

PENGARUH GANGGUAN MENTAL EMOSIONAL (GME) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GANGGUAN MENTAL EMOSIONAL (GME) PADA KARYAWAN DI SEBUAH PERUSAHAAN AGRIBIS DI PASURUAN

Nurhadji^{1*}, Dewi Purnamawati²

^{1,2} Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

*Corresponding author email: nurhadji@gmail.com

Article Info

Article history:

Received: January 13, 2026
Approved: February 15, 2026

Keywords:

Employee Performance, Mental Emotional Disorders, Occupational Health, Psychosocial Risk

ABSTRACT

Introduction: Psychosocial hazards in the work environment can cause psychological stress that has an impact on the mental health of workers, one of which is in the form of Mental Emotional Disorder (GME). GMEs, such as stress, anxiety, and depression, affect decreased concentration, motivation, and performance of employees and increase the risk of absenteeism and work accidents, especially in industries with high work pressure. PT. XXI Pasuruan faces these potential risks due to high work demands, so this study aims to analyze the influence of GME on employee performance as a basis for efforts to improve mental well-being and work productivity. Research Methods: Previous research used the Self-Reporting Questionnaire-20 (SRQ-20) questionnaire to determine the presence of GME in employees. Further research is needed to see the influence of GME on employee performance and what factors affect the occurrence of GME in employees at PT. XXI Pasuruan. This study will use an analytical epidemiological study with a cross sectional design. The total population in the study was 306 employees, with a total sample calculation of at least 173 respondents selected based on inclusion and exclusion criteria. Data were collected by SRQ-20 form and by interview. Later, data analysis will be carried out using SPSS through descriptive, bivariate, and multivariate analysis with a significance level of $p < 0.05$. Results: According to the Job Demand-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007), Leka et al. (2019) and Maslach & Leiter (2016) stated that an imbalance between job demands (workload, time pressure) and resources (social support, work control) can lead to stress and mental disorders that impact work performance. GME is suspected to affect employee performance at PT. XXI Pasuruan. However, it is not clear what factors affect GME and the extent of its impact on work productivity. Therefore, further research is needed to understand these relationships, the influencing factors and find the right solutions. Conclusion: GME is suspected to affect employee performance. Therefore, it must be ensured that the relationship with the performance of PT. XXI Pasuruan and factors that affect the occurrence of GME. This is necessary to make systematic efforts from the company in managing psychosocial risks and improving occupational mental health programs to support employee welfare and company productivity.

ABSTRAK

Pendahuluan: Hazard psikososial di lingkungan kerja dapat menimbulkan stres psikologis yang berdampak pada kesehatan mental pekerja, salah satunya berupa

Gangguan Mental Emosional (GME). GME, seperti stres, kecemasan, dan depresi, berpengaruh terhadap penurunan konsentrasi, motivasi, dan kinerja karyawan serta meningkatkan risiko absensi dan kecelakaan kerja, terutama pada industri dengan tekanan kerja tinggi. PT. XXI Pasuruan menghadapi potensi risiko tersebut akibat tingginya tuntutan kerja, sehingga penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh GME terhadap kinerja karyawan sebagai dasar upaya peningkatan kesejahteraan mental dan produktivitas kerja. Metode Penelitian: Penelitian sebelumnya menggunakan kuesioner Self-Reporting Questionnaire-20 (SRQ-20) untuk mengetahui adanya GME pada karyawan. Diperlukan penelitian lanjutan yang bertujuan untuk melihat pengaruh GME terhadap kinerja karyawan dan faktor apa saja yang mempengaruhi terjadinya GME pada karyawan di PT. XXI Pasuruan. Penelitian ini akan menggunakan studi epidemiologi analitik dengan desain *cross sectional*. Total populasi pada penelitian sebanyak 306 karyawan, dengan perhitungan total sampel minimal sebanyak 173 responden yang dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Data dikumpulkan dengan formulir SRQ-20 dan dengan wawancara. Nantinya analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui analisis deskriptif, bivariat, dan multivariat dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Hasil: Menurut penelitian Job Demand-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007), Leka et al. (2019) dan Maslach & Leiter (2016) menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan (beban kerja, tekanan waktu) dan sumber daya (dukungan sosial, kontrol kerja) dapat menyebabkan stres dan gangguan mental yang berdampak pada performa kerja. GME diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. XXI Pasuruan. Namun, belum diketahui secara jelas faktor-faktor yang mempengaruhi GME serta sejauh mana dampaknya terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan ini, faktor-faktor yang mempengaruhi dan mencari solusi yang tepat. Kesimpulan: GME diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu harus dipastikan hubungannya dengan kinerja karyawan PT. XXI Pasuruan dan faktor yang mempengaruhi terjadinya GME. Hal ini diperlukan untuk melakukan upaya sistematis dari perusahaan dalam mengelola risiko psikososial dan meningkatkan program kesehatan mental kerja guna mendukung kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan.

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Example: Nurhadji, N & Purnamawati, D. (2026). PENGARUH GANGGUAN MENTAL EMOSIONAL (GME) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GANGGUAN MENTAL EMOSIONAL (GME) PADA KARYAWAN DI SEBUAH PERUSAHAAN AGRIBIS DI PASURUAN. *Jurnal Nusantara Sosial Sains*, 2(1), 29–35. <https://doi.org/10.64020/jnss.v2i1.25>

PENDAHULUAN

Hazard psikososial atau risiko psikososial di lingkungan kerja merupakan faktor yang berasal dari aspek organisasi, manajemen, serta hubungan interpersonal yang dapat memengaruhi aktivitas dan kesehatan tenaga kerja. Paparan risiko psikososial yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan stres psikologis maupun fisik dan berdampak pada kesehatan mental pekerja, salah satunya berupa Gangguan Mental Emosional (GME).

Gangguan Mental Emosional mencakup kondisi seperti stres, kecemasan, dan depresi yang dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta kinerja karyawan. Kondisi ini selain berdampak pada individu, juga berkontribusi terhadap menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, serta meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

Data WHO pada tahun 2023, sekitar 15% pekerja di dunia mengalami gangguan mental emosional akibat kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat. Sedangkan berdasarkan data IHME (*Institut for Health Metrics and Evaluation*) pada tahun 2021 terdapat 13,9% populasi dunia

mengalami gangguan jiwa. Data Kementerian Kesehatan dari Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2018, menunjukkan bahwa lebih dari 19 juta penduduk yang berusia lebih dari 15 tahun mengalami gangguan mental emosional, dan lebih dari 12 juta penduduk yang berusia lebih dari 15 tahun mengalami depresi. Studi lain melaporkan bahwa pada tahun 2023, prevalensi orang-orang dengan gangguan mental di Indonesia mencapai sekitar 20% dari populasi.

Hubungan antara GME dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui teori stres kerja, di mana stres kronis yang tidak tertangani akan berdampak pada kejenuhan kerja (*burnout*) serta menurunkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, gaya kepemimpinan yang positif, serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia dapat membantu mengurangi dampak negatif GME terhadap produktivitas.

PT. XXI Pasuruan sebagai perusahaan industri menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan produktivitas dan kesejahteraan mental karyawan. Beban kerja yang tinggi, tekanan target, serta keterbatasan dukungan psikososial di lingkungan kerja berpotensi memicu terjadinya GME dan berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gangguan Mental Emosional terhadap kinerja karyawan di PT. XXI Pasuruan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi, sebagai dasar perumusan strategi peningkatan kesehatan mental dan produktivitas kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan studi epidemiologi analitik dengan desain cross sectional yang dilakukan di PT. XXI Pasuruan terhadap karyawan perusahaan. Populasi penelitian berjumlah 306 karyawan, dengan jumlah sampel minimal 173 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Variabel dependen penelitian adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen utama adalah gangguan mental emosional (GME), disertai berbagai variabel perancu seperti karakteristik individu, kondisi pekerjaan, faktor psikososial, organisasi, dan faktor eksternal.

Pengumpulan data dilakukan melalui informed consent, wawancara untuk memperoleh data sosiodemografi dan pekerjaan, serta pengisian kuesioner Self-Reporting Questionnaire-20 (SRQ-20) untuk menilai kesehatan mental dan kuesioner kinerja karyawan berdasarkan Mangkunegara (2017), yang keduanya memiliki reliabilitas sangat baik. Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prinsip etika penelitian kesehatan, menjamin kerahasiaan data, persetujuan sukarela responden, serta telah mendapatkan izin perusahaan dan persetujuan dari komite etik.

Data diolah dan dianalisis menggunakan SPSS versi 20, meliputi analisis deskriptif, bivariat, dan multivariat untuk menilai hubungan antara GME dan kinerja karyawan serta faktor-faktor yang memengaruhi GME. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel dan narasi analitik deskriptif, dengan tingkat signifikansi ditetapkan pada nilai $p < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gangguan Mental Emosional (GME)

Gangguan mental emosional disebut juga dengan stres psikologis karena pada kondisi ini seseorang terdapat indikasi mengalami perubahan psikologis. Gangguan mental emosional merupakan kumpulan gejala atau pola perilaku atau psikologik individu yang secara klinik berkaitan dengan gejala kecemasan (ansietas), depresi, dan gangguan psikosomatik. *The Diagnostoc and Statistical Manual of*

Mental Disorders, Fourth Edition (DSM IV), mendefinisikan gangguan mental sebagai berikut, bahwa setiap gangguan mental dikonsepsikan sebagai tingkah laku klinis yang signifikan atau sindrom psikologis atau pola yang timbul pada individu dan hal ini berkaitan dengan distress saat ini (keadaan yang menyakitkan) atau ketidakmampuan (kerusakan di satu atau lebih area fungsi) atau dengan secara signifikan terdapat peningkatan risiko menderita kematian, sakit atau ketidakmampuan atau kehilangan kebebasan.

Penyebab Gangguan Kesehatan Mental Emosional

Berdasarkan American Psychiatric Association, terdapat beberapa kriteria umum yang digunakan untuk menentukan gangguan mental yaitu:

- a. Memperoleh perawatan psikologis dan atau psikiatrik karena gangguan mental.
- b. Adanya penyesuaian seseorang yang tidak tepat dengan norma-norma sosial.
- c. Terpenuhinya diagnosis gangguan mental.
- d. Adanya penilaian subjektif.
- e. Terdapatnya symptom psikologis yang objektif.

Klasifikasi Gangguan Mental.

The International Classification of Diseases (ICD) merupakan klasifikasi diagnostik standar internasional untuk berbagai kondisi kesehatan. ICD-10 berfokus pada "gangguan mental dan perilaku" dan terdiri dari 10 kelompok utama:

- F0 Gangguan Mental Organik.
- F1 Gangguan mental dan perilaku akibat penggunaan zat psikoaktif.
- F2 Skizofrenia, schizotypal dan gangguan waham.
- F3 Gangguan afektif atau mood.
- F4 Gangguan neurotik, yang terkait dengan stres dan gangguan somatoform.
- F5 Sindrom yang berhubungan dengan gangguan fisiologis dan faktor fisik.
- F6 Gangguan kepribadian dan perilaku orang dewasa.
- F7 Keterbelakangan mental.
- F8 Gangguan perkembangan kejiwaan.
- F9 Gangguan perilaku dan gangguan emosional pada anak-anak dan remaja.
- F10 Kondisi lain yang menjadi fokus perhatian klinis.

Diagnosis Gangguan Mental Emosional

Respons terhadap stres atau gangguan psikososial dapat muncul dalam tiga aspek utama, yaitu klinis, fisiologis, dan biokimia. Secara klinis, stres dapat menimbulkan keluhan subjektif hingga gangguan jiwa nyata, seperti kecemasan, mudah marah, sulit berkonsentrasi, gangguan tidur, penurunan motivasi kerja, serta keluhan fisik. Jika berlangsung lama, kondisi ini dapat berkembang menjadi penurunan nafsu makan, gangguan saluran cerna, penurunan berat badan, nyeri tubuh, hingga penyakit terkait stres seperti penyakit jantung dan ulkus peptikum. Secara fisiologis, stres memicu respons tubuh berupa peningkatan denyut nadi dan tekanan darah, perubahan pernapasan, gangguan pencernaan, peningkatan ketegangan otot, serta kenaikan kadar gula darah. Secara biokimia, stres mengaktifkan aksis hipotalamus–hipofisis–adrenal yang meningkatkan pelepasan hormon stres seperti kortisol, epinefrin, dan aldosteron, yang berdampak pada metabolisme, sistem kardiovaskular, serta penekanan sistem imun melalui perubahan regulasi sitokin.

Berbagai instrumen telah dikembangkan untuk menilai gangguan kesehatan mental, masing-masing dengan kelebihan dan keterbatasan. Instrumen seperti SCL-90 dan MMPI/MMPI-2 mampu memberikan gambaran kondisi psikopatologi dan kepribadian secara mendalam, namun memerlukan waktu lama serta keterlibatan tenaga profesional. MINI ICD-10 merupakan wawancara terstruktur dengan durasi singkat dan validitas yang baik di beberapa negara, meskipun masih memerlukan uji validasi di Indonesia. Sementara itu, SRQ-20 yang dikembangkan WHO banyak digunakan sebagai alat skrining gangguan mental emosional di komunitas dan tempat kerja karena sederhana, cepat, dan efektif untuk mengidentifikasi individu berisiko, meskipun tidak ditujukan untuk diagnosis klinis.

Gangguan Kesehatan Mental di Tempat Kerja

Gangguan kesehatan mental di tempat kerja erat kaitannya dengan stres kerja, yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pekerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kesehatan mental karena sebagian besar waktu individu dihabiskan untuk bekerja. Faktor penyebab stres kerja mencakup faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan kerja, serta struktur dan iklim organisasi. Ketidakesesuaian pada aspek-aspek tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja.

Gangguan Mental Emosional (GME) pada pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik individu, lingkungan kerja psikososial, organisasi, maupun faktor eksternal. Faktor individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Faktor lingkungan kerja mencakup beban kerja berlebih, jam kerja panjang, tekanan target, gaya kepemimpinan, kurangnya dukungan sosial, serta ketidakjelasan peran. Selain itu, budaya kerja yang buruk, sistem penilaian yang tidak adil, minimnya fasilitas kesehatan mental, serta masalah keluarga dan sosial ekonomi turut meningkatkan kerentanan terhadap GME.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawabnya, yang diukur melalui aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti iklim dan kepemimpinan organisasi, kemampuan kerja, motivasi, disiplin, inisiatif, serta dukungan organisasi. Indikator penilaian kinerja mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan, efektivitas waktu, kemandirian, serta kemampuan interpersonal dan kerja tim.

Indikator penilaian kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Menurut Mathis dan Jackson serta Bernardin dan Russel, kinerja diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan dan efektivitas waktu, kemandirian dalam bekerja, efisiensi biaya, kebutuhan terhadap pengawasan, serta kemampuan interpersonal seperti kerja sama dan pengaruh positif terhadap rekan kerja. Indikator-indikator ini digunakan sebagai tolok ukur utama dalam mengevaluasi kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Gangguan Mental Emosional (GME) memiliki hubungan yang erat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. GME dapat menurunkan konsentrasi, daya ingat, motivasi, dan kualitas kerja, serta meningkatkan absensi, presenteeism, konflik interpersonal, risiko turnover, dan kecelakaan kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya, sebagaimana dijelaskan dalam Job Demand–Resources Model dan teori stres kerja, menjadi faktor utama munculnya GME yang

berdampak langsung pada penurunan performa dan produktivitas. Berbagai penelitian dan laporan internasional menunjukkan bahwa gangguan mental emosional di tempat kerja tidak hanya merugikan individu, tetapi juga menimbulkan kerugian ekonomi yang besar bagi organisasi dan masyarakat secara luas.

KESIMPULAN

Gangguan Mental Emosional (GME) dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XXI Pasuruan. Karyawan yang mengalami GME cenderung menunjukkan penurunan kinerja, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun efektivitas kerja. Terjadinya GME dipengaruhi oleh berbagai faktor, meliputi karakteristik individu, kondisi pekerjaan, serta faktor psikososial dan organisasi, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan target, dan keterbatasan dukungan di lingkungan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kesehatan mental merupakan komponen penting dalam menunjang kinerja dan produktivitas karyawan. Pada penelitian ini menggunakan 173 responden karyawan PT. XXI Pasuruan.

Saran

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengelolaan risiko psikososial di tempat kerja melalui pengaturan beban kerja yang lebih seimbang, penciptaan iklim kerja yang suportif, serta penguatan peran pimpinan dalam memberikan dukungan psikososial kepada karyawan. Selain itu, perlu dikembangkan program kesehatan mental kerja secara promotif dan preventif, seperti edukasi kesehatan mental, skrining Gangguan Mental Emosional secara berkala, serta penyediaan akses konseling atau layanan rujukan profesional, guna mencegah terjadinya GME dan meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Setya Frida Utami. HUBUNGAN GANGGUAN MENTAL EMOSIONAL DENGAN HIPERTENSI PADA PEKERJA DI INDONESIA (ANALISIS DATA RISKESDAS TAHUN 2018). 2021.
- Association American Psychiatric. American Psychiatric Association. Diagnostic and Statistic Manual of Mental Disorder. 4th Ed. Washington DC; 1994.
- Bakker, A. B., & Demerouti E. Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. J Occup Health Psychol. 2017;22(3):273–85.
- Bernardin, H.J. & Russel JE. Human Resource Management an Experiental Approach. Singapore. Mc Graw-Hill, Inc; 1993.
- Budiono. Faktor Risiko Psikososial Dalam Hubungannya Dengan Kecelakaan Kerja. J Kesehatan Kerja Indonesia. 2017;8(1):15–24.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich Dan JHD. Organizations Behaviour, Structure and Process. Ost Richard D Irwin Inc. 2003;8.
- HH G. Review of General Psychiatry. 4th Ed. 1995. 15–161 P.
- Katherine Leach-Kemon, Emily Talapa Stephanie Durr. Where Are Mental Disorders Most Common? Institutr Heal Metrics Eval [Internet]. 2023; Available From: <https://www.healthdata.org/research-analysis/health-risks-issues/mental-health>
- Kemendes RI. Laporan Riskesdas 2018: Gangguan Mental Emosional Di Indonesia. 2018.
- Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., & Di Tecco C. An Evaluation of The Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in The Workplace in The European Union. Safety Science, Saf Sci. 2019;113:15–23.

- Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., & Di Tecco C. An Evaluation of The Policy Context on Psychosocial Risks and Mental Health in The Workplace in The European Union. *Saf Sci*. 2019; 113:15–23.
- Maslach, C., & Leiter MP. Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*. 2016;15(2):103–11.
- Muslim R. Diagnosis Gangguan Jiwa, Rujukan Ringkas Ppdgj Iii Dan Dsm-5. Bagian Ilmu Kedokt Jiwa Fk Unika Atmajaya. 2013;
- Organization WH. Mental Health in The Workplace [Internet]. 2022. Available From: <https://www.who.int>
- Ramadhanty FA. PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KESEHATAN MENTAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA KABUPATEN SLEMAN. Tesis UII. 2023;
- Ray Wagiu Basrowi, Tjhin Wiguna, Kristin Samah, Nila Djuwita F Moeloek, Mudji Soetrisno, Semiarto Aji Purwanto, Maria Ekowati, Adriana Elisabeth, Andre Rahadian, Bacelius Ruru BP. Exploring Mental Health Issues and Priorities in Indonesia Through Qualitative Expert Consensus. *Natl Libr Med* [Internet]. 2024; 7:20. Available From: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11748059/?utm_source=chatgpt.com
- Sartono TS. Studi Awal Validasi Self Reporting Questionnaire 20 Versi Bahasa Indonesia Sebagai Instrumen Penapisan Gangguan Kesehatan Mental Pekerja. FK UI. 2010;
- Siu OL. Psychological Detachment and Employee Well-Being: The Role of Job Demands and Resources. *J Occup Health Psychol*. 2013;18(4):365.
- Sunaryo. Psikologi Untuk Keperawatan. 1st Ed. EGC; 2004. 252 P.
- WHO. Mental Health in The Workplace. World Heal Organ. 2022;
- Widyawati. Kemenkes Beberkan Masalah Permasalahan Kesehatan Jiwa di Indonesia [Internet]. Sehatnegeriku.Kemkes. 2021. Available From: <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis-media/20211007/1338675/kemenkes-beberkan-masalah-permasalahan-kesehatan-jiwa-di-indonesia/>
- Wikipedia. Klasifikasi Gangguan Mental. Wikipedia [Internet]. 2008; Available From: http://en.wikipedia.org/wiki/Classification_of_mental_disorders
- World Health Organization. Suplemen Pedoman Penggolongan Dan Diagnosis Gangguan Jiwa di Indonesia III (PPDGJ III). Dep Kesehat Republik Indones. 1995; 1:25–47.