

The Effect of Workplace Well-Being and Mental Health on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in Pangkalan Kerinci City

Pengaruh Workplace Well-Being dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening di Kota Pangkalan Kerinci

Arie Yusnelly¹, Deswarta², Nanda Suryadi³, Fito albjali⁴

Universitas Islam Riau^{1,2,4}

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau³

ariyusnelly@eco.ac.id¹, deswarta@eco.ac.id², nanda.suryadi@uinsuska.ac.id³,

[fitalbjali@eco.ac.id](mailto:fitoalbjali@eco.ac.id)⁴

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Workplace Well-Being, mental health on employee performance. This research method is quantitative using Smart PLS data analysis techniques The sampling technique in this study used purposive sampling with a sample size of 100 respondents. quantitative research. The results showed that Workplace Well-Being affects the performance of private employees in Pangkalan kerinci City, Mental health affects the performance of private employees in Pekanbaru., Workplace Well-Being affects Job Satisfaction, Mental Health affects Job Satisfaction, Job Satisfaction affects Performance, Workplace Well-Being affects employee performance through Job Satisfaction as an intervening variable, Mental Health affects employee performance through Job Satisfaction as an intervening variable.

Keywords: Mental Health, Job Satisfaction Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Workplace Well-Being*, kesehatan mental terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data *Smart PLS* Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. penelitian kuantitatif .Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workplace Well-Being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta di Kota Pangkalan kerinci ,Kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja karyawan swasta di Pekanbaru., *Workplace Well-Being* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kesehatan Mental Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ,Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja , *Workplace Well-Being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening ,Kesehatan Mental berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Kata Kunci: Workplace Well-Being, Kesehatan Mental, Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan.

Peranan manajemen perusahaan dalam mengarahkan, membimbing serta menciptakan iklim industri yang sehat kepada perusahaan adalah untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kuat dan seimbang. Peranan sumber daya manusia dalam proses produksi banyak diperbincangkan sehingga berbagai cara diusahakan untuk mengembangkan kerja dan

meningkatkan taraf hidup manusia. Hal ini sejalan dengan pengertian manajemen personalia itu sendiri yaitu seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara berdaya guna dan berhasil guna dan adanya kegairahan kerja dari para tenaga kerja (Manullang, 2021).

Menurut Susenas (Survei Sosial Ekonomi Nasional) tahun 2023 BPS Pangkalan Kerinci persentase milenial atau angkatan yang lahir antara tahun 1980-1996 di Indonesia merupakan jumlah terbesar sedikit adalah generasi *baby boomers* dan veteran (11,27%). Jumlah kaum milenial yang semakin menguasai demografi ini merupakan tantangan sekaligus peluang bagi perusahaan. Beberapa perusahaan mengeluhkan tingginya tingkat *turnover* (pergantian pegawai) di kantor masing-masing, yang tentu membuat departemen Sumber Daya Manusia kebingungan menghadapi hal ini. Hal ini disebabkan anggapan umum bahwa para milenial adalah generasi yang menyukai kebebasan dan fleksibilitas. Studi yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia (2023), menyebut hanya 1 dari 4 tenaga kerja milenial yang *fully engaged*. Artinya, sangat sedikit kaum milenial yang loyal terhadap perusahaan, berkontributif terhadap keuntungan, dan produktif dalam bekerja. Hal ini merupakan tantangan bagi berbagai perusahaan menyikapi kecenderungan karyawan milenial, bagaimana perusahaan mengembangkan inisiatif dan program untuk mengurangi potensi masalah tersebut.

Studi pendahuluan juga sudah dilaksanakan oleh peneliti dengan metode wawancara kepada 20 orang karyawan di Kota Pangkalan Kerinci. Hasil dari proses wawancara menunjukkan bahwa, karyawan yang bekerja rata-rata sudah bekerja lebih dari pada satu tahun. Beberapa karyawan merasa bahwa upah, lingkungan kerja dan motivasi dari pemimpin berpengaruh sangat besar terhadap kinerjanya. Beberapa karyawan juga berpendapat jika pemimpin di departemen nya bersikap acuh dan cuek terhadap karyawan berpengaruh terhadap kesehatan mentalnya yang dapat mempengaruhi kinerja mereka

Kesehatan mental merupakan faktor terpenting bagi manusia. Dalam menjalani kehidupan yang tak selamanya sesuai dengan harapan, manusia harus memiliki mental yang sehat. Tak terkecuali bagi karyawan yang bekerja untuk perusahaannya. Di situasi apapun yang ada dalam perusahaan, seorang karyawan harus mampu menghadapinya dengan baik serta penuh tanggungjawab. Kesadaran akan kesehatan mental di Indonesia dari tahun ke tahun semakin menunjukkan perbaikan. Hal tersebut terbukti dengan semakin banyaknya layanan konsultasi dengan psikolog secara online dan komunitas-komunitas peduli kesehatan mental. Dilansir dari VOA Indonesia, kesadaran kesehatan mental di Indonesia masih terganjal dengan stigma yang beredar di masyarakat. Banyak orang yang beranggapan bahwa orang-orang yang memiliki gejala gangguan kesehatan mental dinilai kurang beribadah, bersyukur, atau ketika kondisi kesehatan mentalnya sudah terlalu parah justru seringkali dianggap gila, hingga dianggap tidak akan sembuh. Anggapan semacam inilah yang pada akhirnya membuat banyak penderita gangguan kesehatan mental lebih memilih untuk menyembunyikan keadaannya.

Meskipun kesehatan mental semakin disadari oleh masyarakat, tetapi masih banyak juga orang-orang yang beranggapan bahwa kesehatan mental bukanlah suatu permasalahan yang penting. Kesehatan mental masih dianggap sebagai suatu yang tidak terlihat jika dibandingkan dengan kesehatan fisik yang lebih mudah dilihat oleh mata dan disentuh oleh kulit. Sehingga kepedulian masyarakat pada para penderita gangguan kesehatan mental seringkali tidak tepat dan justru membuat keadaan semakin parah

2. Tinjauan Pustaka

Workplace well-being

Workplace well-being pertama kali terdapat pada penelitian Danna dan Griffin (2019) memiliki pengertian kesejahteraan yang dirasakan karyawan di tempat kerja yang didasari oleh beberapa faktor, antara lain adalah kepuasan hidup, kepuasan dalam bekerja dan

kesehatan secara umum. Menurut Kun, dkk. (2017) yang merujuk atau yang terinspirasi dari teori Seligman, workplace well-being adalah perasaan positif dan pertumbuhan karakteristik yang memungkinkan individu dan organisasi untuk maju dan berkembang.

Sedangkan menurut Page (2005) adalah rasa sejahtera yang dirasakan individu sebagai karyawan yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang ada. Workplace well-being adalah pandangan dari individu mengenai kesejahteraan ditempat kerja yang memiliki hubungan dengan kualitas serta keamanan pada tempat kerja secara fisik, perasaan, iklim dan keadaan organisasi selama individu bekerja (Fridayanti et al., 2019). Workplace well-being menurut Parker dan Hyett (2011) memiliki 4 dimensi yaitu work satisfaction, organizational respect for the employee, employer care, dan intrusion work into private life. Work satisfaction merupakan sebuah keadaan individu memandang pekerjaan sebuah alat untuk pemenuhan kebutuhan dan dapat meningkatkan rasa harga diri serta menemukan makna pada pekerjaan yang dilakukan. Organizational respect for the employee untuk melihat bagaimana keadaan organisasi dalam mempekerjakan karyawan, seperti apakah atasan orang yang dapat dipercaya, etika dan cara perlakuan organisasi memperlakukan karyawan. Employer care untuk melihat kondisi hubungan pada organisasi terutama hubungan atasan dan bawahan, seperti kepedulian atasan, ketersediaan atasan untuk mendengarkan, dan sikap atasan terhadap bawahan. Intrusion work into private life mengacu pada kondisi individu pada bekerja, seperti tekanan, stres, kesulitan pencapaian target dan waktu luang yang dimiliki karyawan diluar jam bekerja.

Kesehatan Mental

Menurut Pieper dan Uden (2019), kesehatan mental adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa tidak bersalah kepada dirinya sendiri, memiliki pandangan yang realistis terhadap dirinya sendiri dan mampu menerima kekurangan atau kelemahan yang ada dalam dirinya, memiliki kemampuan untuk menghadapi masalah-masalah dalam hidupnya, merasakan kepuasan dalam kehidupan sosialnya, dan juga merasa bahagia dalam hidupnya.

Federasi Kesehatan Mental Dunia (World Federation for Mental Health) mendefinisikan kesehatan mental sebagai keadaan yang memungkinkan adanya perkembangan yang maksimal baik secara fisik, intelektual dan emosional, selama hal tersebut sesuai dengan keadaan orang-orang disekitarnya. Suatu masyarakat yang sehat secara mental adalah masyarakat yang mengizinkan anggota masyarakatnya berkembang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dalam konteks Federasi Kesehatan Mental Dunia tersebut menjelaskan bahwa kesehatan mental itu tidak hanya dalam pandangan individual tetapi juga harus mendapatkan dukungan dari masyarakatnya agar dapat berkembang secara maksimal. Kesehatan mental juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang dapat melakukan segala sesuatu secara sukarela dengan penuh kesadaran dan mampu untuk menerima segala keadaan yang terjadi dalam hidupnya.

Adapun indikator kesehatan mental menurut World Health Organization (WHO) tahun 1974 yaitu sehat secara emosi, sehat secara psikologis, sehat secara sosial dan bebas dari mental illness. Menurut Yusuf (2018) sehat mental secara umum dapat diartikan sebagai kondisi mental yang normal dan memiliki motivasi untuk hidup secara berkualitas (laras dengan nilai-nilai agama dan budaya), baik dalam kehidupan pribadi, keluarga, kerja, maupun sisi kehidupan lainnya. Karl Meninger dalam Wiramihardja (2020) mendefinisikan sehat mental sebagai penyesuaian manusia terhadap lingkungannya dan orang-orang lain dengan keefektifan dan kebahagiaan yang optimal. Tidak sekedar efisiensi dan kegembiraan atau ketaatan atas aturan permainan. Dalam mental yang sehat terdapat kemampuan untuk memelihara watak intelegensia yang siap untuk digunakan, perilaku yang dipertimbangkan secara sosial dan disposisi yang bahagia. Adapun indikator

kesehatanmental menurut World Health Organization(WHO) tahun 1974 yaitu sehat secara emosi, sehat secara psikologis, sehat secara sosial dan bebas dari mental illness.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2020: 309). Sedangkan Wirawan mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu .Menurut Hasibuan (2020: 94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan sertawaktu”. Sedangkan menurut Prawirosentono (2018: 2) Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah performance, yaitu : Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.Indikator kinerja karyawan menurut Masram (2017) adalah kesetiaan, hasil kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif hubungan kausal yang mencari pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya..Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atauhal minat yang akan diinvestigasi oleh peneliti (Sugiono 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang termasuk generasi milenial kelahiran 1980 sampai dengan 1995 yang bekerja di wilayah Pangkalan Kerinci . Sampel adalah sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sugiono 2019).

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah 100 responden karyawan swasta yang bekerja di wilayah Pangkalan Kerinci Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan angket kuesioner melalui Koesioner dan menggunakan instrumen skala Likert.Data yang sudah diperoleh dari kuesioner dan sudah ditabulasi kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis yaitu sMart PLS

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan memberikan gambaran umum hasil penelitian. Dalam penelitian masing masing variabel diukur dengan kuesioner. Data yang digunakan untuk analisis deskriptif adalah data hasil penelitian dari kuesioner yang telah disebar.

Tabel 1. Analisis statistik deskriptif

	N	<i>Descriptive</i>			
		<i>Minimu</i> <i>m</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std.</i> <i>Deviation</i>
Total X1	100	6	30	22	5,819
Total X2	100	6	30	25	4,12
Total Z	100	16	40	34	4,415
Total Y	100	11	35	28	4,270
Valid N	100				

Sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

Batas pengukuran untuk nilai *loading factor* yang diterima adalah 0,7 namun untuk analisis permulaan 0,6 sudah dapat diterima. Dalam penelitian ini batas nilai *loading factor* yang digunakan adalah 0,6.

Tabel 2. Nilai *Loading Factor*

Item Instrumen	Welbeing (X1)	Kesehatan Mental (X2)	Kepuasan (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
W1	0.806			
W2	0.834			
W3	0.873			
W4	0.854			
W5	0.665			
W6	0.729			
KM1		0.810		
KM2		0.754		
KM3		0.765		
KM4		0.773		
KM5		0.782		
KM6		0.788		
K1			0.759	
K2			0.761	
K3			0.737	
K4			0.719	
K5			0.740	
K6			0.711	
K7			0.738	
K8			0.731	
KK1				0.720
KK2				0.841
KK3				0.710
KK4				0.733
KK5				0.719
KK6				0.701
KK7				0.711

Sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

Selanjutnya *convergen validity* juga dapat dilihat dari nilai AVE, Adapun batas AVE diterima yaitu >0,5.

Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Welbeing (X1)	0.540
Kesehatan Mental (X2)	0.544
Kepuasan (Z)	0.606
Kinerja (Y)	0.520

Sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha

Composite reliability dan Cronbach’s Alpha digunakan untuk menguji reliabilitas dari instrument penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel jika memberikan hasil yang konsisten atau hasil yang sama saat digunakan lebih dari satu kali. Batas instrumen dinyatakan reliabel yaitu jika nilai composite reliability dan cronbach’s alpha >0,7.

Tabel 4. Nilai Composite Reliability dan Cronbach’s Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Welbeing (X1)	0.886	0.910
Kesehatan Mental(X2)	0.870	0.873
Kepuasan(Z)	0.881	0.885
Kinerja (Y)	0.858	0.863

Sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

Analisis Struktural Model (Inner Model)

Analisis structural model dilakukan dengan melihat nilai R square. Perubahan nilai R-Squares dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

Tabel 5. Nilai R Square

Variabel Endogen	R Square	R-Square Adjusted
Kepuasan (Z)	0.089	0.084
Kinerja (Y)	0.404	0.391

Sumber : Data Olahan Peneliti (2023)

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Adapun tahap awal pengujian yaitu dengan melihat pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Untuk Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Welbeing -> Kinerja Karyawan	0.151	0.143	0.061	2.477	0.007
Kesehatan Mental -> Kinerja Karyawan	0.260	0.258	0.073	3.575	0.000

Sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

Tahap selanjutnya adalah pengujian secara tidak langsung, atau melalui literasi keuangan sebagai variabel mediasi.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Untuk Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Welbeing-> Kepuasan -> Kinerja Karyawan	0.102	0.111	0.038	2.713	0.004

Kesehatan Mental -> Kepuasan -> Kinerja Karyawan	0.100	0.112	0.035	2.703	0.004
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data Olahan Peneliti (2025)

Pembahasan

Pengaruh *Workplace Well-Being* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel *Workplace Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah kesejahteraan ditempat kerja yang bisa memberikan pengaruh positif maupun negatif ditempat kerja serta kepuasan dalam bekerja. Semakin tinggi *Workplace Well-Being* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Hudin dan Meita Sandi Budiani, 2021. Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *workplace well-being* dengan kinerja karyawan pada PT. X di Sidoarjo

Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Kesehatan Mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pieper dan Uden (2019), kesehatan mental adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa tidak bersalah kepada dirinya sendiri, memiliki pandangan yang realistis terhadap dirinya sendiri dan mampu menerima kekurangan atau kelemahan yang ada dalam dirinya, memiliki kemampuan untuk menghadapi masalah-masalah dalam hidupnya, merasakan kepuasan dalam kehidupan sosialnya, dan juga merasa bahagia dalam hidupnya. Semakin bagus Kesehatan Mental maka semakin bagus pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Ratri Rahayu Athamukhaliddinar, 2019 Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara subjective well-being dengan kesehatan mental pada Kinerja karyawan

Workplace Well-Being Mengintervening Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel *Workplace Well-Being Mengintervening Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan* berpengaruh positif dan signifikan. *Workplace well-being* atau kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah kesejahteraan ditempat kerja yang bisa memberikan pengaruh positif maupun negatif ditempat kerja serta kepuasan dalam bekerja. Semakin tinggi *Workplace Well-Being* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Priadana dan Sunarsi (2021), yang mengkaji pengaruh kesejahteraan tempat kerja, kreativitas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Gresik. Penelitian ini menemukan bahwa kesejahteraan di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kesehatan Mental Mengintervening Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel *Kesehatan Mental Mengintervening Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan* berpengaruh positif dan signifikan. Pieper dan Uden (2019), kesehatan mental adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa tidak bersalah kepada dirinya sendiri, memiliki pandangan yang realistis terhadap dirinya sendiri dan mampu menerima kekurangan atau kelemahan yang ada dalam dirinya, memiliki kemampuan untuk menghadapi masalah-masalah dalam hidupnya,

merasakan kepuasan dalam kehidupan sosialnya, dan juga merasa bahagia dalam hidupnya. Semakin bagus Kesehatan Mental maka semakin bagus pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Chasanah & Saputra (2021) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Kesehatan Mental Mengintervening Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan* berpengaruh positif dan signifikan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel *Workplace Well-Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bahwa variabel Kesehatan Mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *Workplace Well-Being Mengintervening Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan* berpengaruh positif dan signifikan. *Kesehatan Mental Mengintervening Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan* berpengaruh positif dan signifikan

Daftar Pustaka

- Athamukhaliddinar, Ratri Rahayu (2019) *Subjective Well-Being, Psychological Well-Being, dan Workplace Well-Being dengan Kesehatan Mental pada Karyawan PT PAL Indonesia (Persero)*. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (2019). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Nurul Fitri, T. J. (2019). Peran workplace well-being terhadap mental health: studi pada karyawan disabilitas. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hudin, A., & Budiani, M. (2021). Hubungan antara Workplace Well-Being dengan Kinerja Karyawan pada PT. X di Sidoarjo. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*,
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace*. Deakin University.
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace the development of the work well-being questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 294-397.
- Yusuf, Syamsu. 2018. *Kesehatan Mental: Perspektif Psikologis dan Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Suyadi Prawirosentono. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal Rivai, 2020, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.