

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual yaitu penentuan konsentrasi sebagai pedoman arah suatu penelitian dalam upaya mengumpulkan dan mencari informasi sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan dalam sebuah penelitian.

2.1.1 Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan seorang pemimpin pasti menginginkan prestasi dan hasil yang baik yang ditujukan ke karyawannya maka dari itu produktivitas kerja karyawan menjadi komponen penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat produktivitas yang ada dalam sebuah perusahaan, semakin besar juga keuntungan yang diperoleh. maka dari itu, upaya untuk memaksimalkan produktivitas sangat penting. Karena hal tersebut berpotensi mendorong pertumbuhan dan kemajuan secara keseluruhan. Produktivitas dipengaruhi oleh kemampuan karyawan untuk memenuhi target secara efisien dan efektif. Dalam lingkungan toxic, efisiensi menurun karena gangguan psikologis seperti kecemasan dan demotivasi. (Irawan et al., 2024) dalam penelitiannya dapat disimpulkan bahwa faktor gender dan masa kerja tidak memoderasi dampak negatif lingkungan toxic pada produktivitas. Menurut (Wang et al., 2020), Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mampu mengatasi gangguan psikologis yang disebabkan oleh lingkungan toxic sehingga produktivitas mereka tidak terlalu terpengaruh. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan dukungan dan sumber

daya yang cukup bagi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas, terutama dalam lingkungan kerja yang toxic (Galanti et all., 2021)

Produktivitas kerja karyawan yaitu suatu hal yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh keberhasilan dalam suatu perusahaan. Produktivitas kerja karyawan yang baik bisa berdampak positif dalam meningkatkan keuntungan. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga perilaku karyawan yang baik. Dengan begitu, baik perusahaan maupun karyawan yang bekerja bisa saling memotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

Hartatik (2014) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah; bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat serta tenaga kerja. Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk didalam tenaga kerja itu sendiri.

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang

digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang” (Sinungan, 2014). Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak, berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan.

Menurut (Nursalim & Anshori, 2024) dalam menciptakan produktivitas karyawan, perusahaan harus meningkatkan kualitas pengetahuan bahkan keterampilan karyawan dengan cara memberikan motivasi. Produktivitas karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan, sebab produktivitas berdampak pada berjalannya kegiatan di dalam sebuah perusahaan. Faktor yang dapat berdampak pada produktivitas adalah lingkungan kerja dan kenyamanan lingkungan kerja serta motivasi yang tinggi dalam diri seorang karyawan sehingga bisa berdampak baik terhadap kemajuan perusahaan.

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu masing-masing. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan persatuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan Sunyoto (2015). Produktivitas adalah perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input).

Stress kerja adalah hal yang sangat perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan, maka hal yang harus dilakukan yaitu menekan tingkat stress dan mengelola tingkat stress yang dilakukan oleh manajemer dengan mengelola tingkat stress karyawan sehingga dapat melakukan berbagai macam perubahan-perubahan kearah yang lebih baik dan tentunya berguna bagi peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan .

Kondisi tersebut sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh (yalendra dkk, 2019), bahwa stress kerja berdampak pada produktivitas karyawan. Semakin baik mengelola stress kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerja karywan .hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan

yalendrad dkk.,2019; kuncuro, wulan and haryono (2018); manihuruk & tirtayasa, (2020).

Menurut Siagian (2014) Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil lkerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Berdasarkan pendapat dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja yaitu melibatkan sumber daya manusia, keahlian individu maupun kelompok, dengan memanfaatkan teknologi digital dan manajemen yang baik untuk memperbaiki produktivitas agar menjadi lebih baik dari sebelumnya. Produktivitas kerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai dengan tenaga kerja karyawan sehingga bisa mendapatkan hasil yang efektif dan efisien yang berpotensi meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Hartatik (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas,antara lain:

1. Knowledge Pengetahuan (knowledge) merupakan salah satu yang mendasari pencapaian produktivitas.pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmuserita luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang.dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi ,seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif .

2. Skill Keterampilan (skill) adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis.
3. Abilities Kemampuan (Abilities) terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. dengan demikian, apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.
4. Attitude Sikap (Attitude) merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan.

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Siagian (2014) indikator produktivitas kerja karyawan adalah:

1. Kualitas hasil kerja karyawan, kualitas hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan yang meliputi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai tidaknya hasil kerja dengan standar yang berlaku di perusahaan.
2. Kuantitas hasil kerja karyawan, adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar perusahaan dalam bentuk jumlah barang yang dihasilkan.

3. Waktu dan kecepatan kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kecepatan kerja karyawan adalah suatu taraf pemahaman dalam melaksanakan tugasnya serta mengetahui kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan ketepatan waktu yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan teori indikator produktivitas kerja, maka peneliti menggunakan teori menurut siagian (2014).

2.1.4 Toxic Environment

Toxic Environment bukanlah fenomena yang asing di kalangan karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini memiliki dampak yang negatif pada kesehatan mental karyawan misalnya karyawan yang lebih memilih mengundurkan diri atau keluar sebelum di training karena adanya tekanan dari lingkungan di dalam perusahaan yang kurang mendukung satu sama lain sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan, hal tersebut bisa terjadi karena kekuatan mental yang berbeda, latar belakang yang berbeda serta pemahaman dan pengetahuan yang berbeda. Toxic environment adalah perilaku yang harus yang harus segera diatasi, hal ini paling sering terjadi di antara sesama para pekerja atau karyawan dampaknya karyawan yang mengalami bisa mengalami gangguan kesehatan mental, stress dan konflik interpersonal yang menyebabkan kurangnya kenyamanan pada saat bekerja, banyak pekerjaan yang terlambat diselesaikan karena kurangnya kerja sama antar anggota yang membawa permasalahan pribadi ke tempat kerja yang mengganggu produktivitas.

Banyak karyawan yang mengalami perlakuan buruk ditempat kerja namun mereka memilih tetap bertahan karena mereka membutuhkan uang untuk melanjutkan hidup mereka, walaupun seperti itu tindakan tersebut tidak dapat dimaklumi, karena jika tidak dicegah atau dianggap biasa saja oleh seorang atasan itu sama saja membunuh mental seseorang, peran pemimpin dan dukungan dari orang terdekat sangat dibutuhkan saat seseorang mengalami situasi seperti ini agar mereka tetap bertahan dan bisa mencari solusi terbaik dari setiap masalah yang dihadapi tentang toxic environment di lingkungan kerja.

Dalam suatu perusahaan sering terjadi adanya perilaku Toxic Environment namun terkadang atasan jarang menyadarinya. Dampak Toxic Environment bisa berdampak buruk pada perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Menurut (Emilisa *et al.*, 2024) lingkungan kerja beracun umumnya terbagi menjadi tiga yaitu pertama, pelecehan ditempat kerja (Harassment) yaitu perilaku yang mengancam didasarkan pada faktor ras, warna kulit dan agama. kedua, intimidasi ditempat kerja (Bullying) yang berupa penindasan secara langsung maupun dunia maya. Ketiga, pengucilan ditempat kerja (Ostracism) yaitu kondisi individu yang merasa diabaikan atau dikucilkan selama ditempat kerja. Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan, karena bisa saja adanya keberadaan perilaku toxic antar individu maupun kelompok karyawan serta atasan dapat dipastikan akan menjadi bagian yang signifikan. Terutama jika lingkungan kerja tersebut terjebak dalam dinamika budaya organisasi yang kurang baik, fenomena ini dapat memicu dampak serius terhadap kesejahteraan mental karyawan akibat

kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk di tempat kerja, yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan tingkat stres dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Tastan (2017) mengungkapkan bahwa kepribadian toxic dan perilaku kontraproduktif dapat merugikan individu, tim dan organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang. Berdasarkan penelitian Alsomaidae *et al.* (2023), lingkungan kerja yang toxic terhadap kesejahteraan mental karyawan dapat mengakibatkan kesulitan yang lebih besar dalam mencapai tingkat Employees Well-Being yang dapat diterima. Jika kondisi ini dibiarkan tanpa tindakan, dampak negatifnya dapat terus berlanjut dan memengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mereka (Kabal *et al.*, 2022). Penyebab stres kerja yang telah diidentifikasi melibatkan durasi dan kesulitan perjalanan menuju tempat kerja, jam lembur, jam kerja dan jadwal shift, kurangnya otonomi dalam pekerjaan, tuntutan tugas, beban kerja dan kurangnya apresiasi dari atasan (Clark *et al.*, 2014).

Menurut (Herdiyan, 2021) Toxic environment adalah istilah yang menggambarkan lingkungan kerja yang tidak sehat atau merugikan bagi karyawan lingkungan kerja yang toxic yang ditandai oleh berbagai perilaku dan dinamika yang dapat merugikan kesejahteraan fisik, emosional dan psikologis karyawan. Adanya intimidasi, pelecehan verbal atau fisik, atau perlakuan yang tidak adil terhadap karyawan oleh rekan kerja atau atasan.

Menurut (Azuma *et al.*, 2015). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua spectrum, yaitu spectrum positif yang disebut dengan lingkungan kolaboratif dan spectrum negative yang disebut dengan lingkungan beracun atau toxic

environment isiklar, dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja beracun memiliki efek negatif pada pekerja seperti kehilangan kepercayaan diri, inefisiensi, gangguan komunikasi, peningkatan komitmen organisasi pemecatan, pengurangan kualitas kehidupan kerja Celmece dan isiklar, (2019).

Toxic environment adalah perilaku narsistik yang menyinggung dan perilaku agresif yang mengancam berupa pelecehan, intimidasi dan pengucilan yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental sehingga dapat menjadi akar untuk tingkat stress dan kelelahan yang tinggi dan merupakan sumber tekanan psikologis pada kesehatan karyawan (rassol *et al*, 2021).

Menurut Alsereidil (2022) Toxic Environment dapat didefinisikan sebagai lingkungan kerja yang dianggap merugikan dan merugikan karyawan karena beberapa pemicu stress yang timbul dari interaksi organisasi dan sosial.

Celmece & Isiklar (2019) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja beracun memiliki efek negative pada pekerja seperti kehilangan kepercayaan diri, gangguan komunikasi, peningkatan komitmen organisasi dan pemekatan pengurangan kualitas kehidupan kerja. Hal yang sama juga dijelaskan oleh anjum & ming (2018); larasati & prajogo, (2022); rassol *et al* (2019) bahwa toxic environment juga dapat meningkatkan stress kerja para karyawan dan berdampak terhadap produktivitas karyawan maupun keberhasilan dalam suatu pekerjaan yang dijalankan oleh organisasi (wang *et al* (2020).

Menurut Alsereidil (2022) Toxic Environment dapat didefinisikan sebagai lingkungan kerja yang dianggap merugikan dan merugikan karyawan karena beberapa pemicu stress yang timbul dari interaksi organisasi dan sosial.

Kanda, A. S., & Kivania, R. (2024) hubungan beracun adalah kesehatan fisik maupun sikis seseorang yang menjadi korban dalam hubungan beracun, hubungan yang tidak sehat ini akan terus berlanjut bila korban tidak keluar dari hubungan beracun tersebut, hubungan tidak sehat melibatkan kekerasan pada fisik maupun pada sikis secara tidak langsung, pada hubungan beracun melalui sikis ialah membuat korban menjauh dari lingkungan positif, merendahkan perasaan korban, membuat korban tidak percaya diri sehingga menutup diri dari lingkungan, selalu merasa kurang dalam hal apapun, sedangkan melalui fisik dengan cara menyakiti korban secara abusive bila korban tidak mengikuti kemauan orang tersebut maka akan melakukan kontak fisik menyakiti korban yang berupa bullying, pengucilan di tempat kerja dan bisa juga adanya pelecehan ditempat kerja.

Dari beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang toxic dapat berpotensi merusak kesehatan mental seseorang yang bisa membuat tidak nyaman dalam bekerja maupun tidak nyaman dalam menjalin komunikasi karyawan ke atasan, sesama rekan kerja ataupun sistem di dalam perusahaan serta bisa berpotensi menimbulkan kerugian karena produktivitas bisa saja menurun.

2.1.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Toxic Environment

Terdapat juga dampak dari lingkungan toxic yang bisa menyebabkan toxic environment itu sendiri yaitu :

1. Karakteristik pribadi, Fleishman (2019) Karakteristik Pribadi dapat mempengaruhi pemikiran yang berfokus pada masalah dan emosi

2. Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik pekerjaan sebagai total tanggung jawab, variasi tugas, dan sifat pekerjaan yang memberikan kepuasan kepada pekerja.
3. Pengalaman Kerja, Karlinda, Azizi, & Sopali, (2021) pengalaman kerja merupakan salah satu persyaratan penting yang harus dipertimbangkan oleh manajemen dalam mengisi posisi yang kosong, karena lama masa kerja dianggap sebagai penilaian khusus untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi.
4. Lingkungan Beracun, Tastan, (2017) Toxic Environment adalah perilaku kerja kontraproduktif yang melemahkan individu, tim, dan bahkan organisasi dalam jangka panjang. Ketika kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman muncul, kecenderungan ketidakpuasan kerja meningkat, yang pada gilirannya dapat mengurangi produktivitas.

2.1.6 Indikator Toxic Environment

Terdapat beberapa indikator toxic environment menurut Kanda, A. S., & Kivania, R. (2024). sebagai berikut :

1. Pengucilan, Seseorang yang bekerja di tempat kerja yang tidak mendukung hubungan baik antar sesamanya dapat mengalami perasaan sendirian dan kesepian, merasa terputus atau terisolasi dan tidak menunjukkan kedekatan di tempat kerja.
2. Incivility Atau Tidak Ramah, Perilaku menyimpang berintensitas rendah dengan maksud ambigu yang merugikan orang yang menjadi korbanya dan melanggar standar di tempat kerja sendiri, saling menghormati dan

menghargai Ketidakramahan di tempat kerja adalah perilaku yang tidak pantas, tidak etis atau tidak professional yang terjadi dalam konteks lingkungan kerja.

3. Bullying, Bullying di tempat kerja sering kali menjadi salah satu ciri dari lingkungan kerja yang merugikan. Ketika ada sebuah kebiasaan yang mendukung atau bahkan membiarkan perilaku intimidasi, penghinaan, atau penindasan terhadap karyawan, itu bisa menciptakan lingkungan yang tidak nyaman bagi seorang karyawan yang terliba di suatu perusahaan, hal tersebut bisa berdampak menurunkan produktivitas karyawan, karena mereka bisa mengalami stress dan tidak bisa bekerja secara maksimal.
4. Pelecehan di tempat kerja, Pelecehan di tempat kerja adalah perilaku yang merugikan atau merendahkan martabat karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini mencakup berbagai tindakan atau komentar yang tidak pantas, seperti ejekan, penghinaan, intimidasi, ancaman, atau perlakuan diskriminatif berdasarkan karakteristik pribadi. Tindakan penyerangan berulang yang bertujuan untuk mempermalukan, menghina, mengintimidasi atau memanipulasi seorang pekerja.
5. Stalking, Yaitu pemantauan yang berlebih, pengawasan terus-menerus mengikuti secara fisik Stalking di tempat kerja dapat menciptakan lingkungan yang tidak aman dan menimbulkan stress bagi korban, serta dapat mengganggu produktivitas dan kesejahteraan.
6. Abusive supervision atau pengawasan yang kasar, Pengawasan yang kasar atau berlebihan bisa menjadi ciri dari lingkungan kerja yang toxic. Ketika

atasan atau manajemen menggunakan pendekatan pengawasan yang terlalu berlebihan, yang mungkin mencakup bicara dengan nada yang tinggi, merendahkan, atau penindasan terhadap karyawan, hal ini dapat menciptakan dinamika yang tidak sehat dan tidak produktif di suatu perusahaan. Pengawasan yang berlebihan dapat menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan lingkungan ditempat kerja menjadi tertekan atau memperburuk keadaan di tempat kerja. Oleh karena itu, peran manajemen perusahaan sangat diperlukan untuk mengimplementasikan praktik pengawasan yang adil, terbuka, dan mendukung serta memotivasi karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Berdasarkan teori indikator toxic environment maka peneliti menggunakan teori menurut (Alsereidil *et al*, 2022).

2.1.7 Mental Health

Mental Health pada diri seseorang sangat penting khususnya pada saat bekerja, karena hal ini sangat penting karena bisa menjadi salah satu faktor dalam keberhasilan di suatu perusahaan, karyawan yang memiliki kesehatan mental yang baik bisa memiliki kecerdasan emosional dalam menghadapi hal-hal yang memungkinkan bersifat mengancam pada saat bekerja orang seperti ini juga biasanya menjadi lebih aktif dan kreatif dalam kontribusinya dalam bekerja dan mudah beradaptasi dengan lingkungannya, menjaga kesehatan mental karyawan pada saat bekerja itu sangat penting supaya tidak terjadi tingkat turnover pada karyawan dan bisa menciptakan lingkungan yang positif, sehingga karyawan bisa loyalitas terhadap perusahaan yang berpotensi meningkatkan produktivitas serta

citra perusahaan menjadi lebih baik. Kesehatan mental merupakan hal yang sangat penting bagi seseorang manusia yang sedang bekerja di suatu perusahaan. Dalam menghadapi berbagai tantangan dan situasi yang mungkin tidak aman atau tidak sesuai dengan harapan, memiliki kesehatan mental yang baik menjadi hal yang wajib. Hal ini juga berlaku bagi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau instansi. Seorang Karyawan harus dapat mengatasi berbagai masalah yang mungkin akan timbul di lingkungan kerja dengan baik dan bertanggung jawab untuk bisa mencari solusinya.

Menurut Asni Gani (2020) "*Mental Health*" adalah kondisi kesehatan mental seseorang, yang meliputi keadaan emosional, psikologis, dan sosial yang baik. Ini mencakup bagaimana seseorang merasa, berpikir, berperilaku, serta bagaimana berinteraksi dengan orang lain dan menangani stres dalam kehidupan sehari-hari. *Mental Health* tidak hanya tentang ketiadaan gangguan mental, tetapi juga tentang keseimbangan yang baik antara berbagai aspek kehidupan, seperti hubungan yang sehat, kepuasan kerja, dan kemampuan untuk menangani tantangan hidup".

Adiputra (2020) Pemahaman akan mental yang sehat tidak lepas dari pemahaman mengenai sehat dan sakit secara fisik, berbagai penelitian telah mengungkapkan adanya hubungan antara kesehatan fisik dan mental individu dimana pada individu dengan keluhan medis menunjukkan adanya masalah psikis hingga taraf gangguan mental dan sebaliknya individu dengan gangguan mental juga menunjukkan adanya gangguan fungsi fisiknya.

Rahmat Aziz (2019) kesehatan mental merupakan suatu kondisi individu keadaan di mana individu merasa sejahtera. Kesehatan mental yang baik ditunjukkan dengan kemampuan seorang individu untuk mengetahui potensi dirinya dan memaksimalkannya, dan bagaimana seseorang bisa mengatasi sebuah tekanan dalam bekerja supaya bisa mendapatkan hasil kerja secara produktif baik itu di tempat kerja, keluarga, dan teman, jika kesehatan mental seseorang baik maka tidak akan terjadi kecemasan, depresi, kehilangan kontrol perilaku saat bekerja.

Meskipun sudah banyak penelitian tentang pemahaman pentingnya kesehatan mental di tempat kerja semakin meningkat, namun masih banyak perusahaan yang menyediakan seorang profesional untuk mengatasi permasalahan gangguan kesehatan mental di tempat kerja, dengan melakukan konsultasi dapat membantu karyawan mengatasi stres kerja dan masalah kesehatan mental lainnya. Sebagai hasilnya, karyawan yang mengalami permasalahan pada kesehatan mentalnya yang dipicu oleh stress berlebihan bisa menurunkan produktivitasnya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kesehatan mental karyawan dengan menyediakan akses yang lebih luas terhadap layanan konsultasi psikologis profesional. Hal ini tidak hanya akan membantu karyawan mengatasi stres kerja dan masalah kesehatan mental, tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan keseluruhan di tempat kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang lebih sehat, sehingga karyawan bisa bekerja dengan produktif, dan berkelanjutan bagi semua karyawan.

Chrisman (2017) Kesehatan mental adalah kondisi psikologis yang memungkinkan individu untuk menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan hidup secara efektif, kesehatan mental tidak hanya mencakup ketidakadaan mental tetapi juga kemampuan individu untuk mengatasi stress, berfungsi dengan baik dalam kehidupan sehari-hari dan berkontribusi terhadap komunitasnya, kesehatan mental yang baik mencakup aspek emosional, sosial, psikologis, yang saling berinteraksi, sehingga individu dapat mencapai potensi Maksimalnya Dan Merasakan Kepuasan Dalam Hidup.

Sejalan dengan pendapat di atas dikemukakan oleh Veit & Ware (1983) yang menyatakan bahwa keadaan mental yang sejahtera sebagai indikator kesehatan mental itu mencakup dua aspek, yaitu pertama aspek terbebasnya individu dari tekanan psikologis (psychological distress) yang dicirikan dengan tingginya tingkat kecemasan, depresi dan kehilangan kontrol; kedua, terdapatnya kesejahteraan psikologi (psychological wellbeing) yang dicirikan dengan adanya perasaan positif secara umum, kondisi emosional dan kepuasan hidup.

Menurut (Eliot, 2016) kesehatan mental menjadi salah satu penyebab utama ketidakhadiran karyawan. Kesehatan mental yang bermasalah yang dialami oleh individu adalah penyebab signifikan bisa terjadi karena masalah sosial dan kesehatan yang lebih luas, termasuk tingkat pencapaian pendidikan dan produktivitas kerja yang rendah, kohesi masyarakat yang buruk, tingkat kesehatan fisik, kematian dini, kekerasan, dan gangguan relasi interpersonal. Sebaliknya kesehatan mental yang baik mengarah pada gaya hidup lebih positif, kesehatan

fisik lebih baik, peningkatan pencapaian pendidikan dan produktivitas, serta tingkat kekerasan dan kejahatan yang lebih rendah. Lebih lanjut, karyawan dengan masalah kesehatan mental, menghadapi tantangan tertentu di tempat kerja, termasuk konsekuensi potensial dari pengungkapan ataupun tidak mengungkapkan kondisi mereka, stigma dan diskriminasi.

2.1.8 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Mental Health* Health

Dalam buku "Where There is No Psychiatrist: A *Mental Health Care* Manual" karya Vikram Patel (dalam Ramadhanty, F. A. (2023) faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan mental individu ditekankan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang berbagai aspek yang dapat memengaruhi kesejahteraan mental seseorang adalah :

1. Peristiwa kehidupan yang menekan menjadi faktor utama yang dapat memicu stres dan gangguan kesehatan mental. Contohnya, kematian orang yang dicintai, masalah ekonomi, kesepian, trauma, dan kekerasan. Peristiwa-peristiwa tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan dan mengganggu keseimbangan mental individu.
2. Latar belakang keluarga yang rumit juga memiliki dampak yang besar terhadap kesehatan mental seseorang. Pengalaman kekerasan, kelalaian emosional, atau ketidakstabilan dalam lingkungan keluarga dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental, seperti depresi dan kecemasan. Interaksi dan dinamika keluarga memainkan peran penting dalam membentuk kesejahteraan psikologis individu.

3. Gangguan kesehatan otak, seperti infeksi otak, AIDS, epilepsi, dan stroke, juga menjadi faktor yang signifikan dalam menyebabkan gangguan kesehatan mental. Kondisi medis ini dapat memengaruhi fungsi otak dan kemampuan individu untuk mengatur emosi dan perilaku, sehingga berpotensi menyebabkan gangguan mental.
4. Faktor keturunan atau gen juga berperan dalam menentukan risiko seseorang terhadap gangguan kesehatan mental. Jika seseorang memiliki riwayat keluarga dengan gangguan kesehatan mental, seperti depresi atau skizofrenia, maka kemungkinan untuk mengalami gangguan serupa meningkat.
5. Gangguan kesehatan fisik juga dapat berkontribusi pada gangguan kesehatan mental. Misalnya, gangguan ginjal atau hati dapat memengaruhi keseimbangan kimia dalam otak atau menyebabkan efek samping dari obat-obatan yang digunakan untuk mengobati kondisi fisik tersebut, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesejahteraan mental individu.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan mental menurut (fakhriyani 2019) :

1. Kekecewaan atas kurang terjaminnya kesejahteraan. Kekecewaan atas kurang terjaminnya kesejahteraan dalam organisasi dapat berdampak signifikan pada kesehatan mental karyawan. ketika seseorang merasa bahwa kesejahteraan misalnya untuk mencukupi kebutuhan tidak bisa terpenuhi, hal itu dapat memicu berbagai masalah kesehatan mental seperti

kebingungan yang bisa menyebabkan stres, kecemasan, serta ketidakpuasan diri dengan apa yang didapatkan saat dia bekerja.

2. Konflik di tempat kerja dengan personil lainnya. Konflik di tempat kerja sering terjadi dan memiliki dampak yang signifikan pada kesehatan mental individu seperti, perasaan tertekan dan serba salah, , kecemasan, perasaan tidak aman, depresi, dan lain sebagainya. Dalam hal ini sangat dibutuhkan peran atasan atau manajer tempat kerja untuk mencari solusi agar tidak terjadi secara berkepanjangan.
3. Pekerjaan yang sedang dijalani tidak sesuai dengan passion serta kemampuan dirinya. Menempatkan seseorang yang kurang sesuai dengan kemampuan dapat menyebabkan seorang individu mengalami stress kerja dan ketidakpuasan dalam mengerjakan tugasnya. Misalnya, kurangnya kurangnya korespondensi antara tugas pekerjaan dan minat intristik individu dapat menimbulkan kurangnya motivasi dan kepuasan kerja.
4. Kompetisi atau persaingan yang tidak sehat yang terjadi antar pimpinan atau karyawan. Kompetisi atau persaingan tidak sehat di tempat kerja dapat memberikan dampak negative merugikan mental karyawan. Persaingan yang intens dapat meningkatkan tingkat stres karena adanya tekanan untuk mencapai target atau prestasi tertentu, hal ini dapat berdampak negatif pada kesehatan mental karyawan.
5. Beban kerja yang terlalu berat. Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak signifikan pada kesehatan mental karyawan, menciptakan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya karyawan.

6. Lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kurangnya dukungan sosial, dan atasan dalam lingkungan kerja dapat berdampak isolasi sosial, dan bersifat mengganggu pekerjaan bisa saja meningkatkan kesehatan mental seseorang dan mengurangi motivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.
7. Waktu istirahat yang kurang. Kurangnya waktu istirahat bisa menyebabkan kelelahan pada fisik dan mental yang menyebabkan penurunan konsentrasi misalnya terburu-buru saat makan dan kemudian karena waktu istirahat selesai lebih cepat mengharuskan bekerja kembali. Ini dapat meningkatkan risiko kesalahan pekerjaan, dan menciptakan tekanan tambahan pada karyawan. Suatu organisasi atau perusahaan akan mengalami stagnasi dalam produktivitas jika masalah-masalah tersebut muncul. Jika hal ini terjadi, kemungkinan karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya lebih besar, dan perusahaan tersebut berpotensi mengalami kerugian.

2.1.9 Indikator *Mental Health*

Menurut Rahmat Aziz (2019) indikator *Mental Health* adalah sebagai berikut:

1. Mengalami kecemasan: seseorang bisa mengalami kecemasan jika ada hal yang membuat merasa takut, perasaan khawatir dan merasa sendirian saat terjadi suatu permasalahan.
2. Mengalami depresi: perasaan sedih yang berkepanjangan dan berkurangnya keinginan untuk melakukan kegiatan yang biasa dilakukan sehari-hari seperti malas untuk masuk kerja

3. Kehilangan kontrol perilaku dan emosi: yaitu ditandai dengan ketidakstabilan emosional seperti rasa cemas yang berlebihan yang bisa berakibat menyakiti orang lain seperti berkata kasar, bahkan juga bisa bersipat mengancam orang lain.
4. Adanya general positive effect: sebanyak apapun permasalahan pasti ada yang namanya solusi, hal ini bisa didapatkan saat kita mampu berpikir positif atas sesuatu kejadian yang menimpa kita, kita bisa mengubahnya menjadi sebuah keberuntungan jika kita benar-benar mau berusaha.
5. Mengalami ikatan secara emosional: ikatan ini bisa terjadi di suatu hubungan apa saja terutama dalam bekerja, hal ini sangat diperlukan karena seorang karyawan harus membangun kepercayaan satu sama lain, saling membantu dalam pekerjaan agar produktivitas di sebuah perusahaan menjadi lebih baik.
6. Merasa puas terhadap hidup: ada tipe orang yang selalu bersyukur atas sebuah pencapaian yang dia dapatkan, mampu menghargai diri sendiri dan dampaknya bisa bersemangat dalam bekerja dan produktivitas meningkat.

Berdasarkan teori indikator diatas maka peneliti memilih indikator menurut Chrisman (2017) karena adanya kecocokan dengan variabel yang akan diteliti.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Toxic Environment Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Toxic Environment* (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.233, lebih besar dari nilai t tabel (2.019),

dengan nilai signifikansi 0,030 (kurang dari 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa *Toxic Environment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Maulani, Iza Rahmania (dkk) bahwa lingkungan kerja toxic berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian oleh Wang et al. (2020) menunjukkan bahwa stress kerja yang disebabkan oleh lingkungan toxic dapat menurunkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang menghadapi tekanan psikologis yang akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

H I : Toxic Environment Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja.

2.2.2 Pengaruh *Mental Health* Terhadap Produktivitas Kerja

Mental Health (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3.550, lebih besar dari nilai t tabel (2,019), dengan nilai signifikansi 0.001 (kurang dari 0,050). Hal ini menunjukkan bahwa *Mental Health* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari peneliti sebelumnya Riyanto, Anugerah Ade, (dkk) menemukan bahwa kesehatan mental (*Mental Health*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara efisien.

Menurut Al-Dubai (2021) *Mental Health* merupakan kondisi individu yang terbebas dari segala bentuk gejala gangguan mental. Individu yang sehat secara mental akan dapat berfungsi secara normal dalam menjalankan kehidupan dan dapat beradaptasi untuk menghadapi masalah-masalah sepanjang kehidupan dengan menggunakan kemampuan pengolahan stres. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa *Mental Health* tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dalam penelitian yang dilakukan (Meidina, 2022) menjelaskan bahwa *Mental Health* memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan.. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wiranto Mustamin, 2022) menyatakan bahwa *Mental Health* memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang buruk sering disebut dengan lingkungan kerja yang beracun atau toxic environment, yaitu menyebabkan orang lain merasa tidak nyaman, cemas dalam suasana kerja, atau sistem kerja, mengacu pada manusia (Rasool *et al.*, 2021). Tentu saja, situasi seperti itu adalah sangat menegangkan bagi karyawan dan dapat meningkatkan stres, dan stres yang berlebihan dapat menyebabkan depresi. Kondisi depresi seperti ini dapat menurunkan produktivitas karyawan (Hulu *et al.*, 2022). Dalam suatu perusahaan tidak lepas dari perilaku Toxic Invironment. Toxic Invironment bisa berdampak buruk pada perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Masalah kesehatan mental di tempat kerja dapat berdampak signifikan pada organisasi. Mereka dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, tingkat pergantian yang tinggi, dan masalah hukum. Pengusaha harus menyadari pentingnya kesehatan mental di tempat kerja, dan mereka harus memberikan dukungan dan sumber daya bagi karyawan untuk mengelola dan meningkatkan kesehatan mental mereka. Hal ini dapat menyebabkan lebih terlibat, produktif, dan tenaga kerja yang setia dan pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Secara keseluruhan, toxic

environment memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang dapat dilihat dari meningkatnya stres, menurunnya kepuasan kerja dan masalah kesehatan mental yang dihadapi oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas permasalahan dalam penelitian ini adalah menurunnya produktivitas karyawan yang disebabkan oleh Toxic Invoronment maka solusinya menjaga jarak dengan rekan kerja Toxic dan harus memiliki batasan tegas antara urusan pekerjaan dan urusan personal untuk meminimalisir konflik.

H 2 : *Mental Health* Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas kerja.

2.2.3 Pengaruh Toxic Environment Dan Mental Health Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa *Toxic Environment* (X_1) dan *Mental Health* (X_2), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di Perusahaan Umum Tirta Hidayah Bengkulu.

Penelitian terdahulu oleh Siti syarifah & Anna Zakiyah(2024) Hastriana dengan judul Dampak Toxic Workplace Invironmet terhadap produktivitas karywan di appolo pemekasaan ditemukan lingkungan kerja beracun(toxic environment) berdampak negative signifikan terhadap produktivitas kerja karywan. Peneliti selanjutnya Maulani,Iza Rahmania(dkk) bahwa lingkungan kerja toxic berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian dengan judul pengaruh toxic environment dan mental health terhadap produktivitas kerja karyawan bertujuan untuk mengisi celah penelitian sebelumnya yang meneliti lebih lanjut tentang pengaruh lingkungan kerja

toxic(X1) kesehatan mental (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan yang belum banyak diteliti secara bersamaan.

Walaupun terdapat penelitian terkait masing-masing variabel secara terpisah, penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi baru dengan mengintegrasikan kedua variabel independen (X1 dan X2) untuk memahami dampaknya secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) pada penelitian ini menegaskan bahwa Toxic Environment (X1) dan Mental Health (X2) memiliki dampak yang nyata pada produktivitas memberikan bukti empiris yang relevan bagi kebijakan yang ada dalam perusahaan.

H 3 : Toxic Environment dan *Mental Health* Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

2.3 Hasil Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Yang Relevan

No	Nama(Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Zilong Wang (2020)	menjelajahi hubungan antara lingkungan tempat kerja yang beracun ,stress di tempat kerja,dan keberhasilan proyek dengan efek moderasi dukungan organisasi:bukti empiris dari pakistan	penelitian ini menggunakan pendekatan statistik deskriptif Spss-20	hasilnya menunjukkan hubungan negative antara lingkungan tempat kerja yang beracun dan keberhasilan proyek dan antara stress di tempat kerja dan keberhasilan proyek
2.	Meimei (2023)	Prevalensi kesehatan mental dan	Literature review (kajian pustaka)	hasil penelitian menunjukkan <i>Mental Health</i>

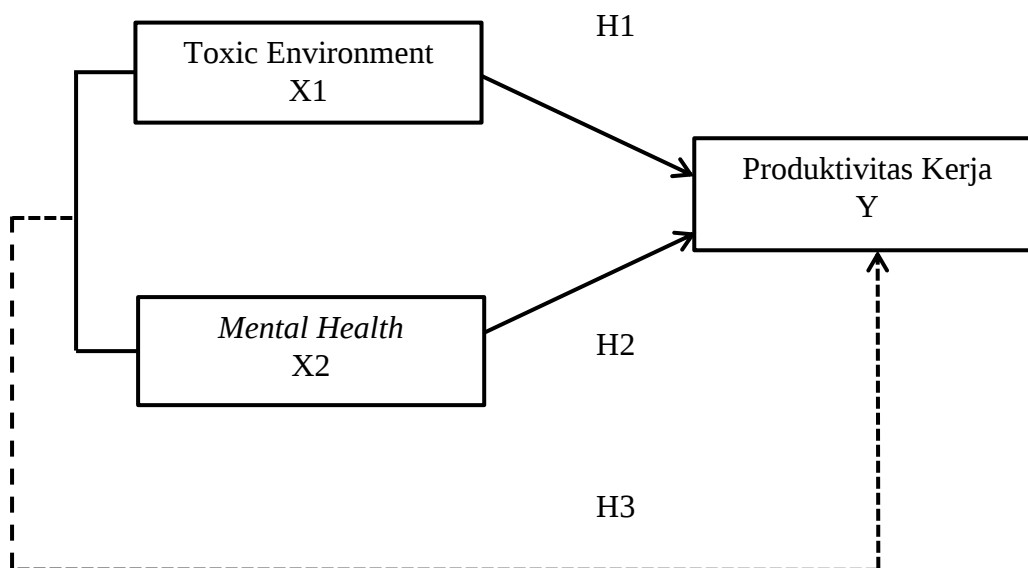
		dampak terhadap produktivitas karyawan		berpengaruh negative signifikan terhadap produktivitas kerja
3.	Nike Larasati (2022)	hubungan antara lingkungan kerja toxic dengan stress kerja,kepuasan kerja,dan produktivitas karyawan dengan jenis kelamindan jangka waktu kerja sebagai moderator	Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik purposive convenience sampling dan pengukuran di bantu menggunakan spss	lingkungan kerja yang beracun berpengaruh negative terhadap produktivitas karyawan
4.	Cherlin (2022)	Pengaruh lingkungan tempat kerja beracun yang dimediasi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja, dukungan organisasi dan kesejahteraan karyawan terhadap keterlibatan karyawan di perhotelan	Analisis menggunakan sem (structural equation modeling)	Pengaruh antara tempat kerja yang beracun terhadap keterlibatan karyawan yang di mediasi oleh budaya organisasi mendapatkan hasil yang tidak signifikan
5.	Samma Faiz Rasool (2021)	bagaimana lingkungan tempat kerja yang beracun mempengaruhi keterlibatan karywan :peran mediasi dukungan organisasi dan kesejahteraan	penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan smart pls 3.2	hasil penelitian ini menunjukan adanya hubungan negatif antara lingkungan kerja yang beracun dengan tingkat keterlibatan karyawan.

		karyawan		
6.	Siti Syarifah (2024)	Dampak toxic environment terhadap produktivitas karyawan di apollo pamekasan	pendekatan kualitatif dan analisis deskriptif	lingkungan kerja yang tidak sehat (toxic environment) memberikan dampak buruk yang besar terhadap produktivitas karyawan.
7.	Faris, M. (2024)	Pengaruh <i>Mental Health</i> , reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan dengan semangat kerja karyawan sebagai variabel intervening pada pt. Teluk luas padang	partial least square (pls) dan dibantu dengan software	Hasil penelitian menunjukan bahwa <i>Mental Health</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
8.	Chandra Dwi Raharjo (2024)	Pengaruh toxic workplace environment dan <i>Mental Health</i> terhadap turnover intention	Analisis jalur (path analysis)	Toxic workplace environment dan <i>Mental Health</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention
9.	Wahyuda Uli Aksan (2024)	Peran organizational support sebagai moderasi antara toxic workplace environment, work stres dan turnover intention	Analisis menggunakan smart pls(partial least square)	Toxic enveronment berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat karyawan ingin keluar dari prusahaan.
10.	Nike Larasati (2024)	Hubungan toxic workplace environment	Analisis menggunakan sem dengan	Toxic workplace environment secara signifikan

		,occupational stress dan quality of work life yang di moderasi organizational suport	software smart-pls	berpengaruh positif terhadap occupational stress,sedangkan yang tidak didukung adalah hipotesis dua,iga,empat dan lima.
--	--	--	--------------------	---

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1



Keterangan :

X1 = Sebagai Variabel Independen (Toxic Environment)

X2 = Sebagai Variabel Independen (*Mental Health*)

Y = Sebagai Variabel Dependen (Produktivitas Kerja)

—> = Pengaruh Suatu Variabel Terhadap Y

2.5 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
1.	Toxic Environment (XI)	toxic environment di perusahaan umum tirta hidayah kota Bengkulu menggambarkan lingkungan kerja yang kurang memperhatikan kesehatan mental karyawan yang ditandai oleh berbagai perilaku dan dinamika yang dapat merugikan kesejahteraan fisik, emosional dan psikologis karyawan.	1) Pengucilan 2) Incivility atau tidak ramah 3) Bullying 4) Pelecehan ditempat kerja 5) Stalking 6) Abusive supervision atau pengawasan yang kasar Kanda, A. S., & Kivania, R. (2024)	Kuesioner	Skala likert
2.	Mental Health (X2)	<i>Mental Health</i> kondisi kesehatan mental seseorang, yang meliputi keadaan emosional, psikologis, dan sosial yang baik. Ini mencakup bagaimana seseorang merasa, berpikir, berperilaku, serta bagaimana berinteraksi dengan orang lain dan menangani stres dalam kehidupan sehari-hari	1) Mengalami kecemasan 2) Mengalami depresi 3) Kehilangan kontrol dan emosi 4) Adanya general positive effect 5) Mengalami ikatan secara emosional 6) Merasa puas terhadap hidup	Kuesioner	Skala likert

			Rahmat Aziz(2019)		
3.	Produktivitas kerja(Y)	Produktivitas kerja karyawan yang baik yaitu memiliki job description yang jelas dan spesifik dan adanya pengembangan karir bagi karyawan , serta tidak adanya peran ganda dalam bekerja karena hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tidak berjalan secara efektif dan efisien.	1) Kualitas hasil kerja karyawan 2) Kuantitas hasil kerja karyawan 3) Waktu dan kecepatan kerja karyawan Siagian (2014)	Kuesioner	Skala likert

2.6 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2019), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan latar belakang, batasan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Toxic Environment Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Di Perusahaan Umum Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

H2 : *Mental Health* Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Di Perusahaan Umum Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

H3 : Toxic Environtment dan *Mental Health* Berpengaruh Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Di Perusahaan Umum Tirta Hidayah Kota Bengkulu.