

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kesehatan Mental, Program Mentoring, Dan Work Fatigue Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Makmur Indonesia

Justin Lazuardi
Universitas Buddhi Dharma
Email : lazjustin23@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada pengkajian bagaimana kecerdasan emosional, kondisi kesehatan mental, program mentoring, serta tingkat kelelahan kerja (work fatigue) memengaruhi kinerja karyawan di PT Prima Makmur Indonesia. Kinerja karyawan menjadi aspek krusial dalam menunjang tercapainya target perusahaan, sehingga penting untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan maupun penurunannya, baik yang bersumber dari individu maupun lingkungan kerja. Kecerdasan emosional dan kesehatan mental memiliki peranan penting dalam membantu karyawan mengelola perasaan, menghadapi tekanan pekerjaan, serta menjalin hubungan kerja yang harmonis dan terciptanya ruang nyaman. Individu dengan tingkat kecerdasan emosional dan kondisi mental yang baik umumnya mampu bekerja secara lebih optimal, mempertahankan motivasi, serta menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas. Selain itu, keberadaan program mentoring juga berfungsi sebagai sarana pengembangan kemampuan, peningkatan wawasan, serta membantu karyawan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Sebaliknya, kelelahan kerja dapat berdampak kurang baik terhadap produktivitas dan mutu hasil kerja apabila tidak ditangani dengan tepat. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Prima Makmur Indonesia. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta regresi linear berganda. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kecerdasan emosional, kesehatan mental, dan program mentoring memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara work fatigue menunjukkan pengaruh negatif. Secara bersama-sama, keempat variabel tersebut terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kecerdasan Emosional, Kesehatan Mental, Program Mentoring, Kelelahan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompleks dan cepat berubah, kinerja karyawan menjadi elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pencapaian kinerja yang maksimal tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis semata, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor mental dan psikologis serta kondisi lingkungan kerja yang membentuk perilaku dan produktivitas individu. Oleh sebab itu, pemahaman yang menyeluruh mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangat diperlukan sebagai dasar dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Salah satu aspek yang banyak dikaji adalah kecerdasan emosional, yakni kemampuan individu dalam memahami, mengendalikan, serta mengekspresikan emosi secara tepat. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi umumnya lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Selain itu, kondisi kesehatan mental juga berperan penting dalam menunjang kinerja, karena gangguan psikologis seperti stres, kecemasan, maupun kelelahan mental dapat berdampak pada menurunnya fokus, motivasi, dan produktivitas kerja.

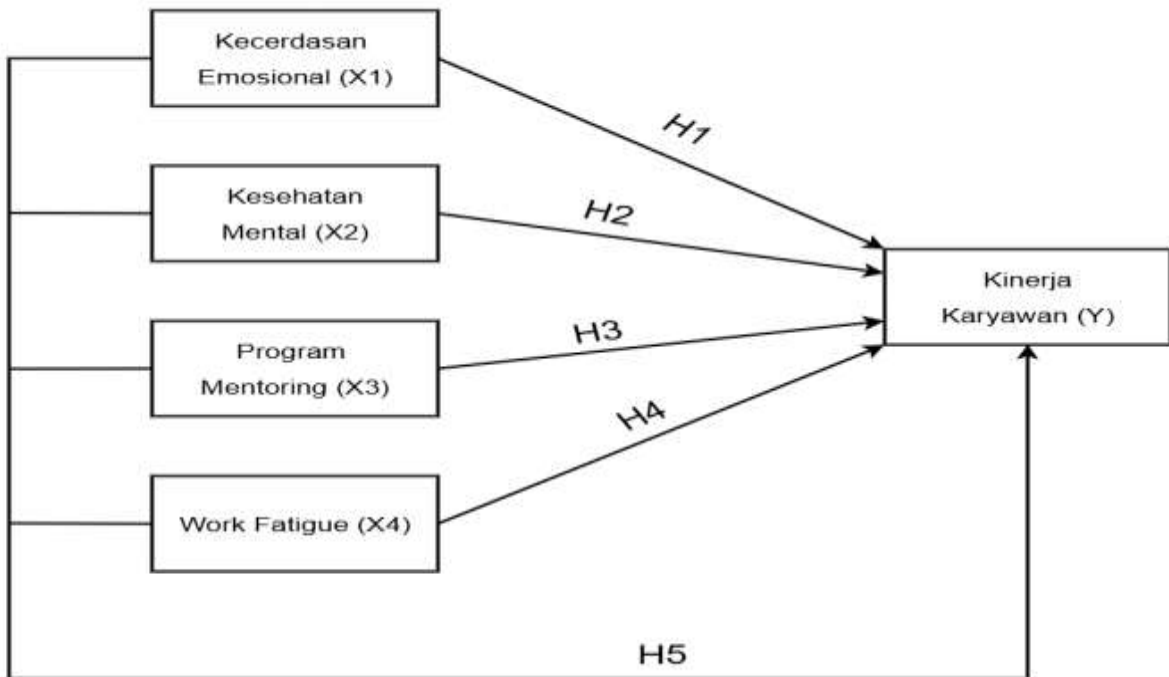
Dari sisi organisasi, keberadaan program mentoring turut memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Program mentoring yang berjalan dengan baik tidak hanya memberikan arahan profesional, tetapi juga dukungan emosional yang dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan, meningkatkan rasa percaya diri, serta mempercepat proses penyesuaian diri di lingkungan kerja. Namun, tingginya beban dan tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang sering kali memicu munculnya *work fatigue* atau kelelahan kerja, baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap performa karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan antara kecerdasan emosional, kesehatan mental, program mentoring, serta *work fatigue* dengan kinerja karyawan. Meskipun demikian, sebagian besar studi tersebut masih membahas variabel-variabel tersebut secara terpisah atau dalam konteks yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menggabungkan keempat variabel tersebut dalam satu kerangka analisis guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif, khususnya dalam konteks perusahaan di Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kecerdasan emosional, kesehatan mental, program mentoring, dan *work fatigue* terhadap kinerja karyawan di PT Prima Makmur Indonesia. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan cara survei melalui penyebaran kuesioner ke seluruh karyawan yang memenuhi syarat, serta analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan kontribusi dan manfaat terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi acuan praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja serta kesejahteraan karyawan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran sistematis mengenai konsep dan teori penting yang menjadi landasan penelitian. Dalam penelitian ilmiah ini, kerangka pemikiran digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kecerdasan emosional, kesehatan mental, program mentoring, dan work fatigue terhadap kinerja karyawan. Empat variable independent dan satu variable dependen dapat dijelaskan dengan gambar berikut:



Keterangan:

- H1 : Kecerdasan Emosional (X1) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).
- H2 : Kesehatan Mental (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).
- H3 : *Program mentoring* (X3) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).
- H4 : *Work fatigue* (X4) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).
- H5 : Kecerdasan Emosional (X1), Kesehatan Mental (X2), *Program mentoring* (X3), dan *Work fatigue* (X4) secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Sampel

Subjek dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Prima Makmur Indonesia yang dijadikan sebagai populasi penelitian. Pemilihan populasi tersebut didasarkan pada keterlibatan langsung para karyawan terhadap variabel yang diteliti, yaitu kecerdasan emosional, kesehatan mental, program mentoring, work fatigue, serta kinerja karyawan. Informasi mengenai populasi diperoleh dari data internal perusahaan yang memuat jumlah karyawan aktif pada saat penelitian dilaksanakan.

Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik sampel jenuh atau total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 135 orang karyawan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden. Instrumen kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert. Melalui pendekatan ini, diharapkan data yang diperoleh mampu merepresentasikan secara tepat hubungan antara kecerdasan emosional, kesehatan mental, program mentoring, serta work fatigue terhadap kinerja karyawan.

Pengumpulan Data

Penelitian ini memanfaatkan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari karyawan PT Prima Makmur Indonesia sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama, karena metode ini dinilai efektif dalam memperoleh informasi secara terstruktur, efisien, serta mampu menangkap persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Proses distribusi kuesioner dilakukan melalui dua cara, yaitu secara langsung (offline) dan melalui platform digital (online), dengan menyesuaikan situasi serta ketersediaan responden. Sebelum pengisian, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan petunjuk pengisian agar tidak terjadi perbedaan pemahaman. Responden juga diminta untuk memberikan jawaban pada tiap butir pernyataan secara jujur dengan kondisi yang mereka alami.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yang bertujuan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap tiap pernyataan yang diberikan. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan data yang akurat dalam menggambarkan kondisi yang diteliti.

Variabel	Sub Variabel	Butir Pernyataan	Skala
Kecerdasan Emosional (X1)	1. Mengenali emosi diri 2. Mengontrol emosi 3. Optimisme	1. Saya mampu mengenali emosi apa yang sedang saya rasakan. 2. Saya memahami penyebab perubahan suasana hati saya. 3. Saya mampu menenangkan diri ketika	Likert 1–5 (STS–SS)

	<p>4. Memahami emosi orang lain 5. Membangun hubungan positif</p>	<p>menghadapi masalah. 4. Saya mampu menjaga sikap profesional meskipun suasana hati sedang buruk. 5. Saya merasa termotivasi untuk menjadi pribadi yang lebih baik setiap hari. 6. Saya tetap optimis meskipun rencana tidak berjalan sesuai harapan. 7. Saya dapat memahami perasaan orang lain tanpa mereka harus mengatakan secara langsung. 8. Saya mampu menyesuaikan sikap sesuai dengan keadaan emosional orang lain. 9. Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam kelompok. 10. Saya mampu menyelesaikan konflik dengan cara yang positif.</p>	
<p>Rahmadiyahanti & Kuswinarno, (2022). “Ektivitas Kecerdasan Emosional dalam Peningkatan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja”, 2(4).</p>			
<p>Kesehatan Mental (X2)</p>	<p>1. Kemampuan mengatasi stres 2. Kepercayaan diri 3. Interaksi sosial 4. Pengendalian emosi 5. Kemampuan menghadapi tantangan</p>	<p>1. Saya mampu mengatasi stres dengan baik. 2. Saya merasa bahagia dengan pekerjaan saya. 3. Saya dapat mengambil keputusan dengan percaya diri. 4. Saya mampu beradaptasi ketika situasi berubah. 5. Saya memiliki dukungan sosial dari keluarga atau rekan. 6. Saya mampu dan mudah menjalin hubungan baik dengan orang lain. 7. Saya mampu berpikir jernih saat tertekan. 8. Saya mampu menahan diri ketika menghadapi konflik. 9. Saya mampu bangkit kembali setelah mengalami masalah berat. 10. Saya percaya bahwa setiap masalah memiliki solusi.</p>	<p>Likert 1–5 (STS–SS)</p>
<p>Khalid et al. (2024). “Mental health and well-being at work: A systematic review” ,<i>Public Health</i>, 19(11).</p>			

<p><i>Program mentoring</i> (X3)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mentor 2. Kepercayaan 3. Frekuensi pertemuan 4. Manajemen program 5. Peningkatan pemahaman 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mentor saya memiliki pengetahuan dan komunikasi yang memadai terkait materi atau bidang yang dibahas. 2. Mentor saya memberikan arahan yang membantu perkembangan saya. 3. Saya merasa nyaman berdiskusi dengan mentor. 4. Mentor saya terbuka dalam menerima pendapat atau masukan. 5. Proses <i>mentoring</i> memiliki tujuan yang jelas. 6. Kegiatan <i>mentoring</i> berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. 7. Saya mendapatkan akses terhadap sumber belajar yang dibutuhkan selama <i>mentoring</i>. 8. Administrasi atau pengelolaan <i>mentoring</i> berjalan dengan baik. 	<p>Likert 1–5 (STS–SS)</p>
		<ol style="list-style-type: none"> 9. <i>Program mentoring</i> membantu saya meningkatkan pemahaman pada materi tertentu. 10. Saya merasakan peningkatan keterampilan setelah mengikuti <i>mentoring</i>. 	
<p>Chang, H. C., & Lee (2022). “<i>Effects of Mentoring Functions & Supervisor Need</i>”, <i>SAGE Open</i>.</p>			
<p><i>Work fatigue</i> (X4)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penurunan energi fisik 2. Perasaan jenuh mental 3. Emosional tidak stabil 4. Penurunan motivasi kerja 5. Fokus mudah terganggu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya sering merasa lelah secara fisik saat bekerja. 2. Saya merasakan ketegangan atau pegal pada tubuh setelah bekerja. 3. Saya merasa jenuh secara mental saat menjalankan tugas. 4. Saya merasa sulit membuat keputusan ketika beban kerja meningkat. 5. Saya sering merasa kehilangan semangat dalam menjalani pekerjaan. 6. Saya merasa tidak mampu mengontrol perasaan saya saat lelah. 7. Saya sering menunda tugas karena merasa lelah. 8. Saya merasa pekerjaan terasa berat meskipun sebenarnya tidak sulit. 9. Saya sering melakukan kesalahan karena sulit fokus. 10. Saya merasa kualitas hasil kerja saya menurun akibat kelelahan. 	<p>Likert 1–5 (STS–SS)</p>
<p>Blais, Gillet, Houle, Comeau, & Morin (2020). <i>Work fatigue Profiles: “Nature, Implications, and Associations”</i>, <i>Front Psychology</i>.</p>			

Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kemampuan bekerjasama 5. Orientasi hasil	1. Saya jarang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Saya selalu memastikan hasil pekerjaan sesuai standar perusahaan. 3. Saya dapat menjaga kecepatan kerja tanpa mengurangi kualitas. 4. Saya mampu mengatur waktu agar pekerjaan selesai sesuai jadwal. 5. Saya jarang menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. 6. Saya bisa datang tepatwaktu sesuai jam kerja yang berlaku. 7. Saya mengikuti instruksi atasan sesuai prosedur kerja yang berlaku. 8. Saya bersedia membantu rekan kerja ketika mereka membutuhkan dukungan. 9. Saya dapat berkoordinasi dengan tim untuk mencapai tujuan yang sama. 10. Saya selalu berusaha meningkatkan performa kerja dari waktu ke waktu.	Likert 1–5 (STS–SS)
Rahayu, A., Sudarjati, & Gemina, D. (2023). “Kinerja Karyawan Berbasis Kecerdasan Emosional” <i>Jurnal Visionida</i> , 9(1).			

Teknik Analisis Data

Perangkat yang digunakan untuk pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan awal analisis dimulai dengan pengujian kualitas instrumen, yaitu uji validitas menggunakan korelasi Product Moment (Pearson) untuk memastikan pada setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan variable yang diteliti secara tepat dan akurat. Selain itu, dilakukan uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha guna menilai tingkat konsistensi dari instrument penelitian.

Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik sebagai prasyarat dalam analisis regresi. Uji tersebut meliputi uji normalitas untuk melihat apakah data terdistribusi normal, uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya hubungan yang tinggi antar variable independen, serta uji heteroskedastisitas yang tujuannya untuk mendeteksi adanya ketidaksamaan varians pada residual.

Metode utama dalam analisis dan pengolahan yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang memiliki tujuan untuk mengkaji pengaruh kecerdasan emosional, kesehatan mental, program mentoring, dan work fatigue terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh pada masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variable dependen, serta uji F untuk menguji pengaruh variable independen secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Prima Makmur Indonesia.

Operasional Variabel

Tabel operasional variabel dalam penelitian ini disusun untuk memberikan penjelasan yang sistematis mengenai konsep variabel agar dapat diukur secara nyata melalui instrumen kuesioner. Dalam penelitian ini, variabel bebas meliputi kecerdasan emosional, kesehatan mental, program mentoring, dan work fatigue, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Masing-masing variabel kemudian diuraikan ke dalam sejumlah indikator yang mencerminkan dimensi utama dari setiap konsep.

Kecerdasan emosional diukur berdasarkan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, serta mengendalikan emosi, termasuk keterampilan dalam berinteraksi sosial. Kesehatan mental dijabarkan melalui indikator seperti tingkat stres, kondisi kesejahteraan psikologis, dan kestabilan emosi. Program mentoring dioperasionalkan melalui aspek pembimbingan, dukungan yang diberikan, serta proses berbagi pengetahuan antara mentor dan karyawan. Sementara itu, work fatigue diukur dari tingkat kelelahan yang dialami karyawan, baik secara fisik, mental, maupun emosional.

Adapun kinerja karyawan dinilai melalui beberapa indikator utama, seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif dalam bekerja. Seluruh indikator tersebut kemudian dituangkan dalam bentuk butir pernyataan pada kuesioner dengan menggunakan skala Likert, sehingga data yang diperoleh dapat diolah dan dianalisis secara kuantitatif.

HASIL

Bagian hasil penelitian menyajikan temuan yang diperoleh dari pengolahan data menggunakan aplikasi statistik berdasarkan setiap tahap pengujian. Hasil menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas, serta lolos uji asumsi klasik. Analisis regresi linear berganda membuktikan bahwa kecerdasan emosional, kesehatan mental, dan program mentoring berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Makmur Indonesia, sedangkan work fatigue bernilai negatif dan berpengaruh signifikan. Secara simultan, seluruh variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

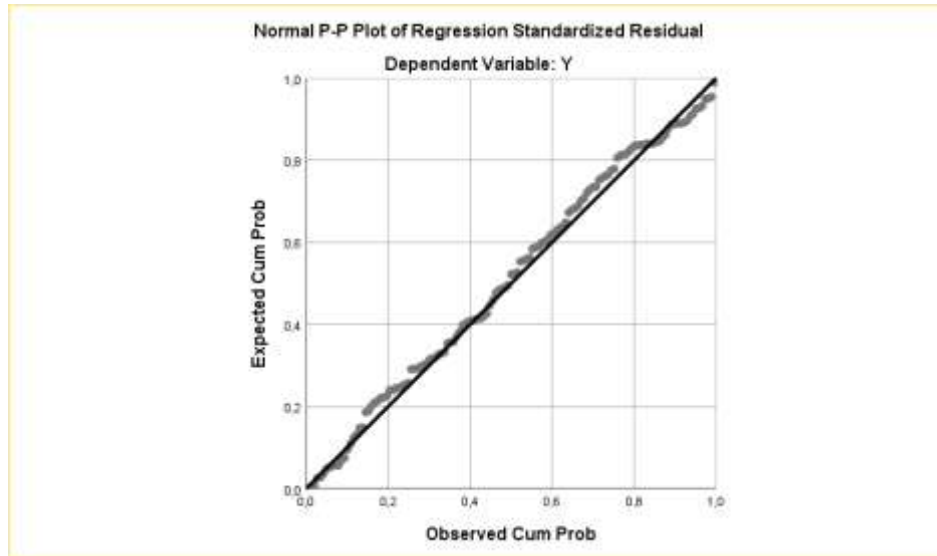
Tabel I
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha
Kecerdasan Emosional	10	0,896
Kesehatan Mental	10	0,845
<i>Program mentoring</i>	10	0,835
<i>Work fatigue</i>	10	0,864
Kinerja Karyawan	10	0,879

Tabel II
Ringkasan Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Rata-rata	Standar Deviasi	Skor Minimum	Skor Maksimum
Kecerdasan Emosional (X1)	135	3,60	0,51	2,20	4,80
Kesehatan Mental (X2)	135	3,52	0,41	2,00	4,70
<i>Program mentoring</i> (X3)	135	3,66	0,40	2,80	4,90
<i>Work fatigue</i> (X4)	135	3,04	0,46	1,80	4,10
Kinerja Karyawan (Y)	135	3,02	0,49	1,50	4,30

Gambar I
Grafik Probability Plot



Berdasarkan grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas untuk model regresi telah terpenuhi dan terdistribusi normal karena pola penyebaran yang ada dan menyebar di sekitar garis diagonal, serta titik-titik berada di sekelilingnya, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan dan mencakupi asumsi normalitas.

Tabel III
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	602.403.782
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.091
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian mempunyai nilai Asymp. Sigb(2-tailed) sebesar 0,200, yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa data pada

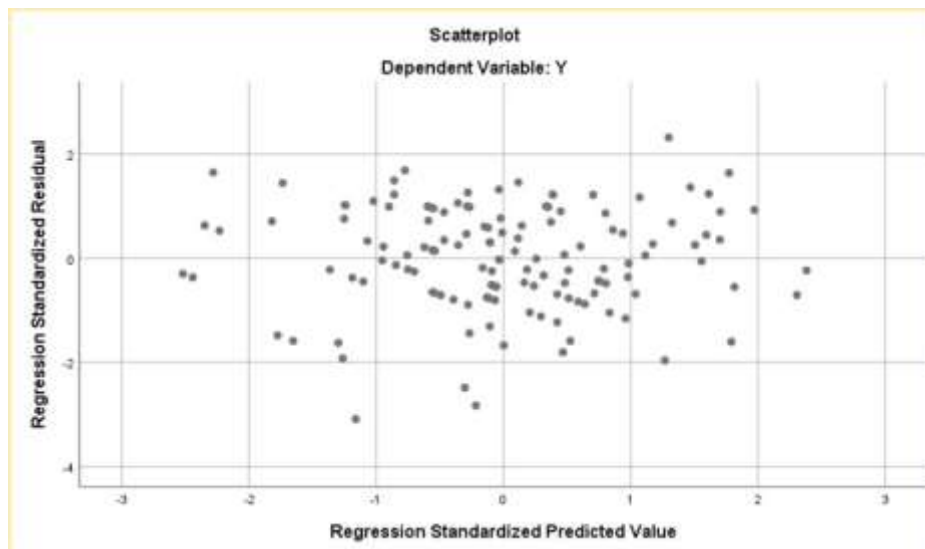
variabel kecerdasan emosional, kesehatan mental, program mentoring, work fatigue, serta kinerja karyawan berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi dan data dinilai layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel IV
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Emosional (X1)	0.608	1.644
2	Kesehatan Mental (X2)	0.541	1.849
3	Program Mentoring (X3)	0.564	1.772
4	Work Fatigue (X4)	0.627	1.594

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,10 serta nilai VIF dibawah 10. Hal ini mengindikasikan tidak adanya hubungan yang tinggi antar variable independent dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model bebas dari masalah multikolinearitas dan seluruh variabel independent layak digunakan dalam penelitian ini.

Gambar II
Grafik Scatterplot



Berdasarkan hasil scatterplot, titik-titik data terlihat menyebar secara acak yang di atas maupun di bawah garis nol, tanpa adanya membentuk pola tertentu seperti mengerucut atau melebar. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi dapat digunakan untuk analisis dan penelitian yang selanjutnya.

Tabel V
Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,024	,528		,046	,963		
	X1	,405	,064	,425	6,362	,000	,974	1,026
	X2	,275	,079	,230	3,473	,001	,993	1,007
	X3	,340	,083	,278	4,109	,000	,945	1,058
	X4	-,221	,072	-,206	-3,067	,003	,960	1,042

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 0,024 + 0,405X_1 + 0,275X_2 + 0,340X_3 - 0,221X_4$$

Tabel VI
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,435	,418	,37166

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3
b. Dependent Variable: Y

Besarnya nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,660 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kecerdasan emosional, kesehatan mental, program mentoring, dan work fatigue secara simultan terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,435 mengandung arti bahwa sebesar 43,5% variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh keempat variabel independen dalam model yang diteliti, sedangkan untuk sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti.

Tabel VII
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,851	4	3,463	25,068	,000 ^b
	Residual	17,957	130	,138		
	Total	31,808	134			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Karena nilai signifikansi 0,000 bernilai lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan ($\alpha = 0,05$), makandari itu, model regresi yang dibentuk dinyatakan signifikan secara simultan. Yang berarti secara bersama-sama kecerdasan emosional, kesehatan mental, program mentoring, dan work fatigue berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Prima Makmur Indonesia.

Pembahasan

1. Kecerdasan emosional (X1) terbukti bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Prima Makmur Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan koefisien regresi sebesar 0,405 serta nilai Standardized Beta 0,425. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan kemampuan mengelola emosi yang baik cenderung lebih adaptif, mampu menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta lebih tahan terhadap tekanan kerja.
2. Kesehatan mental (X2) menunjukkan pengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, dengan koefisien regresi 0,275 dan Standardized Beta 0,230, memperlihatkan bahwa kondisi mental yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas, fokus, dan motivasi kerja. Sebaliknya, gangguan psikologis dapat menurunkan performa secara nyata.
3. Program mentoring (X3) bernilai positif dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, koefisien regresi sebesar 0,340, dan Standardized Beta 0,278. Hal ini menunjukkan bahwa program mentoring yang efektif mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan, serta membantu karyawan beradaptasi dan meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja.
4. Work fatigue (X4) memiliki nilai negatif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, dengan koefisien regresi -0,221 dan Standardized Beta -0,206. Arah negatif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja, maka kinerja karyawan cenderung menurun, baik dari segi fokus, ketelitian, maupun motivasi.
5. Secara simultan, kecerdasan emosional, kesehatan mental, program mentoring, dan work fatigue berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 25,068 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa

kombinasi faktor psikologis dan organisasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja.

6. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,435, diketahui bahwa keempat variabel independen dapat menjelaskan sebesar 43,5% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya 56,5% dipengaruhi oleh banyak faktor lain yang ada di luar model penelitian.
7. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional (X1), yang ditunjukkan oleh nilai Standardized Beta tertinggi sebesar 0,425 dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menegaskan bahwa kecerdasan emosional menjadi faktor utama dalam meningkatkan dan mendorong kinerja karyawan di PT Prima Makmur Indonesia.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kecerdasan emosional, kesehatan mental, program mentoring, serta work fatigue terhadap kinerja karyawan di PT Prima Makmur Indonesia. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa kecerdasan emosional, kesehatan mental, dan program mentoring memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dalam mengelola emosi, kondisi psikologis yang baik, serta adanya dukungan pengembangan melalui mentoring berkontribusi dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Di sisi lain, work fatigue terbukti berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika semakin tinggi tingkat tekanan/kelelahan kerja yang dialami, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Secara keseluruhan, keempat variabel independen tersebut secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang menyampaikan pentingnya faktor psikologis dan lingkungan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga perlu memperhatikan pengelolaan emosi, kesehatan mental, efektivitas program mentoring, serta pengendalian tingkat kelelahan kerja dalam organisasi.

REFERENSI

- Mayyora, E., & Sumartik. (2024). Emotional Intelligence Drives Employee Performance in Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(2). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1106>
- Naik, K., & Sharma, N. (2025). Impact of *mentoring* on employee's stress level and performance with special reference to real estate in Thane. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 7(1), 209–211. <https://doi.org/10.33545/26633213.2025.v7.i1c.270>

- Nugraha, D., Ridwan, E. H., & Amaliyah, D. S. (2023). Manajemen Pendidikan. *AlMaheer: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(01), 36–39. <https://doi.org/10.63018/jpi.v1i01.10>
- Ramadhanty, F. A., & Muafi, M. (2023). The Effect of Emotional Intelligence and Mental Health Towards Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Telaah Bisnis*, 24(1), 26. <https://doi.org/10.35917/tb.v24i1.357>
- Rasyid, A., Mansur, M., Ibrahim, M., Zakaria, Z., Aronggear, O. S., & Irawan, A. (2025). The Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance Through Work Ability as a Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(3), 1769–1780. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3263>
- Ratten, V. (2025). Management: The case for definition. *Journal of Management & Organization*, 31(3), 1009–1011. <https://doi.org/10.1017/jmo.2024.58>
- Reed, G. M. (2024). What's in a name? Mental disorders, mental health conditions and psychosocial disability. *World Psychiatry*, 23(2), 209–210. <https://doi.org/10.1002/wps.21190>
- Risma Widiastuti, Susi Handayani, & Siti Komariah Hildayanti. (2025). Dampak stres kerja, kecerdasan emosional dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal STEI Ekonomi*, 34(2), 123–132. <https://doi.org/10.36406/jemi.v34i2.107>
- Sanchez-Gomez, M., & Bresó, E. (2020). In Pursuit of Work Performance: Testing the Contribution of Emotional Intelligence and Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5373. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>
- Saragih, M. R. D., Faisal, F., & Neliwati, N. (2022). Manajemen Pengembangan Bahasa Arab di Madrasah Tsanawiyah. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 1307–1314. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2162>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syailendra, S., Setiawan, M., Sopian, Kusuma Atmaja, E. K. A., & Rati Sari. (2023). Effectiveness Of Coaching And Mentoring For Employee Career Development Within The Organization. *Jurnal Ecoment Global*, 8(3), 100–120. <https://doi.org/10.36982/jeg.v8i3.3483>
- Udod, S. A., Hammond-Collins, K., & Jenkins, M. (2020). Dynamics of Emotional Intelligence and Empowerment: The Perspectives of Middle Managers. *Sage Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020919508>
- Venkaramana, V., Ong, Y. T., Yeo, J. W., Pisupati, A., & Krishna, L. K. R. (2023). Understanding mentoring relationships between mentees, peer and senior mentors. *BMC Medical Education*, 23(1), 76. <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04021-w>
- Vuong, T. D. N., & Nguyen, L. T. (2022). The Key Strategies for Measuring Employee Performance in Companies: A Systematic Review. *Sustainability*, 14(21), 14017. <https://doi.org/10.3390/su142114017>
- Weber, C., Golding, S. E., Yarker, J., Teoh, K., Lewis, R., Ratcliffe, E., Munir, F., Wheele, T., & Windlinger, L. (2023). *Work fatigue during COVID-19 lockdown teleworking: the role of psychosocial, environmental, and social working conditions*. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1155118>

