

Analysis of The Effect Of Mental Health and Employee Well-Being on Employee Performance Mediated By Job Satisfaction

Analisis Pengaruh Kesehatan Mental dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Dengan Kepuasan Kerja

Prakasita Putri Manindya^{1*}, Ihwan Susila²

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia¹²

b100220570@student.ums.ac.id^{1*}, ihwan.susila@ums.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of mental health and employee well-being on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable. The research adopts a descriptive quantitative approach and involves employees in the Solo Raya region as the study population. The sample was selected using a non-probability sampling technique with purposive sampling. Primary data were collected through closed-ended questionnaires using a five-point Likert scale and analyzed using Partial Least Squares (PLS) with SmartPLS software. The results indicate that mental health has a positive and significant effect on employee performance, both directly and indirectly through job satisfaction. Meanwhile, employee well-being does not have a direct effect on performance but has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction is proven to have a positive and significant influence on employee performance and fully mediates the relationship between employee well-being and performance. These findings highlight the crucial role of job satisfaction in linking mental health and employee well-being to performance, suggesting that organizations should pay greater attention to psychological conditions and job satisfaction to enhance employee performance.

Keywords: employee performance, employee well-being, job satisfaction, mental health, Solo Raya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan populasi karyawan di wilayah Solo Raya. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Sementara itu, kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta memediasi secara penuh hubungan antara kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepuasan kerja sebagai mekanisme yang menghubungkan kondisi mental dan kesejahteraan karyawan dengan kinerja, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek psikologis dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: kesehatan mental, kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan, Solo Raya

1. Pendahuluan

Pada era modern, dunia kerja mengalami transformasi signifikan, di mana isu kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan menjadi sorotan utama organisasi. Perubahan tuntutan kerja, tekanan target, dinamika lingkungan kerja modern, serta penerapan teknologi baru berkontribusi terhadap meningkatnya risiko gangguan mental pada karyawan, termasuk stres,

burnout, dan kecemasan. World Health Organization (WHO, 2022) melaporkan bahwa lebih dari 12 miliar hari kerja hilang setiap tahun akibat depresi dan kecemasan, dengan kerugian produktivitas global mencapai sekitar US\$1 triliun per tahun. Di Indonesia, survei nasional menunjukkan bahwa sekitar 23% pekerja mengalami stres kerja yang tinggi, yang berdampak pada penurunan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas (Yusnelly et al., 2025). Fenomena ini menegaskan bahwa kesehatan mental bukan lagi isu individu semata, melainkan risiko strategis bagi performa organisasi, terutama di sektor yang menuntut inovasi dan kecepatan kerja.

Kesejahteraan karyawan mencakup kondisi psikologis, emosional, sosial, dan fisik yang mendukung produktivitas serta kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk beban kerja seimbang, dukungan organisasi, dan keseimbangan kerja-hidup, terbukti meningkatkan keterlibatan, menurunkan absensi, serta memperbaiki kinerja tim (Sari & Lestari, 2021). Kesehatan mental yang terjaga juga mendorong kreativitas, inovasi, dan loyalitas karyawan, sedangkan gangguan mental seperti kecemasan dan depresi dapat menurunkan efektivitas tim dan kualitas hasil kerja (Fridayanti et al., 2025; Pamungkas & Tanuwijaya, 2025).

Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme psikologis penting yang menjembatani pengaruh kesehatan mental dan kesejahteraan terhadap kinerja, karena berkaitan erat dengan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Berbagai penelitian kuantitatif menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, serta peningkatan produktivitas dan kesejahteraan subjektif (Fadilah et al., 2025). Dengan demikian, penelitian ini menekankan pentingnya memahami hubungan antara kesehatan mental, kesejahteraan, dan kepuasan kerja sebagai faktor penentu kinerja organisasi modern, serta perlunya strategi manajemen yang mendukung kondisi psikologis karyawan secara menyeluruh.

Studi terdahulu menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kesejahteraan psikologis dan performa kerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi subjektif individu terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari kondisi psikologis, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi. Penelitian Pamungkas dan Tanuwijaya (2025) membuktikan bahwa *psychological well-being* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sehingga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan kondisi internal individu dengan hasil kerja nyata.

Kepuasan kerja dipandang sebagai jembatan teoretis yang menjelaskan bagaimana kondisi psikologis karyawan, seperti kesejahteraan dan kesehatan mental, dapat diterjemahkan ke dalam perilaku kerja dan kinerja yang optimal. Analisis kepuasan kerja dalam model yang lebih luas memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kerja modern. Namun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada hubungan langsung antara dua variabel atau hanya menguji satu jalur pengaruh, sementara kajian yang menguji pengaruh kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja secara simultan melalui kepuasan kerja masih relatif terbatas (Yusnelly et al., 2025). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian dalam konteks organisasi.

Ketidadaan model penelitian yang mengintegrasikan kesehatan mental, kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja secara simultan menunjukkan masih terbatasnya pemahaman mengenai interaksi antarvariabel tersebut dalam lingkungan kerja nyata. Selain itu, banyak penelitian terdahulu menggunakan sampel yang terbatas atau hanya berfokus pada sektor tertentu, sehingga membatasi generalisasi temuan penelitian (Sari & Lestari, 2021). Variasi kondisi kerja antar sektor serta dinamika kerja modern menuntut pendekatan kuantitatif yang mampu menangkap hubungan antar variabel secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian lanjutan dengan model yang lebih lengkap, cakupan sampel yang lebih luas, dan teknik analisis yang kuat diperlukan untuk memberikan kontribusi empiris dan teoretis yang lebih mendalam.

Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara kondisi psikologis karyawan dan hasil kerja. Konsep mediasi menjadi krusial dalam kajian psikologi dan manajemen organisasi karena menjelaskan proses internal yang menghubungkan kesehatan mental dan kesejahteraan dengan kinerja karyawan. Penelitian Fadilah et al. (2025) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada performa kerja. Namun, masih terbatas penelitian yang menguji secara simultan peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kesehatan mental dan kesejahteraan terhadap kinerja. Sebagian besar studi hanya meneliti hubungan parsial atau menggunakan mediator lain, sehingga mekanisme hubungan antar variabel belum tergambarkan secara utuh. Kondisi ini menegaskan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dijawab melalui model empiris yang lebih komprehensif.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap performa kerja melalui peningkatan kondisi psikologis individu. Karyawan yang merasakan kesejahteraan kerja yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, emosi yang lebih stabil, serta motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Sari & Lestari, 2021). Penelitian Yusnelly et al. (2025) juga menunjukkan bahwa *workplace well-being* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel psikologis. Namun demikian, kajian yang mengintegrasikan kesejahteraan karyawan, kesehatan mental, dan kinerja dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi masih relatif terbatas. Sebagian besar studi kuantitatif masih berfokus pada hubungan bivariate dan belum menguji pengaruh simultan antarvariabel, sehingga mekanisme psikologis yang lebih kompleks belum tergambarkan secara jelas.

Permasalahan utama dalam dunia kerja modern ditandai dengan meningkatnya stres dan burnout akibat tekanan pekerjaan yang tinggi, target ketat, serta tuntutan adaptasi yang cepat, yang berdampak langsung pada kesehatan mental, kesejahteraan, dan kinerja karyawan (Fridayanti et al., 2025; Pamungkas & Tanuwijaya, 2025). Pandemi COVID-19 semakin memperkuat urgensi perhatian terhadap kesejahteraan mental karyawan akibat perubahan pola kerja, ketidakpastian pekerjaan, dan tekanan kerja yang kompleks (Putri & Amalia, 2021). Meskipun studi sebelumnya telah meneliti hubungan kesehatan mental dan kesejahteraan terhadap kinerja, banyak penelitian masih mengabaikan peran mediasi kepuasan kerja, serta terbatas pada konteks sektor tertentu atau sampel kecil, sehingga menghasilkan temuan yang belum konsisten dan kurang dapat digeneralisasikan (Nugroho & Handayani, 2022).

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menguji secara empiris hubungan kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sehingga memberikan pemahaman lebih komprehensif tentang mekanisme psikologis yang mendasari performa kerja. Penelitian ini memiliki urgensi tinggi karena dapat membantu organisasi menghadapi risiko strategis terkait kesehatan mental dan produktivitas karyawan, memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen dan psikologi organisasi, serta implikasi praktis berupa rekomendasi kebijakan HR yang efektif. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap mediasi kepuasan kerja dalam konteks perubahan kerja modern dan pasca-pandemi, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel representatif. Dengan demikian, penelitian ini dirumuskan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Kesehatan Mental Karyawan

Kesehatan mental karyawan mencerminkan kondisi psikologis individu dalam menghadapi tekanan kerja, menjaga keseimbangan emosional, dan kemampuan mengelola stres, yang secara langsung memengaruhi produktivitas, pengambilan keputusan, serta kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Secara teoritis, kesehatan mental dapat dijelaskan melalui Job Demands-Resources (JD-R) Model, yang menyatakan bahwa sumber daya psikologis dan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu memengaruhi kesejahteraan dan kinerja (Bakker & Demerouti, 2007). Secara operasional, kesehatan mental diukur melalui tingkat stres, kecemasan, burnout, dan kontrol emosi. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa kesehatan mental berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan, di mana tingkat stres rendah dan kesejahteraan psikologis yang baik mampu meningkatkan konsentrasi, produktivitas, dan kontribusi positif terhadap organisasi (Yusnelly et al., 2025; Fadilah et al., 2025). Selain itu, kesehatan mental juga memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Fridayanti et al., 2025).

Kesejahteraan Karyawan (Workplace Well-Being)

Workplace well-being mencakup kondisi kesejahteraan psikologis, fisik, sosial, dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya. Teori PERMA (Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Achievement) dari Seligman (2011) menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan mencakup lima dimensi utama yang memengaruhi motivasi dan kinerja. Secara operasional, workplace well-being diukur melalui persepsi dukungan organisasi, keseimbangan kerja-hidup, kepuasan sosial, dan kondisi fisik/psikologis. Penelitian menunjukkan bahwa workplace well-being berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja, serta meningkatkan kesehatan mental karyawan yang pada gilirannya memperkuat keterlibatan dan produktivitas (Yusnelly et al., 2025; Fadilah et al., 2025).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah evaluasi individu terhadap pekerjaannya, mencakup penilaian terhadap gaji, lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, kesempatan pengembangan diri, serta keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi. Menurut Locke's Job Satisfaction Theory (1976), kepuasan kerja merupakan respons emosional dan kognitif terhadap pekerjaan, yang berdampak pada motivasi, komitmen, dan performa. Secara operasional, kepuasan kerja diukur melalui persepsi karyawan terhadap gaji, kondisi kerja, hubungan antarpegawai, dan kesempatan pengembangan diri. Studi di Indonesia menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang menjembatani pengaruh kesehatan mental dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan (Fadilah et al., 2025; Pamungkas & Tanuwijaya, 2025).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai individu sesuai tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan, yang dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas hasil kerja (Campbell, 1990; Fridayanti et al., 2025). Teori performa menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor psikologis, sumber daya, serta kondisi lingkungan kerja. Empiris menunjukkan bahwa kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Yusnelly et al., 2025; Pamungkas & Tanuwijaya, 2025). Peningkatan kondisi mental di tempat kerja terbukti meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan efektivitas karyawan secara keseluruhan, menegaskan perlunya strategi organisasi yang mendukung kesejahteraan dan lingkungan kerja yang kondusif.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan mental merupakan kondisi psikologis yang memengaruhi kemampuan karyawan dalam mengelola stres, menjaga emosi, dan menjalankan tugas pekerjaan secara optimal. Karyawan dengan kesehatan mental yang baik cenderung memiliki konsentrasi tinggi, motivasi kerja yang stabil, serta hubungan kerja yang positif, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yusnelly et al. (2025) menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Pratiwi dan Nugroho (2022) yang menyatakan bahwa kondisi mental yang sehat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab.

H1: Kesehatan mental berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Kesejahteraan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan merasakan kenyamanan, keamanan, dan kepuasan dalam lingkungan kerja. Kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan keterlibatan kerja, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Penelitian oleh Yusnelly et al. (2025) membuktikan bahwa workplace well-being memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Sari dan Lestari (2021) juga menemukan bahwa karyawan yang merasa sejahtera cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tingkat kesejahteraannya rendah.

H2: Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kepuasan Kerja

Kesehatan mental berperan penting dalam membentuk sikap kerja karyawan, termasuk kepuasan kerja. Karyawan yang sehat secara mental akan lebih mampu menikmati pekerjaannya, merasa nyaman dengan lingkungan kerja, serta memiliki persepsi positif terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fridayanti et al. (2025) menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini didukung oleh Yusnelly et al. (2025) yang menyatakan bahwa kondisi mental yang stabil meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

H3: Kesehatan mental berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Kesejahteraan karyawan berkaitan erat dengan kepuasan kerja karena mencakup aspek psikologis, sosial, dan lingkungan kerja. Karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraannya oleh organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Yusnelly et al. (2025) yang menyatakan bahwa workplace well-being berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Ganna dan Sholichah (2025) juga menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4: Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat mendorong munculnya perilaku kerja yang produktif. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan motivasi kerja yang tinggi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Pamungkas dan Tanuwijaya (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga sejalan

dengan penelitian Hidayat dan Putri (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan mental yang baik memungkinkan karyawan untuk mengelola tekanan kerja, menjaga stabilitas emosi, dan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Kondisi psikologis yang sehat tersebut mendorong munculnya perasaan puas terhadap pekerjaan, baik dari aspek lingkungan kerja, hubungan interpersonal, maupun penghargaan yang diterima. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yusnelly et al. (2025) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kesehatan mental tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui kepuasan kerja sebagai mekanisme psikologis. Temuan serupa juga disampaikan oleh Pratiwi dan Nugroho (2022) yang menyatakan bahwa karyawan dengan kondisi mental yang sehat cenderung merasa lebih puas, dan kepuasan tersebut mendorong peningkatan kinerja.

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

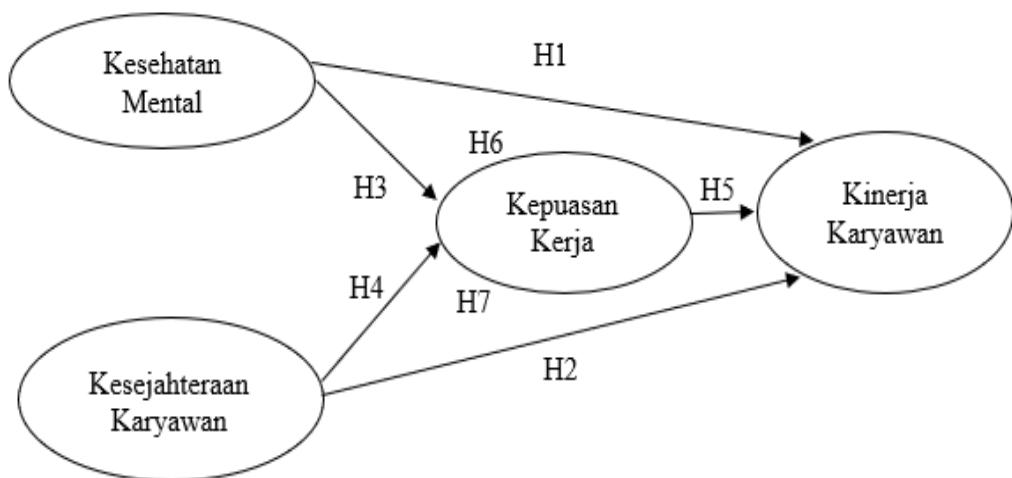
Kesejahteraan karyawan mencerminkan sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kebutuhan psikologis karyawan. Karyawan yang merasakan tingkat kesejahteraan yang tinggi akan memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja tersebut kemudian mendorong karyawan untuk menunjukkan komitmen, motivasi, dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian Yusnelly et al. (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara workplace well-being dan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh Pamungkas dan Tanuwijaya (2025) yang menemukan bahwa kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang menjelaskan bagaimana kesejahteraan karyawan dapat diterjemahkan menjadi kinerja yang optimal.

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

H1: Kesehatan mental berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, H2: Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, H3: Kesehatan mental berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, H4: Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan, H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Metode ini digunakan untuk menganalisis populasi dan sampel tertentu, di mana teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang ada (Syahrizal & Jailani, 2023).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup karyawan/pegawai Soloraya, yang dipilih karena memiliki karakteristik dan spesifikasi tertentu sesuai tujuan penelitian, sehingga hasilnya dapat ditarik menjadi kesimpulan (Syahrizal & Jailani, 2023). Karena penelitian tidak mungkin melibatkan seluruh populasi, digunakan sampel sebagai perwakilan populasi, diambil melalui teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu agar data yang diperoleh representatif dan relevan dengan tujuan penelitian.

Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dalam penyusunannya. Data diperoleh melalui jawaban responden dengan menggunakan jenis kuesioner tertutup. Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung dari tangan pertama oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Kuesioner tertutup sendiri memiliki arti sebuah permintaan kepada responden untuk membuat pilihan diantara serangkaian alternatif yang telah diberikan oleh peneliti.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan metode tatap muka, di mana kuesioner tertulis didistribusikan langsung kepada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert, yang dianggap skala interval karena setiap tingkat jawaban mencerminkan preferensi yang berbeda, mulai dari "Sangat Setuju" (5), "Setuju" (4), "Netral" (3), "Tidak Setuju" (2), hingga "Sangat Tidak Setuju" (1), sehingga sesuai untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat individu terkait fenomena sosial (Romlah, 2021).

Definisi Operasional dan indikator**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Pernyataan
Kesehatan Mental (X1)	Kondisi psikologis karyawan yang kerja mencerminkan kemampuan mengelola stres, dan tenang menjaga kestabilan emosi, dan berpikir positif dalam menjalankan pekerjaan. (Yusnelly et al., 2025)	1 Mengelola stres 2 Stabilitas emosi 3 Perasaan aman 4 Konsentrasi kerja	1. Saya mampu mengendalikan stres yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. 2. Saya dapat mengendalikan emosi saat menghadapi masalah di tempat kerja. 3. Saya merasa tenang dan aman saat menjalankan pekerjaan saya. 4. Saya dapat berkonsentrasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
Kesejahteraan Karyawan (X2)	Kondisi kesejahteraan yang dirasakan karyawan terkait kenyamanan, dukungan organisasi, dan hubungan sosial di kerja lingkungan kerja. (Sari & Lestari, 2021)	1. Kenyamanan lingkungan kerja 2. Hubungan sosial terkait kenyamanan, 3. Dukungan dukungan organisasi, dan 4. Keseimbangan hubungan sosial di kerja lingkungan kerja.	1. Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja di tempat saya bekerja. 2. Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja. 3. Perusahaan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawannya. 4. Beban kerja yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya.
Kepuasan Kerja (M)	Sikap positif karyawan terhadap sendiri pekerjaannya yang terbentuk dari penilaian terhadap kerja pekerjaan, imbalan, hubungan kerja, dan karier peluang pengembangan. (Pamungkas & Tanuwijaya, 2025)	1 Pekerjaan itu 2 Gaji dan imbalan 3 Atasan dan rekan 4 Pengembangan	1 Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini. 2 Saya merasa gaji dan imbalan yang saya terima sudah sesuai. 3 Saya puas dengan hubungan saya dengan atasan dan rekan kerja. 4 Saya puas dengan kesempatan pengembangan karier di perusahaan ini.

Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja karyawan yang dicapai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. (Hidayat & Putri, 2023)	Kualitas kerja Kuantitas kerja Ketepatan waktu Tanggung jawab	1. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas. 2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. 3. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 4. Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada saya.
----------------------	---	---	--

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares (PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4.0 (Romlah, 2021; Syahrizal & Jailani, 2023). Analisis dimulai dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data, disajikan dalam tabel, grafik, atau diagram. Selanjutnya, dilakukan Structural Equation Modeling (SEM) yang mencakup evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Pada outer model, validitas konvergen diuji menggunakan loading factor ($>0,7$) dan Average Variance Extracted (AVE $>0,5$), sedangkan validitas diskriminan memastikan indikator tidak terlalu berkorelasi. Reliabilitas diukur dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR) dengan nilai $>0,7$. Multikolinearitas diperiksa melalui tolerance ($>0,1$) dan VIF (<5). Inner model mengevaluasi hubungan antar variabel laten menggunakan nilai R² untuk efektivitas prediksi dan Q² (>0) untuk relevansi prediktif. Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan dengan bootstrap SmartPLS, di mana t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada signifikansi 5%, sehingga indikator valid dan reliabel jika t-hitung $>$ t-tabel, dan variabel eksogen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel endogen.

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Data Responden

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal yang bertujuan menganalisis pengaruh kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilakukan di wilayah Surakarta dan sekitarnya (Solo Raya) dengan melibatkan 154 responden yang merupakan pegawai/karyawan sesuai kriteria penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan skala Likert, dengan teknik pengambilan sampel non-probability sampling melalui purposive sampling. Deskripsi responden digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik latar belakang responden yang meliputi jenis kelamin, domisili, status kepegawaian, dan pendapatan per bulan, guna memberikan gambaran umum mengenai profil responden penelitian:

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian (n = 154)

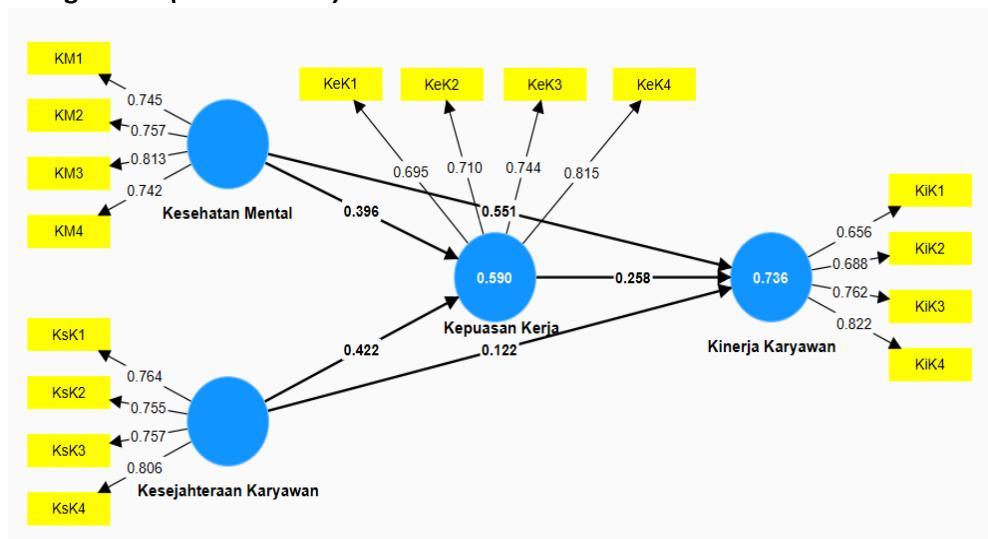
Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Percentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	82	53,2
	Perempuan	72	46,8
Domisili	Kota Surakarta	48	31,2
	Kab. Sukoharjo	28	18,2
	Kab. Karanganyar	26	16,9
	Kab. Boyolali	24	15,6
	Kab. Klaten	18	11,7
	Kab. Wonogiri	10	6,4
Status Kepegawaian	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	46	29,9
	Pegawai Swasta	108	70,1
Pendapatan per Bulan	< Rp3.000.000	32	20,8
	Rp3.000.000 – Rp5.000.000	58	37,7
	Rp5.000.000 – Rp7.000.000	40	26,0
	> Rp7.000.000	24	15,5

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, responden penelitian didominasi oleh laki-laki dengan komposisi gender yang relatif seimbang. Sebaran domisili menunjukkan bahwa responden berasal dari seluruh wilayah utama Solo Raya, dengan proporsi terbesar dari Kota Surakarta, sehingga mencerminkan kondisi geografis penelitian secara representatif. Dari sisi status kepegawaian, mayoritas responden merupakan pegawai swasta, yang menggambarkan struktur tenaga kerja di wilayah Solo Raya yang didominasi sektor non-pemerintah. Sementara itu, berdasarkan tingkat pendapatan, sebagian besar responden berada pada kelompok pendapatan menengah, yaitu Rp3.000.000–Rp5.000.000 per bulan, yang menunjukkan karakteristik ekonomi responden cukup beragam dan relevan untuk menggambarkan kondisi karyawan secara umum.

Analisis Data

Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2. Outer Model

Evaluasi model ini dilakukan menggunakan uji validitas (*convergent validity* dan *discriminant validity*), uji reliabilitas (*cronbach's alpha* dan *composite reliability*) dan uji multikolinieritas.

Uji ValiditasValiditas Konvergen (*Convergent Validity*)**Tabel 3. Outer Loading**

	Kepuasan Kerja	Kesehatan Mental	Kesejahteraan Karyawan	Kinerja Karyawan
KM1		0.745		
KM2		0.757		
KM3		0.813		
KM4		0.742		
KeK1	0.695			
KeK2	0.71			
KeK3	0.744			
KeK4	0.815			
KiK1				0.656
KiK2				0.688
KiK3				0.762
KiK4				0.822
KsK1		0.764		
KsK2		0.755		
KsK3		0.757		
KsK4		0.806		

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas nilai setiap indicator variable menunjukkan outer loading $> 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument pada penelitian ini valid.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)**Tabel 4. Output AVE**

	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.551
Kesehatan Mental	0.585
Kesejahteraan Karyawan	0.595
Kinerja Karyawan	0.540

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai setiap variabel menunjukkan AVE $> 0,5$, dengan rincian Kepuasan Kerja sebesar 0.551, Kesehatan Mental sebesar 0.585, Kesejahteraan Karyawan sebesar 0.595, Kinerja Karyawan sebesar 0.540. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan valid atau baik secara *discriminant validity*.

Uji Reabilitas**Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas**

	Cronbach's alpha	Composite reliability
Kepuasan Kerja	0.728	0.737
Kesehatan Mental	0.764	0.773
Kesejahteraan Karyawan	0.772	0.772
Kinerja Karyawan	0.716	0.737

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai setiap variabel menunjukkan cronbach's Alpha $> 0,5$, dengan rincian Kepuasan Kerja sebesar 0.728, Kesehatan

Mental sebesar 0.764, Kesejahteraan Karyawan sebesar 0.772, Kinerja Karyawan sebesar 0.716. Dapat disimpulkan bahwa setiap variable penelitian ini reliabel, dan setiap variable memiliki nilai Cronbach's alpha dan composite reliability >0.5 sehingga instrument dapat dikatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

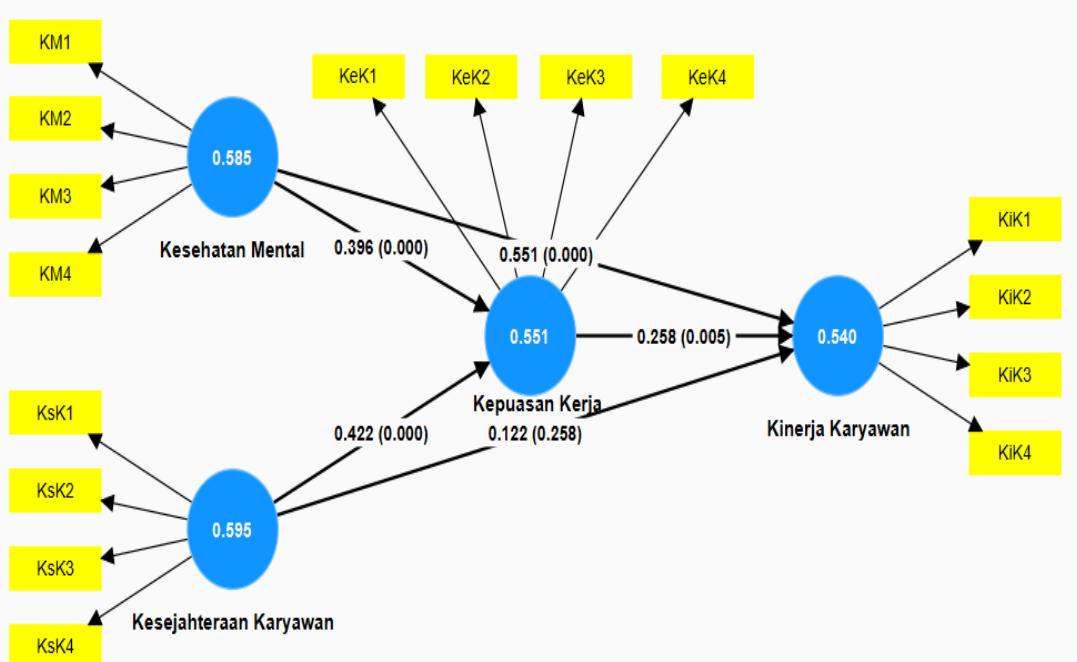
Tabel 6. Output Variance Inflation Factor (VIF)

Tabel 3. Output Variance Inflation Factor (VIF)		
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja		2.437
Kesehatan Mental	2.403	2.785
Kesejahteraan Karyawan	2.403	2.837

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas nilai korelasi antar variable menunjukkan VIF <5 dengan rincian Kesehatan Mental terhadap kepuasan kerja sebesar 2.403, Kesejahteraan Karyawan terhadap kepuasan kerja sebesar 2.403, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2.437, Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2.785, Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2.837. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini terbebas dari multikolinieritas.

Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 3. Inner Model

Nilai *R – Square*

Tabel 7. Nilai R-Square

Tabel VII Nilai R-Square

	R-square
Kepuasan Kerja	0.590
Kinerja Karyawan	0.736

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R Square), diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai R Square sebesar 0,590, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu dijelaskan sebesar 59% oleh variabel kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Selanjutnya, variabel kinerja karyawan memiliki nilai R Square sebesar 0,736, yang berarti bahwa

kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 73,6% oleh variabel kesehatan mental, kesejahteraan karyawan, dan kepuasan kerja, sementara 26,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model, sehingga model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang kuat.

Nilai Q^2

Tabel 8. Nilai Q-Square

	Q^2 predict
Kepuasan Kerja	0.569
Kinerja Karyawan	0.695

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji Q^2 predict menunjukkan nilai sebesar 0,569 pada variabel *Kepuasan Kerja* dan 0,695 pada variabel *Kinerja Karyawan*. Nilai Q^2 predict yang lebih besar dari nol mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik. Semakin mendekati nilai 1, maka semakin tinggi tingkat predictive relevance model dalam menjelaskan dan memprediksi variabel endogen. Dengan demikian, nilai Q^2 predict pada kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki relevansi prediktif yang kuat, sehingga mampu memprediksi kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara memadai berdasarkan variabel-variabel eksogen yang digunakan.

Pengujian Hipotesis

Path Coeficient (Direct Effect)

Tabel 9. Hasil uji Path Coefisien (Direct Effect)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.258	0.253	0.091	2.841	0.005	H1 Diterima
Kesehatan Mental -> Kepuasan Kerja	0.396	0.394	0.079	5.03	0.000	H2 Diterima
Kesehatan Mental -> Kinerja Karyawan	0.551	0.559	0.101	5.473	0.000	H3 Diterima
Kesejahteraan Karyawan -> Kepuasan Kerja	0.422	0.422	0.09	4.699	0.000	H4 Diterima
Kesejahteraan Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.122	0.118	0.108	1.132	0.258	H5 Ditolak

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan. Kesehatan mental terbukti berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan, sehingga kondisi psikologis yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan dalam bekerja tetapi juga mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Selain itu, kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kondisi kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan karyawan. Namun demikian, kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kinerja melalui kesejahteraan karyawan memerlukan peran variabel mediasi, khususnya kepuasan kerja.

Specific Indirect Effect**Tabel 10. Hasil uji Specific Indirect Effect**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Kesehatan Mental ->	0.102	0.1	0.041	2.483	0.013	H6 Diterima
Kepuasan Kerja ->						
Kinerja Karyawan						
Kesejahteraan Karyawan ->	0.109	0.109	0.051	2.123	0.034	H7 Diterima
Kepuasan Kerja ->						
Kinerja Karyawan						

Sumber : Data primer yang diolah (2026)

Hasil analisis *indirect effect* menunjukkan bahwa kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kesehatan mental memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa kondisi psikologis karyawan yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Demikian pula, kesejahteraan karyawan terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja apabila dimediasi oleh kepuasan kerja, meskipun tidak berdampak secara langsung. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan, sehingga seluruh hipotesis mediasi dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pembahasan**Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.**

Hasil penelitian membuktikan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan kondisi mental yang baik mampu bekerja secara lebih fokus, kreatif, dan produktif. Kesehatan mental yang terjaga juga membantu karyawan dalam mengelola tekanan kerja dan menyelesaikan tugas secara efektif.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Lestari (2021) yang menemukan bahwa kesehatan mental berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Susanto dan Kurniawan (2020) juga menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat stres kerja yang rendah menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan tingkat stres tinggi. Dengan demikian, kesehatan mental menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kesejahteraan yang diterima karyawan belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja tanpa adanya faktor pendukung lainnya. Karyawan mungkin telah menganggap kesejahteraan sebagai hak dasar sehingga tidak lagi menjadi pendorong utama peningkatan kinerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Yuliana dan Prakoso (2021) yang menemukan bahwa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Maulana et al. (2020) juga menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan memerlukan variabel perantara, seperti kepuasan kerja, agar dapat berdampak pada kinerja. Dengan demikian,

kesejahteraan karyawan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila disertai dengan peningkatan kepuasan kerja.

Pengaruh kesehatan mental terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan kondisi mental yang baik mampu bekerja secara lebih fokus, kreatif, dan produktif. Kesehatan mental yang terjaga juga membantu karyawan dalam mengelola tekanan kerja dan menyelesaikan tugas secara efektif.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Pratama dan Lestari (2021) yang menemukan bahwa kesehatan mental berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Susanto dan Kurniawan (2020) juga menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat stres kerja yang rendah menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan tingkat stres tinggi. Dengan demikian, kesehatan mental menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesejahteraan yang meliputi aspek finansial, fasilitas kerja, dan jaminan sosial mampu meningkatkan rasa aman dan nyaman karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Astuti dan Riyadi (2020) yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Hidayat dan Firmansyah (2022) juga menunjukkan bahwa program kesejahteraan yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek lingkungan kerja, penghargaan, maupun hubungan kerja, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Handayani (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Putra dan Dewi (2020) yang menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara kesehatan mental dan kinerja karyawan. Kesehatan mental yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja.

Temuan ini didukung oleh penelitian Setiawan dan Anindita (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kesehatan mental dan kinerja

karyawan. Penelitian oleh Larasati et al. (2021) juga menunjukkan bahwa karyawan dengan kesehatan mental yang baik akan lebih puas terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi penuh. Kesejahteraan karyawan meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Permatasari dan Widodo (2021) yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Kurniawan dan Sari (2022) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam menjembatani pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja, sedangkan kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan sepenuhnya dimediasi oleh kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja terbukti berperan penting sebagai faktor yang mendorong kinerja karyawan, sehingga kondisi mental yang baik dan kesejahteraan yang memadai akan lebih efektif meningkatkan kinerja apabila mampu meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan wilayah Solo Raya, jumlah responden yang relatif terbatas, variabel penelitian yang masih terbatas, serta penggunaan kuesioner yang bergantung pada persepsi subjektif responden. Oleh karena itu, disarankan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kesehatan mental dan kepuasan kerja karyawan melalui lingkungan kerja yang sehat, sistem penghargaan yang adil, serta program kesejahteraan finansial dan non-finansial yang seimbang, sementara bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan wilayah penelitian, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan generalizable.

Daftar Pustaka

- Astuti, R., & Riyadi, S. (2020). Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 145–156.
- Fadilah, A., Tiarapuspa, & Survia, D. (2025). Job satisfaction dipengaruhi oleh psychological well-being dan dimoderasi oleh work-life balance pada karyawan PT. X. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Fitri, T. J. N. (2025). Peran workplace well-being terhadap mental health: Studi pada karyawan disabilitas. *Psypathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 12(1), 45–58.
- Ganna, Q. N., & Sholichah, I. F. (2025). Pengaruh kesejahteraan psikologis (psychological well-being) terhadap kepuasan kerja (job satisfaction) pada karyawan PT. X. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*.
- Hidayat, R., & Putri, N. A. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kesehatan mental sebagai variabel pendukung. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 14(3), 201–212.

- Hidayat, R., & Firmansyah, A. (2022). Kesejahteraan kerja dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 55–66.
- Kurniawan, D., & Sari, M. (2022). Peran kepuasan kerja dalam memediasi kesejahteraan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 1–12.
- Larasati, A., Putri, D., & Wahyuni, S. (2021). Kesehatan mental dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 5(2), 89–100.
- Nugroho, A., & Handayani, R. (2022). Dampak pandemi COVID-19 terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 11(2), 101–112.
- Pamungkas, W. A., & Tanuwijaya, J. (2025). Pengaruh psychological well-being dan perceived organizational support terhadap job performance dimediasi job satisfaction. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*.
- Pratiwi, R., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 145–156.
- Putri, R. A., & Amalia, S. (2021). Kesehatan mental karyawan pada masa pandemi COVID-19 dan implikasinya terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(3), 211–222.
- Putra, I. G., & Dewi, A. A. (2020). Kepuasan kerja sebagai determinan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(1), 25–35.
- Rahmawati, N., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh kesehatan mental terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 4(1), 44–53.
- Romlah, S. (2021). PENELITIAN KUALITATIF DAN KUANTITATIF (Pendekatan Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif). 16(1), 1–13.
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. 1, 13–23.
- Sari, P., & Handayani, T. (2021). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 101–110.
- Sari, D. P., & Lestari, E. (2021). Pengaruh employee well-being terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 33–44.
- Sylvania, Y., & Widystuti. (2025). Hubungan antara kepuasan kerja dengan psychological well-being pada karyawan outsourcing PT. Mitra Usaha Sukses Sejahtera. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*.
- World Health Organization. (2022). *Mental health at work*. WHO Press.
- Yusnelly, A., Deswarta, N., Suryadi, N., & Albajili, F. (2025). Pengaruh workplace well-being dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kota Pangkalan Kerinci. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(2).