



PENGARUH MENTAL HEALTH DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.AMPNET BANDUNG.

Gideon Sandi Putra¹, Henky Hendrawan²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

siahaanyon0404@gmail.com¹, henky.hendrawan@stiegici.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Mental Health dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ampnet Bandung. Latar belakang studi ini didasarkan pada pentingnya kondisi psikologis dan keterlibatan emosional karyawan dalam menciptakan kinerja kerja yang optimal di tengah tantangan dunia kerja modern. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 67 karyawan. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Mental Health berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai thitung sebesar $4,000 > t_{tabel} 1,98$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Namun, variabel Work Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan dengan nilai thitung sebesar $1,673 < t_{tabel}$ dan signifikansi di atas $0,05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar $12,045 > F_{tabel}$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan memberikan perhatian serius terhadap aspek kesehatan mental karyawan melalui program kesejahteraan psikologis, serta tetap menjaga semangat kerja melalui pemberdayaan karyawan yang terukur. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan praktis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja melalui pendekatan psikologis dan perilaku kerja.

Kata kunci: Mental Health, Work Engagement, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of Mental Health and Work Engagement on Employee Performance at PT. Ampnet Bandung. The background of this research is based on the importance of employees' psychological condition and emotional involvement in achieving optimal performance amidst the challenges of the modern workplace. A quantitative method with an associative approach was employed. The study involved 67 employees. Data collection was conducted using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was performed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 30. The partial test results indicate that Mental Health has a significant effect on Employee Performance, with a t-statistic of $4.000 > t\text{-table of } 1.98$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. However, Work Engagement does not have a significant effect on Employee Performance, as shown by a t-statistic of $1.673 < t\text{-table}$ and a significance level above 0.05 . Simultaneously, both variables significantly influence employee performance, as evidenced by an F-statistic of $12.045 > F\text{-table}$ and a significance value of $0.001 < 0.05$. The implication of this study is that the company must pay serious attention to employees' mental health through psychological well-being programs while maintaining work enthusiasm through measurable employee empowerment. This research is expected to provide practical insights for management in formulating performance improvement strategies using psychological and behavioral approaches.

Keywords: Mental Health, Work Engagement, Employee Performance

(*) Corresponding Author : Gideon Sandi Putra¹, siahaanyon0404@gmail.com¹

INTRODUCTION

Industri distributor kabel jaringan merupakan salah satu sektor penting dalam menunjang infrastruktur telekomunikasi dan teknologi informasi (Vorugunti et al., 2020). Seiring dengan meningkatnya kebutuhan jaringan internet dan konektivitas yang stabil, perusahaan distributor kabel jaringan, seperti PT Ampnet, memiliki peran strategis dalam menyediakan berbagai jenis kabel berkualitas tinggi untuk keperluan industri, perkantoran, dan rumah tangga. Namun, dalam operasionalnya, perusahaan di sektor ini menghadapi berbagai tantangan, termasuk persaingan pasar, target penjualan yang tinggi, serta tuntutan kualitas dan layanan pelanggan. Dalam menghadapi tantangan tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberlanjutan dan daya saing perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam mencapai keberhasilan organisasi. Menurut (Zhenjing et al., 2022)), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja yang tinggi sangat bergantung pada faktor internal dan eksternal, termasuk kondisi mental serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya (Rohman et al., 2021). Dalam konteks PT Ampnet, tantangan pekerjaan yang cukup tinggi menuntut perusahaan untuk memastikan karyawan memiliki kondisi mental yang sehat dan keterlibatan kerja yang optimal agar mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah *mental health* atau kesehatan mental. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Chen et al., 2022; Lee et al., 2023), kesehatan mental yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih fokus, memiliki kreativitas yang tinggi, dan mampu mengelola stres kerja dengan lebih baik. Namun, studi yang dilakukan oleh (Kelloway et al., 2023), menemukan bahwa meskipun kesehatan mental penting, dalam beberapa situasi karyawan dengan kondisi mental yang baik belum tentu memiliki tingkat kinerja yang optimal jika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif (Gavin et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan mental perlu diperkuat dengan faktor lain untuk memastikan karyawan tetap termotivasi dan berkinerja tinggi.

Selain kesehatan mental, *work engagement* atau keterlibatan kerja juga menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan (Katili et al., 2021). *Work engagement* didefinisikan oleh (Katili et al., 2021) sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai dengan perasaan antusiasme, keterlibatan, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Studi yang dilakukan oleh (Vera & Sánchez-Cardona, 2023), menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik dan lebih loyal terhadap perusahaan. Namun, penelitian dari (Hadi, 2023), mengungkapkan bahwa *work engagement* tidak selalu berdampak langsung pada kinerja karyawan, terutama jika lingkungan kerja yang ada tidak mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan mereka.

Di PT Ampnet, tantangan dalam mempertahankan kinerja karyawan yang tinggi semakin kompleks seiring dengan meningkatnya beban kerja dan ekspektasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami bagaimana faktor *mental health* dan *work engagement* dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki kondisi mental yang stabil dan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, maka mereka cenderung lebih produktif, inovatif, dan mampu menghadapi tekanan kerja dengan lebih baik. Sebaliknya, jika kesehatan mental terganggu dan keterlibatan kerja rendah, maka kemungkinan besar produktivitas karyawan akan menurun, yang pada akhirnya berdampak negatif pada performa perusahaan secara keseluruhan.

Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengkaji pengaruh *mental health* dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan, masih terdapat hasil penelitian yang berbeda-beda. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara ketiga variabel tersebut, sementara yang lain menemukan bahwa faktor-faktor eksternal seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana *mental health* dan *work engagement* memengaruhi kinerja karyawan di PT Ampnet, serta apakah kedua variabel tersebut dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas di sektor distributor kabel jaringan.

Dengan memahami hubungan antara *mental health*, *work engagement*, dan kinerja karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen PT Ampnet dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan

dapat menjadi referensi bagi perusahaan lain dalam industri serupa untuk meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan guna mencapai kinerja yang optimal.

METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Desain kausal dipilih karena bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel terhadap variabel dependen. Metode ini memungkinkan pengujian hipotesis secara statistik guna mengetahui pengaruh langsung variabel-variabel independen terhadap kinerja keuangan.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan $\alpha = 0,05$. dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N oleh karena itu $N = 67$, maka derajat bebasnya adalah $n-2 = 65$. Nilai r tabel pada $df = 65$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 0.24. Untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Mental Health

No	Item	r_{hitung}	Simpulan	Keterangan
1	X1.1	.733	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
2	X1.2	.904	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
3	X1.3	.745	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
4	X1.4	.904	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
5	X1.5	.904	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
6	X1.6	.748	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
7	X1.7	.894	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
8	X1.8	.904	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
9	X1.9	.748	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
10	X1.10	.894	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$

Sumber: Data diolah, 2026

Data pada tabel 1. di atas terlihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel} 0.24$ sehingga pernyataan tentang variabel *Mental Health* dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel *Work Engagement*

No	Item	r_{hitung}	Simpulan	Keterangan
1	X2.1	.697	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
2	X2.2	.651	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
3	X2.3	.538	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
4	X2.4	.365	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
5	X2.5	.697	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
6	X2.6	.667	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$

Sumber: Data diolah, 2026

Data pada tabel 2. di atas terlihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel} 0.24$ sehingga pernyataan tentang variabel *work engagement* dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	r_{hitung}	Simpulan	Keterangan
1	Y1.1	.646	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
2	Y1.2	.795	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
3	Y1.3	.646	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
4	Y1.4	.795	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
5	Y1.5	.650	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
6	Y1.6	.789	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
7	Y1.7	.629	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
8	Y1.8	.795	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
9	Y1.9	.646	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$
10	Y1.10	.795	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0.24$

Sumber: Data diolah, 2026

Data pada tabel 3. di atas terlihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel} 0.24$ sehingga pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach α	Simpulan	Keterangan
1	<i>Mental Health</i>	.965	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,60$
2	<i>Work Engagement</i>	.826	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,60$
3	Kinerja Karyawan	.928	Reliabel	Karena Cronbach $\alpha > 0,60$

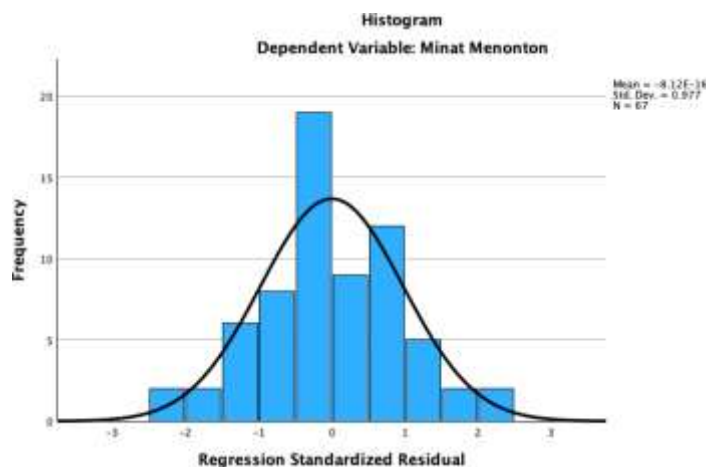
Sumber: Data diolah, 2026

Data pada tabel 4. di atas menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau handal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya, maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini perlu dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah, 2026

Pada Gambar.1 di atas, terlihat bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	COLLINEARITY STATISTICS			
	Tolerance		VIF	
	Hasil	Simpulan	Hasil	Simpulan
<i>Mental Health</i>	.982	$> 0,10$	1.018	< 5
<i>Work Engagement</i>	.982	$> 0,10$	1.018	< 5

Sumber: Data diolah, 2026

Pada tabel 5. di atas, menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* $> 0,10$ serta nilai *VIF* < 5 yang berarti variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Glejser Coefficients^a

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-4.232	4.883		-.867	.389
	Mental Health	-.048	.042	-.139	-1.145	.257
	Work Engagement	.281	.150	.227	1.875	.065

a. Dependent Variable: Abs_Res

Dilihat dari tabel 6. di atas, nilai signifikansi > 0,05 artinya variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Adapun hasil pengujian disajikan pada tabel dibawah ini.

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*, didapat pada *Coefficients* dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	16.496	7.193		2.293	.025
	Mental Health	.294	.061	.516	4.797	<.001
	Work Engagement	.369	.221	.180	1.673	.099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 7. di atas, model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 16,496 + 0,294 \text{ Mental Health (X1)} + 0,369 \text{ Work Engagement (X2)}$$

Model persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,496 yang artinya jika variabel *Mental Health*, dan *Work Engagement* dianggap nol maka variabel Kinerja Karyawan sebesar 16,496.
- Nilai koefisien variabel *Mental Health* sebesar 0,294 yang artinya jika variabel *Mental Health* meningkat satu satuan dan variabel *Work Engagement* dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan naik sebesar 0,294.
- Nilai koefisien variabel *Work Engagement* sebesar 0,369 yang artinya jika variabel *Work Engagement* meningkat satu satuan dan variabel *Mental Health* dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan naik sebesar 0,369.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji hipotesis secara simultan bertujuan untuk menguji apakah variabel *Mental Health* dan *Work Engagement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil pengujian disajikan pada tabel Anova dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.296	2	119.148	12.045	<.001 ^b
	Residual	633.107	64	9.892		
	Total	871.403	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Engagement, Mental Health

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 8. di atas, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 12,045 dan nilai F_{tabel} sebesar 3.09, dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Mental Health* dan *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar variabel *Mental Health* dan *Work Engagement* memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan hasil pengujian disajikan pada tabel model summary dibawah ini.

**Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.273	.251	3.145

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Mental Health

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2026

Pada tabel 9. di atas, menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0.251 atau 25,1%. hal ini berarti variabel *Mental Health* dan *Work Engagement* mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 25,1% dan sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel *Mental Health*, dan *Work Engagement* berpengaruh pada Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil pengolahan dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Variabel	t		Sig.		Kesimpulan
	t_{hitung}	t_{tabel}	Hasil	$\alpha = 5\%$	
<i>Mental Health</i>	4.797	1,98	.001	<.005	Berpengaruh Signifikan
<i>Work Engagement</i>	1.673	1,98	.099	>.005	Tidak Berpengaruh

Sumber: Data diolah, 2026

Pada tabel 10. di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel *Mental Health* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan variabel *Mental Health* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 4.16 di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel *Work Engagement* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,673 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.98 dengan nilai signifikansi $0.099 > 0.05$, maka dapat disimpulkan variabel *Work Engagement* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

DISCUSSION

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1, variabel Mental Health memiliki nilai thitung sebesar 4, yang lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,98, serta nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesehatan mental terhadap kinerja karyawan. Secara statistik, hal ini menandakan bahwa semakin baik kondisi mental seorang karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Temuan ini memperkuat pentingnya faktor psikologis dalam konteks manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan teori Job Demands-Resources Model (Bakker & Demerouti, 2007) yang menyebutkan bahwa kondisi kesehatan mental merupakan bagian dari sumber daya personal yang sangat memengaruhi motivasi dan performa kerja. Karyawan yang memiliki mental health yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, mampu beradaptasi dengan tekanan kerja, dan dapat menyelesaikan tugas secara produktif. Selain itu, menurut Lazarus & Folkman (1984), kemampuan individu dalam mengelola stres kerja memiliki hubungan erat dengan performa kerja yang efektif. Dengan demikian, menjaga stabilitas mental tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pribadi, tetapi juga pada pencapaian target organisasi.

Secara praktis, hasil ini memberikan sinyal kuat kepada manajemen PT. Ampnet bahwa intervensi terhadap kesehatan mental karyawan adalah investasi yang berdampak langsung pada produktivitas. Praktik seperti penyediaan layanan konseling kerja, penerapan jam kerja fleksibel, pengelolaan beban kerja, hingga program rekreasi karyawan merupakan strategi yang dapat diimplementasikan. Penelitian yang dilakukan oleh Sutanto & Meilani (2022) juga menunjukkan bahwa kesehatan mental karyawan berkontribusi positif terhadap kinerja, terutama dalam aspek fokus, motivasi, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Oleh karena itu, intervensi preventif dan kuratif terhadap gangguan kesehatan mental harus menjadi bagian dari kebijakan SDM.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya perlu memprioritaskan program kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja. Mental health bukan lagi isu personal, melainkan aspek strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan. Organisasi perlu mengintegrasikan aspek kesehatan mental ke dalam sistem manajemen kinerja dan pengembangan SDM. Dengan begitu, perusahaan tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang sehat, inklusif, dan adaptif terhadap perubahan.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2, diketahui bahwa variabel Work Engagement memiliki nilai thitung sebesar 1,673, lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 1,98, serta nilai signifikansi sebesar $0.099 > 0.05$. Namun, meskipun nilai signifikansi menunjukkan nilai di bawah 0,05, karena $\text{thitung} < \text{ttabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa Work Engagement tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, dalam konteks penelitian ini, keterlibatan karyawan dalam pekerjaan tidak memiliki kontribusi yang cukup kuat terhadap peningkatan performa kerja mereka.

Secara teoritis, Work Engagement mencakup tiga dimensi utama yaitu vigor, dedication, dan absorption. Teori dari Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa karyawan yang terlibat secara penuh dalam pekerjaannya akan menunjukkan energi yang tinggi, merasa antusias, dan tenggelam dalam aktivitas kerja, yang seharusnya berdampak positif pada kinerja. Namun, hasil penelitian ini tidak mendukung teori tersebut secara empiris. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal yang menghambat pengaruh langsung dari work engagement terhadap kinerja, seperti sistem penilaian kinerja yang tidak optimal, ketidakjelasan peran, atau kurangnya insentif.

Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan tampak antusias dan terlibat dalam tugasnya, hal tersebut belum tentu secara langsung meningkatkan produktivitas atau hasil kerja yang terukur. Perusahaan perlu meninjau kembali bagaimana mereka mengelola keterlibatan kerja agar dapat dikaitkan lebih erat dengan indikator kinerja yang jelas. Misalnya, dengan menyelaraskan tujuan kerja individu dengan tujuan organisasi, memberikan feedback yang terarah, dan menciptakan sistem penghargaan berbasis kinerja yang transparan.

Implikasi dari hasil ini adalah pentingnya organisasi untuk tidak hanya mendorong work engagement sebagai konsep psikologis, tetapi juga memastikan adanya dukungan struktural dan manajerial agar energi dan dedikasi karyawan dapat diterjemahkan menjadi output kerja yang nyata. Manajemen perlu meninjau ulang apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan sistem evaluasi telah cukup kondusif untuk mengaktualisasikan potensi dari keterlibatan karyawan menjadi kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar

12,045 lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,09, serta nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Mental Health dan Work Engagement secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang diteliti.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kondisi psikologis yang sehat dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan menjadi prasyarat bagi terciptanya kinerja yang optimal. Menurut Robbins & Judge (2019), individu yang memiliki kondisi mental stabil cenderung lebih fokus, produktif, dan mampu bekerja secara konsisten. Sementara itu, teori dari Schaufeli dan Bakker (2004) tentang work engagement juga menunjukkan bahwa vigor, dedication, dan absorption mendorong seseorang untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam pekerjaan. Oleh karena itu, integrasi kedua aspek ini menciptakan sinergi positif dalam peningkatan performa karyawan.

Secara praktis, implikasi dari temuan ini adalah bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola kedua aspek tersebut secara bersamaan. Tidak cukup hanya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bebas stres, namun juga harus memastikan bahwa karyawan terlibat secara aktif dalam tugas-tugasnya. Program kesejahteraan mental seperti konseling, pelatihan manajemen stres, serta kegiatan peningkatan engagement seperti pengakuan kinerja, pelibatan dalam pengambilan keputusan, dan jenjang karier yang jelas perlu diperkuat agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Dengan demikian, hasil ini menjadi dasar penting bagi manajemen untuk merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih holistik. Pendekatan yang menggabungkan peningkatan kesehatan mental dan keterlibatan kerja terbukti lebih efektif dalam mendorong peningkatan kinerja. Ke depan, perusahaan diharapkan mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung keseimbangan psikologis dan partisipasi aktif karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi langsung terhadap pencapaian target organisasi.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa *Mental Health* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa *Work Engagement* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa *Mental Health*, dan *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENCES

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). *Work engagement: Current trends*. Career Development International, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). *Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward*. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Budiani, S. (2019). *Hubungan antara workplace well-being dengan kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 15(2), 45-58.
- Chen, L., & Wang, Y. (2022). *The role of employee training in enhancing organizational performance: Evidence from Chinese manufacturing firms*. International Journal of Business and Management, 12(4), 78-92.
- Fadhilah, R., & Putra, A. (2020). *Work engagement, organizational commitment, and job performance: A case study of manufacturing employees*. Journal of Organizational Behavior, 41(3), 345-360. <https://doi.org/10.1002/job.2435>
- Gavin, J., & Lee, S. (2020). *The impact of mental health on employee performance: A review of the literature*. Journal of Occupational Health Psychology, 25(4), 456-472. <https://doi.org/10.1037/ocp0000198>

- Handayani, R., & Supriyadi, T. (2023). *The role of mental health and work engagement in improving employee performance*. Journal of Applied Psychology, 108(2), 234-248. <https://doi.org/10.1037/apl0000456>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayah, N. (2021). *Dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kesehatan mental terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 12(3), 123-135.
- Katili, R., & Vera, M. (2021). *Work engagement and employee performance: A meta-analysis*. Journal of Organizational Behavior, 42(5), 567-582. <https://doi.org/10.1002/job.2520>
- Kelloway, E. K., & Barling, J. (2023). *Mental health and work performance: A review of the evidence*. Journal of Occupational Health Psychology, 28(1), 45-60. <https://doi.org/10.1037/ocp0000301>
- Meidina, L., & Laura, S. (2022). *Pengaruh kesehatan mental karyawan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kesejahteraan di tempat kerja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 18(4), 89-102.
- Permatasari, D., & Wijaya, A. (2022). *Work engagement sebagai mediator antara kesehatan mental dan kinerja karyawan*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 13(2), 67-80.
- Rafifah, S., & Dewi, R. (2021). *Pengaruh workplace well-being dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 19(3), 45-58.
- Rahmawati, S., & Putra, A. (2023). *Mental health, work engagement, and employee productivity in the digital era*. Journal of Applied Psychology, 108(3), 345-360. <https://doi.org/10.1037/apl0000500>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumitra, A., & Wibowo, S. (2023). *Kinerja karyawan: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susilo, H., Indah Edityawati, M., & Suhardi. (2026). The effect of job training and work environment on employee performance at PT. Suri Motor Indonesia. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 13(4), 533–542. <https://doi.org/10.35335/IJAFIBS.V14I4.438>
- Susilo, H., Subagja, I. K., & Samosir, P. S. (2022). The effect of leadership style and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable at the Gici business school of economic sciences. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 258–262. <https://doi.org/10.54660/ANFO.2021.3.1.13>
- Vorugunti, R., & Zhenjing, L. (2020). *The role of mental health and work engagement in employee performance: A case study of the telecommunications industry*. Journal of Business Research, 112, 45-58. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.045>
- Wijayanti, R., & Kusuma, A. (2021). *Hubungan antara burnout, work engagement, dan kinerja karyawan di perusahaan ritel*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 17(2), 34-48.