. Keadaan *Toxic Relationship* ini dapat merugikan suatu organisasi ataupun Perusahaan, karena seseorang yang mengalami keadaan *toxic relationship* mereka akan cenderung tidak percaya diri, terhambatnya Ketika melakukan tugas, hingga tidak adanya harga diri yang disebabkan oleh seseorang yang merendahkan orang disekitarnya dengan menghina, menindas, ataupun, meremehkan (Zulfikar & Sri Raharso, 2024)

Menurut (Nike, wisnu, 2016) lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang penting, Dimana Ketika lingkungan kerja yang menyenangkan maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga memuaskan, karena keadaan hati yang bahagia dapat membuat seseorang dapat menuangkan kemampuan dan idenya dengan maksimal, Namun jika suatu karyawan berada dalam keadaan *toxic relataionship*, itu akan membuat seseorang dapat menimbulkan persaan yang tidak menyenangkan, yang akan berakibat kinerja sebuah karyawan akan menurun. dan pada penelitian yang dilakukan (Balqist et al., 2023) Menemukan bahwa *Toxic Relationship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05.

2. Pengaruh *Mental Health* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Fadillah, 2024) *Mental Health* ini menjadi aspek penting dalam psikologi di lingkungan kerja. *Mental Health* mempunyai posisi yang penting dalam keseharian seseorang, karena keseimbangan emosionalnya

yang memadai. Dengan mempunyai keseimbangan emosional yang baik ini seseorang dapat mengatasi masalah dan tekanan yang dihadapinya. Hal ini juga berlaku pada karyawan yang bekerja dibawah naungan Perusahaan yang Dimana karyawan tersebut harus mampu bertanggung jawab dan mengatasi keadaan yang tidak baik di lingkungan pekerjaan.

Mental Health yang baik memungkinkan seorang karyawan mencapai kreativitas terbaiknya dalam sebuah pekerjaan, menghadapi masalah dengan normal, bekerja secara tenang dan bahagia, dan melakukan kegiatan sehari – harinya dengan produktif. Maka dari itu *Mental Health* menjadi ukuran yang sangat penting untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Karena kenyamanan hati seorang karyawan tidak hanya pada tugas yang diberikan, tetapi juga bagaiamana mereka berinteraksi, berkomunikasi dengan rekan kerja, atasan, dan lingkungan sekitarnya. Kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap yang positif seorang karyawan terhadap tugasnya yang timbul dari evaluasi terhadap keadaan suatu lingkungan pekerjaan, dan pada penelitian yang dilakukan (Raden Vina Iskandya Putri1, 2023) Menemukan bahwa Mental Health berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05.

3. Pengaruh *Toxic Relationship* dan *Mental Health* terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini merupakan sebuah langkah inovatif untuk mengetahui "*Toxic Relationship* dan *Mental Health* : Sebuah Studi Pengaruh Terhadap

Kinerja Karyawan". Sehingga belum ada teori, yang menyatakan dengan pasti tentang adanya "*Toxic Relationship* dan *Mental Health* : Sebuah Studi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan". Maka dari itu perlu bagi peneliti, meneliti tentang "*Toxic Relationship* dan *Mental Health* : Sebuah Studi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan" untuk menemukan fenomena baru. Namun terdapat teori umum yang menyatakan bahwa "*Toxic Relationship* dan *Mental Health* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan"

Menurut (Fadillah, 2024) *Mental Health* adalah suatu keadaan yang mencerminkan seseorang lewat perilaku ataupun sikapnya. Maka dari itu sangat perlu diakui bahwa gangguan kesehatan mental akan berakibat buruk dan menimbulkan suatu keadaan *Toxic Relationship*. Tidak hanya pada individu tetapi pada produktivitas dan kesejahteraan disuatu organisasi ataupun Perusahaan. Karyawan yang mengalami keadaan *Toxic Relationship* cenderung lebih memiliki kinerja yang buruk hingga dapat terjadinya konflik sesama rekan kerjanya, yang akan berdampak negatif pada kebiasaan kerja dan iklim sebuah organisasi. Maka dari itu penting bagi sebuah Perusahaan untuk mengutamakan ketentraman mental karyawannya dengan menyediakan lingkungan kerja yang men*support* dan memberikan karyawan sebuah ruang untuk membantu mengelola stresnya untuk mengatasi masalah pada *Mental Health*nya.

3.1.5. Penelitian Yang Relevan

Kajian yang digunakan mengenai Pengaruh *Toxic Relationship* dan *Mental Health* Terhadap kinerja karyawan sesuai dengan latar belakang yang telat ditentukan sebelumnya. Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal yang berasal dari internet. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan.

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

Peneliti	**Judul**	**Hasil**
Ageng Ranti, 2024	Dampak *Toxic Relationship* terhadap kesehatan mental	Pada Kesimpulan pada pembahasan penelitian ini adalah, hubungan yang tidak sehat ini dapat terjadi kapan saja dan dimana saja, yang dapat membuat kesehatan mental seseorang menjadi buruk. Dengan adanya data dari responden diperlukannya penyuluhan untuk menyayangi diri sendiri dan berani untuk keluar dari lingkungan yang tidak sehat tersebut dan bila diperlukan mendatangi para ahli jika sudah di tahap depresi
Rina Lisda Theresia, 2022	Studi Fenomenologi : *Toxic Relationship*	Hasil pada penelitian ini memberikan Gambaran tentang *toxic relationship* khususnya pada remaja. Seseorang yang mengalami *Toxic Relationship*, dapat berawal dari pengalaman, kesadaran diri, dan daya juang seseorang.
Nike Wisnu,2022	Hubungan lingkungan kerja yang *toxic*, stress kerja, kepuasan hidup dan produktivitas karyawan dengan gender dan jabatan sebagai moderator	Hasil dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 5% atau 0,05. Dimana 1. Lingkungan yang tidak sehat (beracun) memiliki dampak yang negative pada produktivitas karyawan. 2. Lingkungan tempat kerja yang beracun memiliki dampak yang

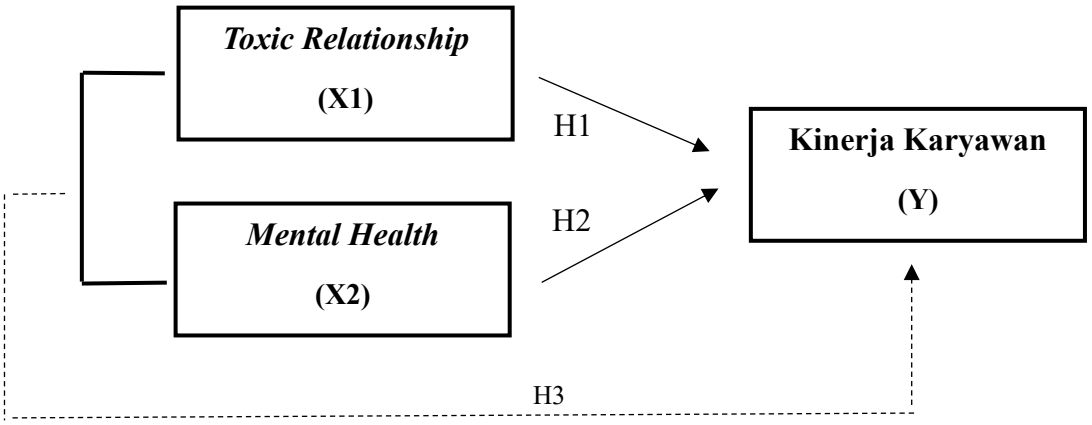
Peneliti	Judul	Hasil
		buruk terhadap kepuasan hidup karyawan. 3. Stress kerja yang memiliki reaksi berbeda, dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas karyawan tergantung pada tingkat stress yang dialami terhadap produktivitas karyawan. 4. Pengaruh stress kerja yang memiliki dampak yang negative terhadap kepuasan hidup karyawan 5. Dan pengaruh kepuasan hidup yang berdampak positif terhadap karyawan terhadap produktivitas karyawan Kesimpulan yang didapat pada penelitian ini, bahwa lingkungan yang menyenangkan dan nyaman akan memberikan dampak yang positif.
Jasmine Asep Resa, 2023	Dampak Tekanan Pekerjaan dan Lingkungan *Toxic* Terhadap Kinerja Karyawan	Bedasarkan hasil dari pengujian yang ada, bahwa tekanan pekerjaan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil T hitung sebesar 0.460 < T tabel. Dan telah dilakukan pengujian terhadap lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai hasil T hitung 3.749 > T tabel 2.051. Adapun yang sangat mempengaruhi dalam lingkungan kerja, ialah dimensi kerja yang menjadi tujuan terciptanya kenyamanan dalam bekerja
Lelli Nur, 2023	Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan	Bedasarkan hasil pada penelitian ini terdapat pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan yang mengalami kenaikan sebesar 0,316, dan dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental secara parsial (uji t) berpengaruh signifikan sebesar 0,001 < dari 0,05
Putri Azhar Erwin, 2022	Pengaruh workplace well-being dan kesehatan mental	Bedasarkan hasil penelitian yang ada, terdapat pernyataan bahwa workplace well-being dan kesehatan mental

Peneliti	Judul	Hasil
	terhadap kinerja karyawan	mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai yang signifikan yaitu, 0,000 sehingga mempunyai arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang keterikatan.
Naufal Luciana Amelia, 2024	Pengaruh kesehatan mental individu, pembelajaran individu, kemampuan teknologi informasi, dan kepemimpinan pelayan pada kinerja individu	Temuan dalam penelitian ini menegaskan bahwa: Kesehatan mental individu memiliki dampak positif terhadap kinerja individu; Kepemimpinan pelayan dapat meningkatkan dampak positif antara kesehatan mental individu dengan kinerja individu; Pembelajaran individu memiliki dampak positif terhadap kinerja individu; dan Teknologi Informasi dapat meningkatkan hubungan antara pembelajaran individu dengan kinerja individu secara positif.
Ahmad Rachman Natsir, 2023	Pengaruh kesehatan mental dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan UMKM	Kesehatan mental memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan UMKM. Sesuatu hal yang menjadi sangat penting untuk mendorong karyawan mempunyai jiwa royal dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tempat mereka bekerjakesehatan mental dan kepuasan kerja berpengaruh secara berkaitan terhadap komitmen organisasi dengan nilai R square 84% yang menunjukkan sebuah kontribusi kedua variabel tersebut terhadap komitmen dalam sebuah organisasi

3.1.6. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir Menurut (Sugiyono, 2013) adalah suatu model konseptual tentang teori yang saling berhubungan dengan berbagai faktor, Kerangka dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih.

Kerangka Berfikir ini adalah, sebagai berikut :



Keterangan

X_1 : *Toxic Relationship* (Independen)

X_2 : *Mental Health* (Independen)

Y : Kinerja Karyawan (Dependen)

→ Garis pengaruh antara Variabel X1-X2 ke Y (Parsial)

- - - - - - - - - → Pengaruh Secara keseluruhan X1-X2 ke Y (Simultan)

3.1.7. Definisi Operasional

Tabel 2. 2. Definisi Operasional

No	Variabel	Keterangan	Indikator	Skala
1.	**Kinerja karyawan**	Kinerja adalah suatu perilaku yang benar adanya dalam menampilkan kemampuan pada setiap orang sebagai pengukuran kerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	**Ordinal**

No	Variabel	Keterangan	Indikator	Skala
		yang dihasilkan oleh karyawan yang seseuai dengan perannya diperusahaan		
2.	***Toxic Relationship***	*Toxic Relationship* adalah suatu hubungan yang membuat seseorang merasakan Tindakan negatif, seperti tidak didukung, diserang, hingga direndahkan. Bentuk dari Tindakan *Toxic Relationship* juga dapat mempengaruhi Kesehatan mental seseorang yang bisa berupa serangan fisik, psikis, ataupun emosional. Dalam hal ini mengacu pada beberapa masalah diantaranya, masalah pribadi, masalah keluarga, ekonomi, sosial, hingga gejolak batin. *Toxic Relationship* ini dapat dialami dari berbagai kalangan seperti hubungan suami istri, teman, rekan kerja, hingga anggota keluarga.	1. Agresi fisik 2. Psikologis 3. Emosional	**Ordinal**

No	Variabel	Keterangan	Indikator	Skala
3.	***Mental Health***	*Mental Health* adalah suatu keadaan yang sejahtera bagi seseorang yang menyadari kemampuannya sendiri, dapat menyelesaikan masalahnya dan dapat dapat bekerja secara maksimal dan mampu memberikan kontribusi pada organisasinya	1. Sehat secara emosi 2. Sehat secara Psikologi 3. Sehat secara sosial	**Ordinal**

3.1.8. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2013) hipotesis merupakan suatu ide untuk mencari fakta yang harus dikumpulkan. Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan yang paling memungkinkan yang masih perlu dicari kebenarannya.

1. Diduga terdapat pengaruh terhadap *Toxic Relationship* terhadap kinerja karyawan Kota Bengkulu
2. Diduga terdapat pengaruh terhadap *Mental Health* terhadap kinerja karyawan Kota Bengkulu
3. Diduga terdapat pengaruh terhadap *Toxic Relationship* dan *Mental Health* terhadap kinerja karyawan Kota Bengkulu