

**PENGARUH MENTAL HEALTH TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI  
KERJA PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN MAKASSAR**

***THE INFLUENCE OF MENTAL HEALTH ON PERFORMANCE THROUGH WORK  
MOTIVATION IN BPJS EMPLOYMENT EMPLOYEES IN MAKASSAR***

<sup>1</sup>Widayanti Yusuf

Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia  
[widayanti.yusuf@umi.ac.id](mailto:widayanti.yusuf@umi.ac.id)

<sup>2</sup>Ramlawati

Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia  
[ramlawati.ramlawati@umi.ac.id](mailto:ramlawati.ramlawati@umi.ac.id)

<sup>3</sup>Taupan

Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia  
[taupan.taupan@umi.ac.id](mailto:taupan.taupan@umi.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan, pengaruh kesehatan mental terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kesehatan mental dan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, Sulawesi Selatan, pada periode Januari hingga Februari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 91 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui teknik wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis koefisien jalur (path coefficient) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Mental health berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2) Mental health berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, 4) motivasi kerja secara signifikan memediasi hubungan antara kesehatan mental dan kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kesehatan mental karyawan dapat mendorong kinerja secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja.

**Kata kunci:** Kesehatan Mental, Motivasi, Kinerja Karyawan

**Abstract**

*This study aims to analyze the effect of mental health on employee performance, the effect of mental health on work motivation, the effect of work motivation on employee performance, and to examine the role of work motivation as an intervening variable in the relationship between mental health and employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Makassar Branch. This research was conducted at the BPJS Ketenagakerjaan Makassar Branch Office, South Sulawesi, from January to February 2026. The population in this study consisted of all employees, totaling 91 individuals. The sampling technique used was the census method, where the entire population was taken as the research sample. The data used were primary data obtained through interviews and questionnaire distribution to respondents. Data analysis was carried out using path coefficient analysis based on Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS software. The results of the study show that: (1) mental health has a positive and significant effect on performance; (2) mental health has a positive and significant effect on work motivation; (3) work motivation has a positive and significant effect on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan; and (4) work motivation significantly mediates the relationship between mental health and employee performance, indicating that improvements in employees' mental health can enhance performance both directly and indirectly through increased work motivation.*

**Keywords:** Mental Health, Work Motivation, Employee Performance



## **PENDAHULUAN**

Globalisasi merupakan fenomena yang terjadi dalam peradaban manusia dan menuntut para pelaku usaha untuk meningkatkan keunggulan-keunggulan yang kompetitif agar tetap bisa bertahan. Dan persaingan global hanya dapat dimenangkan oleh perusahaan yang menguasai kekuatan-kekuatan untuk menang. Persaingan global memberikan tekanan-tekanan kepada perusahaan perusahaan agar mampu membenahi diri untuk meningkatkan terutama kualitas kualitasnya, sumber daya manusianya. Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset yang menjadi faktor sentral dan harus terus ditingkatkan kinerjanya. (Rochmad Fadjardarmanto, 2021)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting sehingga tidak bisa lepas dari organisasi atau perusahaan. Kunci dalam menentukan organisasi atau perusahaan dalam keberlangsungannya yaitu melalui sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam organisasi harus sadar dengan adanya potensi sumber daya manusia mereka, yang mana dunia bisnis makin kompetitif sehingga perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. (Nadiazulfa Nur Arya, 2024)

Karyawan yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi tinggi dan sebaliknya jika karyawan bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Menangani kesulitan sumber daya manusia menjadi hal utama yang perlu diperhatikan perusahaan karena dengan sumber daya manusia yang terbaik serta kompeten tentu sangat baik untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang efektif, maka kinerja yang dihasilkan akan baik mempengaruhi perubahan perusahaan serta sebaliknya kinerja perusahaan yang buruk menghalangi kemajuan perusahaan. (Ira Novitasari, 2024)

Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Pencapaian dapat Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas mengukur sejauh mana Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Pencapaian dapat mengukur sejauh mana seorang karyawan atau pegawai berhasil menjalankan pekerjaannya, baik dalam hal mutu maupun jumlah, sesuai dengan tanggung jawabnya. (Rofikul Amin, 2024)

Kemajuan perusahaan sangat bergantung pada tingkat kinerja dan produktivitas karyawan yang ada di dalam perusahaan. Kinerja karyawan akan saling berhubungan dengan berbagai variabel, dan kinerja karyawan sering kali dihubungkan dengan budaya kerja, etos kerja, motivasi. Salah satu variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel beban kerja dan stres kerja. Beban kerja merupakan tugas yang diberikan dengan jumlah berlebih kepada karyawan untuk diselesaikan dengan jangka waktu tertentu. (Sonny Hevianto, 2023)

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah mental health. Mental health adalah bagaimana seseorang berpikir, merasa, dan bertindak ketika dihadapkan dengan situasi-situasi kehidupan. Mental health adalah

bagaimana orang melihat diri mereka sendiri, kehidupan mereka, dan orang-orang lain dalam kehidupan mereka, mengevaluasi tantangan dan permasalahan mereka, dan sekaligus mengeksplorasi pilihan mereka secara sadar. Ini termasuk stres, berhubungan dengan orang lain, dan membuat keputusan. Terwujudnya mental health tidak dapat diartikan sebagai terbebasnya individu dari gangguan mental karena mental health dan gangguan mental tidak berada pada kontinum yang sama. Mental health merupakan status mental individu yang berfungsi secara optimal mental health merupakan berfungsinya seluruh komponen mental manusia dalam menghadapi tuntutan dan tantangan kehidupan. Komponen-komponen mental tersebut dapat beroperasi dengan maksimal ketika manusia memiliki kecakapan hidup yang memuat seperangkat pengetahuan dan keterampilan individu yang mendukung seseorang mengatasi permasalahan kehidupan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu dampak dari mental health yang baik sangat diperlukan oleh setiap perusahaan untuk memaksimalkan produktivitas kerja karyawannya. (M. Faris, 2024)

Laporan The Health and Safety Executive (HSE) tahun 2023 juga melaporkan sebanyak 875 ribu kasus stress, depresi dan kecemasan terdapat 17,1 juta hari hilang akibat stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan. Data berdasarkan penelitian survei Gallup di negara Asia Tenggara pada 2021 hingga akhir Maret 2022, sebanyak 20 persen dari 1000 responden merasa stress ketika berada di tempat kerja. Survei Kesehatan Indonesia 2023 berisi data prevalensi masalah kesehatan jiwa pada penduduk usia lebih dari 15 tahun. Prevalensi masalah kesehatan jiwa pada kelompok buruh, supir, dan pembantu rumah tangga (ruta) sebesar 2,5%; wiraswasta (1,4%); petani/buruh tani (1,3%); pegawai swasta (1,2%); nelayan (1,2%); serta PNS, TNI, POLRI, BUMN, dan BUMD (0,7%).

Secara global, 15% orang dewasa usia kerja hidup dengan gangguan mental. Gangguan mental dan kondisi kesehatan mental lainnya dialami dengan cara yang berbeda oleh setiap orang, dengan tingkat kesulitan dan tekanan yang bervariasi. Tanpa adanya struktur dan dukungan yang efektif, serta meskipun ada keinginan untuk bekerja, dampak dari kondisi kesehatan mental yang tidak didukung dapat memengaruhi rasa percaya diri, kesenangan dalam bekerja, kapasitas untuk bekerja, ketidakhadiran, dan kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan. Pengasuh dan anggota keluarga juga terkena dampak serupa.

Kesehatan mental adalah kondisi pikiran seseorang yang tercermin dalam perilaku atau sikap yang terlihat dari luar. Gangguan Kesehatan mental disebabkan oleh ketidakseimbangan zat kimia di otak (Braganza et al., 2018). Menurut World Health Organization (WHO) pada tahun 2011 depresi diprediksi akan menjadi beban kesehatan global pada tahun 2030 (Laijawala et al., 2020). Oleh karena itu, penting untuk mendeteksi gangguan Kesehatan mental lebih awal. (Citra Hartono, 2024)

Dengan kesehatan mental yang terganggu, Anda bisa menjadi selalu tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas, meningkatkan resiko cedera seperti kecelakaan di tempat kerja, dalam perjalanan, dan lainnya. Hidup terburu-buru mirip seperti mengemudi dengan kecepatan tinggi, bisa lebih cepat sampai namun dengan resiko kecelakaan lebih tinggi. Bekerja tanpa memperhatikan waktu untuk keluarga maupun kesehatan diri sendiri bukan menjadikan anda lebih produktif, namun sebaliknya, hal tersebut justru bisa membahayakan diri anda sendiri. Manajemen

waktu sangatlah penting untuk dilakukan, agar pekerjaan anda lebih maksimal dan produktivitas anda tidak terganggu. (Ghita Rahmawati, 2021)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang yang didorong oleh suatu kekuatan pada diri orang tersebut kekuatan pendorong ini yang dianggap motivasi (Ira Novitasari, 2024) Dalam meningkatkan produktivitas karyawan tentu perusahaan harus mampu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dengan berbagai cara, salah satu caranya ialah membangun motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan suatu hal yang mampu menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja lebih giat dengan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. (Rafi Muhammad Farhan, 2023)

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat (Edi Sugiono, 2021)

Dalam penyelenggaraan negara untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance), peranan BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga penyedia perlindungan sosial sangat penting. BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk menyelenggarakan program-program perlindungan sosial yang meliputi jaminan sosial ketenagakerjaan, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua. Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan terhadap karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuannya adalah agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang didasarkan pada nilai-nilai seperti pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat yang terjadi. (Mintje Wattu, 2024)

Kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan mengalami pasang surut (fluktuasi) sehingga pencapaian efektivitas dan efisiensi kinerja yang belum maksimal. Mengawali penulisan tesis ini, peneliti melakukan pra penelitian mengenai penilaian pencapaian kinerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar Raya selama 3 Tahun Terakhir. Kegiatan pra penelitian tersebut mengungkapkan bahwa keadaan pencapaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan berfluktuasi (mengalami kenaikan dan penurunan).

Tabel 1. Papan Kinerja Kantor Kabang Makassar Raya

Tahun Penilaian	Score	Peringkat Se- Indonesia (dari 10 Kantor Cabang Kelas A)
2021	96.94	10 of 10
2022	108.42	1 of 10
2023	93.30	8 of 10
2024	81,84	3 of 10

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan Makassar, 2025

Melihat papan kinerja tersebut dapat disimpulkan kinerja kantor cabang mengalami pasang surut yang cukup signifikan. Cabang Makassar dari 10 kantor cabang dengan tipe A yang sama pada tahun 2021 berada pada peringkat terakhir ,

pada tahun 2022 meningkat menjadi peringkat pertama , pada tahun 2023 peringkat menurun menjadi peringkat 8 dari 10 kantor cabang , dan pada tahun 2024 berada pada peringkat ketiga. Terjadi pasang surut peringkat kinerja kantor cabang Makassar. Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan beberapa permasalahan adalah terkait dengan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja yang dilihat dari masih belum stabilnya absensi pegawai sehari-hari, masih ada pegawai ditemukan terlambat , dan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja dan loyalitas, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan kinerja yang tidak efektif.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Mental Health terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kuantitatif dan bersifat deskriptif korelasional. Penelitian bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kesehatan mental, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada Januari–Februari 2026 di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, Sulawesi Selatan. Populasi penelitian berjumlah 91 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan terdiri dari data primer melalui wawancara dan kuesioner, serta data sekunder dari profil dan data internal perusahaan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS) berbasis SEM dengan bantuan SmartPLS. Tahapan analisis meliputi statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, serta uji hipotesis melalui pengujian outer model (validitas dan reliabilitas) dan inner model (hubungan kausalitas antar variabel). Uji validitas dilakukan melalui convergent dan discriminant validity, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha dan composite reliability.

Variabel penelitian terdiri dari kesehatan mental sebagai variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kesehatan mental diukur melalui dimensi orientasi klasik, penyesuaian diri, dan pengembangan potensi. Motivasi kerja mencakup ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2014:204), uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur (kuesioner) mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidaknya sebuah alat ukur dapat diuji dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pernyataan. Data yang diperoleh ditabulasikan dan dilakukan analisis faktor dengan mengukur validitas item butir

pernyataan dengan teknik Contrust Validity yaitu menggunakan koefisien korelasi sederhana ( $r$  hitung). Instrumen penelitian dikatakan valid (akurat) untuk penelitian jika memiliki nilai koefisien ( $r_b$ ) lebih besar atau sama dengan 0,30 ( $r$  kritis).

Apabila alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas diartikan bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau bersifat mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Jika koefisien alpha ( $\alpha$ ) > 0,600 mengindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik. Konsistensi internal reliabilitas adalah sebuah pendekatan untuk menilai konsistensi internal kumpulan butir ketika beberapa butir dijumlahkan sehingga menghasilkan total nilai (skor) untuk pengukuran.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliability

Variabel	Item	Validitas			Reliabilitas	
		R Hitung	R Tabel	Keterangan	Alpha	Keterangan
Mental Health	X.1.1	0.685	0,361	Valid	0,767	Reliabel
	X.1.2	0.718	0,361	Valid		
	X.1.3	0.657	0,361	Valid		
	X.1.4	0.703	0,361	Valid		
	X.2.1	0.551	0,361	Valid		
	X.2.2	0.593	0,361	Valid		
	X.2.3	0.767	0,361	Valid		
	X.2.4	0.836	0,361	Valid		
	X.3.1	0.721	0,361	Valid		
	X.3.2	0.684	0,361	Valid		
	X.3.3	0.794	0,361	Valid		
	X.3.4	0.810	0,361	Valid		
Motovasi Kerja	Z.1.1	0.720	0,361	Valid	0,939	Reliabel
	Z.1.2	0.866	0,361	Valid		
	Z.1.3	0.900	0,361	Valid		
	Z.1.4	0.811	0,361	Valid		
	Z.2.1	0.788	0,361	Valid		
	Z.2.2	0.811	0,361	Valid		
	Z.2.3	0.730	0,361	Valid		
	Z.2.4	0.822	0,361	Valid		
	Z.3.1	0.586	0,361	Valid		
	Z.3.2	0.796	0,361	Valid		
	Z.3.3	0.778	0,361	Valid		
	Z.3.4	0.800	0,361	Valid		
Kinerja	Y.1.1	0.785	0,361	Valid	0,942	Reliabel
	Y.1.2	0.493	0,361	Valid		
	Y.1.3	0.704	0,361	Valid		
	Y.1.4	0.665	0,361	Valid		
	Y.2.1	0.795	0,361	Valid		

Y.2.2	0.784	0,361	Valid
Y.2.3	0.762	0,361	Valid
Y.2.4	0.751	0,361	Valid
Y.3.1	0.753	0,361	Valid
Y.3.2	0.778	0,361	Valid
Y.3.3	0.788	0,361	Valid
Y.3.4	0.688	0,361	Valid
Y.4.1	0.783	0,361	Valid
Y.4.2	0.572	0,361	Valid
Y.4.3	0.847	0,361	Valid
Y.4.4	0.759	0,361	Valid

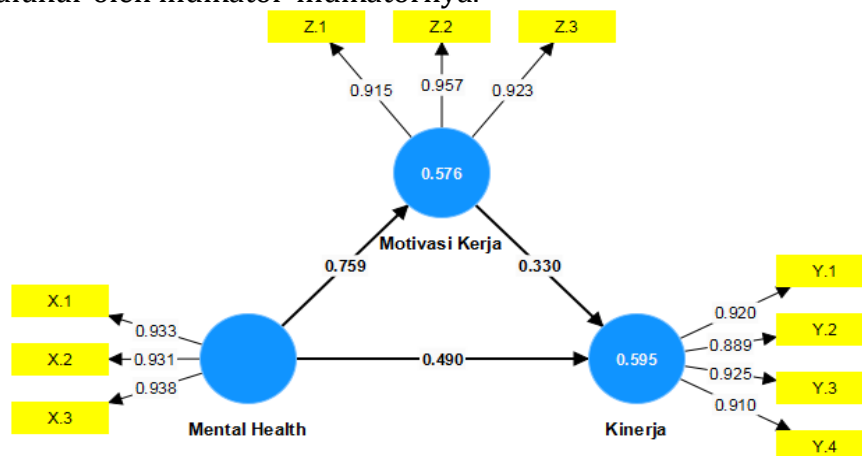
Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel, jadi dapat disimpulkan semua item pernyataan dinyatakan valid. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa hasil uji validitas variable mental health, motivasi dan kinerja dengan 40 item pertanyaan dapat dikatakan sudah valid dan sah, alasannya karena masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Product Moment Correlations* diatas 0,300 atau dengan kata lain rhitung > rkritis.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat nilai *cronbach alpha* semua variabel lebih besar dari 0,6 sehingga disimpulkan bahwa variabel dinyatakan reliabel.

### Outer Model

Model penelitian berbasis Structural Equation Modeling (SEM) yang terdiri dari dua bagian utama, yaitu outer model (model pengukuran) dan hubungan antar variabel laten (inner model). Model ini digunakan untuk menganalisis hubungan antara Mental Health, Motivasi Kerja, dan Kinerja, serta bagaimana masing-masing variabel diukur oleh indikator-indikatornya.



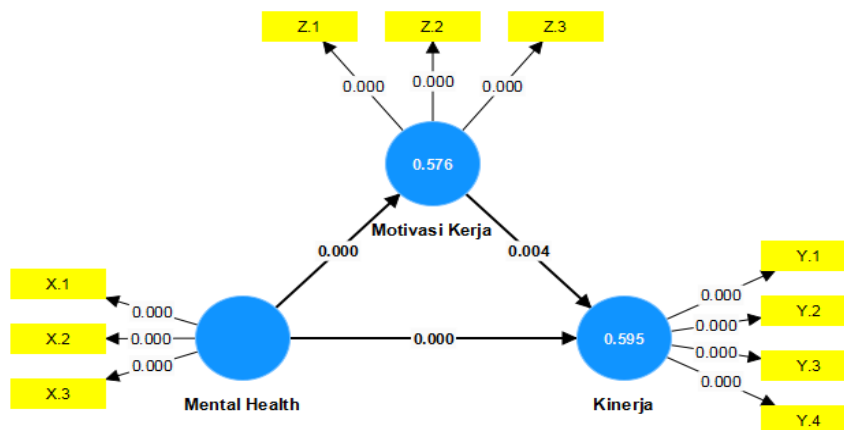
Gambar 1 Outer Model Variabel Penelitian

Pada outer model, setiap variabel laten diukur menggunakan beberapa indikator. Variabel Mental Health diukur oleh indikator X.1, X.2, dan X.3 dengan nilai loading yang tinggi (di atas 0.9), menunjukkan bahwa indikator tersebut valid dalam merepresentasikan konstruk. Variabel Motivasi Kerja diukur oleh indikator Z.1, Z.2, dan Z.3 dengan nilai loading berkisar antara 0.915–0.957, yang juga menunjukkan validitas yang baik. Sementara itu, variabel Kinerja diukur oleh indikator Y.1 hingga

Y.4 dengan nilai loading di atas 0.88, menandakan bahwa seluruh indikator memiliki kontribusi kuat.

**Inner Model**

Inner model (model struktural) adalah bagian dalam analisis SEM/PLS yang menunjukkan hubungan antar variabel laten (konstruk) dalam suatu penelitian. Inner model digunakan untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel.



Gambar 2 Inner Model Variabel Penelitian

Gambar inner model ini menunjukkan hubungan struktural antar variabel. Angka 0.576 pada panah menuju Kinerja merupakan koefisien jalur (path coefficient) dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja, yang mengindikasikan pengaruh positif cukup kuat. Sementara itu, angka 0.595 yang tertera di dekat indikator Y.4 kemungkinan adalah nilai R-square (koefisien determinasi) untuk variabel Kinerja, artinya Motivasi Kerja dan Mental Health secara bersama-sama menjelaskan 59,5% varians Kinerja.

Tabel 3. R Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.595	0.586
Motivasi Kerja	0.576	0.571

Sumber: Data diolah tahun 2026

Nilai adjusted r square untuk variabel kinerja sebesar 0,586. Hasil ini membuktikan bahwa mental health dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 58,6%, sisanya 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Nilai adjusted r square untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,571. Hasil ini membuktikan bahwa mental health berpengaruh terhadap kinerja sebesar 57,1%, sisanya 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Tabel 4. Tabel Model Fit

Variabel	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.075	0.075
d_ ULS	0.312	0.312
d_ G	0.302	0.302
Chi-square	173.578	173.578
NFI	0.828	0.828

Sumber: Data diolah tahun 2026



Tabel Model Fit adalah tabel yang digunakan untuk menilai kesesuaian (goodness of fit) suatu model penelitian dalam analisis SEM/PLS. Tabel ini menunjukkan apakah model yang dibangun sudah sesuai dengan data empiris atau belum. Berdasarkan Nilai SRMR atau Standardized Root Mean Square, nilainya sebesar  $0,075 < 0,080$  maka model fit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model fit dengan data.

### Uji Hipotesis

#### 1. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung adalah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain tanpa melalui variabel perantara (mediator).

Tabel 5. Tabel Pengaruh Langsung Variabel Penelitian

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Mental Health -> Motivasi Kerja	0.759	0.760	0.047	16.135	0.000
Mental Health -> Kinerja	0.490	0.492	0.110	4.448	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.330	0.330	0.114	2.904	0.004

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan Tabel 5 diatas, dapat disimpulkan beberapa hal :

- Pengaruh mental health terhadap motivasi kerja diperoleh nilai t statistik yang lebih besar dari 1,96 ( $16,135 > 1,96$ ), dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mental health berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
- Pengaruh mental health terhadap kinerja diperoleh nilai t statistik yang lebih besar dari 1,96 ( $4,448 > 1,96$ ), dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mental health berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t statistik yang lebih besar dari 1,96 ( $2,904 > 1,96$ ), dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 2. Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung adalah hubungan antara dua variabel yang melalui variabel perantara (mediasi).

Tabel 6. Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Mental Health -> Motivasi Kerja -> Kinerja	0.251	0.250	0.088	2.852	0.004

Sumber: Data diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 23 Pengaruh mental health terhadap kinerja melalui motivasi kerja diperoleh nilai t statistik yang lebih besar dari 1,96 ( $2,852 > 1,96$ ), dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mental health berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Mental Health Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan jika Mental Health semakin baik maka akan meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan tanggapan responden tentang Mental Health terhadap motivasi kerja yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu dan tidak setuju akan Motivasi Kerja yang saat ini dirasakan terhadap Mental Health. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar yang ditemui mengatakan bahwa untuk Mental Health yang terkait dengan motivasi kerja menunjukkan Mental Health pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar sudah cukup baik namun perlu di tingkatkan lagi. Dari analisis deskriptif responden menyatakan bahwa Mental Health mampu untuk meningkatkan motivasi para karyawannya.

Variabel Mental Health disusun oleh indikator Orientasi Klasik (pengendalian emosi), Orientasi Penyesuaian Diri (beradaptasi terhadap perubahan) dan Orientasi pengembangan Potensi (perasaan ingin berkembang). Karyawan dengan kesehatan mental yang baik ditandai dengan kemampuan pengendalian emosi, adaptasi terhadap perubahan, dan keseimbangan hidup akan cenderung memiliki kapasitas lebih besar untuk membangun keyakinan positif (ekspektasi), mempersepsikan hubungan kinerja imbalan secara optimis (instrumentalitas), serta memberikan nilai tinggi terhadap pencapaian (valensi). Sebaliknya, gangguan kesehatan mental seperti kecemasan atau ketidakmampuan beradaptasi dapat mengikis ketiga komponen motivasi tersebut.

Temuan deskriptif yang menunjukkan bahwa item “rasa sehat secara mental” memiliki mean terendah (3,76) sekaligus menjadi sinyal bahwa perlunya intervensi penguatan kesehatan mental pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar berpotensi meningkatkan motivasi secara signifikan. BPJS Ketenagakerjaan bidang Human Capital menyediakan program Employee Assistance Program dimana program ini merupakan Klinik Konseling yang dilaksanakan enam kali dalam setahun, program konseling ini bekerjasama dengan psikolog profesional yang dapat dilaksanakan secara Online dan Gratis. Hal ini merupakan salah satu program intervensi dengan tujuan memberikan rasa sehat secara mental kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Namun jalannya program ini setiap batchnya memiliki kuota terbatas untuk konseling. Diharapkan BPJS Ketenagakerjaan untuk menambah kuota setiap batch untuk program Klinik konseling ini melihat hampir sepertiga responden menjawab tidak setuju dan ragu-ragu untuk kondisi sehat secara mental dalam bekerja hanya untuk satu cabang saja.

Untuk indikator Orientasi Penyesuaian Diri, BPJS Ketenagakerjaan setiap tahun akan mengadakan Employee Gathering dengan tujuan agar karyawan dapat menyesuaikan diri dengan rekan kerja yang beragam. Agar karyawan saat dihadapkan dengan rekan kerja yang beragam karyawan tetap memiliki kemampuan mendiskusikan pekerjaan dengan tim kerja untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik. Selain itu untuk mendukung keseimbangan hidup pribadi dan pekerjaan perusahaan juga memberikan jatah cuti agar karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dan untuk indikator Orientasi pengembangan Potensi, BPJS Ketenagakerjaan setiap triwulan melaksanakan program pengembangan potensi untuk karyawan, disiapkan

beberapa item pengembangan potensi yang dapat dipilih oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan dengan tujuan karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengembangkan potensi dan kepuasan batin dalam bekerja. Karyawan diharapkan memaknai pekerjaan tidak sekadar sebagai sumber penghasilan, melainkan juga sebagai sarana pengembangan diri. BPJS Ketenagakerjaan juga melaksanakan program Employee Voluntering yang dilaksanakan dua kali dalam setahun sebagai bentuk kepedulian karyawan terhadap sosial dan lingkungan sekitar, serta kegiatan kerohanian yang dilaksanakan setiap bulan, hal ini selain mendapatkan kepuasan batin juga akan Terdorong untuk menjadi pribadi yang lebih baik melalui bekerja di BPJS Ketenagakerjaan.

Sedangkan untuk Variabel Motivasi Kerja terdiri dari indikator yang terdiri dari keyakinan positif (ekspektasi), mempersepsikan hubungan kinerja imbalan secara optimis (instrumentalitas), serta memberikan nilai tinggi terhadap pencapaian (valensi). Hal ini ditunjukkan dengan karyawan akan merasa memiliki motivasi dalam bekerja di perusahaan, merasa bahwa bekerja di BPJS Ketenagakerjaan bukan hanya mendapatkan penghasilan saja namun akan berkembang dari segi potensi diri dan batin. Kesempatan berkembang yang diberikan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Pengakuan dan apresiasi yang diberikan perusahaan untuk hasil kerja merefleksikan keyakinan karyawan yang kuat mengenai hubungan antara usaha dan hasil kerja.

Hasil temuan dalam penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Tiffany, 2023) mental health berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali. Mental health pegawai menjadi faktor yang kurang dapat perhatian dalam dunia kerja khususnya di Indonesia karena bersifat sangat personal. Padahal secara parsial dalam penelitian ini mental health memberikan pengaruh paling tinggi terhadap motivasi kerja pegawai RSPA Boyolali. Kesehatan mental pegawai harus lebih ditingkatnya misalnya dengan mengadakan kegiatan kerohanian secara berkala.

## 2. Pengaruh Mental Health Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan jika Mental Health semakin baik maka akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan tanggapan responden tentang Mental Health terhadap kinerja yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu dan tidak setuju akan Mental Health yang saat ini dirasakan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar yang ditemui mengatakan bahwa untuk Mental Health yang terkait dengan kinerja menunjukkan Mental health pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar sudah cukup baik namun perlu di tingkatkan lagi. Dari analisis deskriptif responden menyatakan bahwa Mental Health mampu untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Pengujian hipotesis juga membuktikan pengaruh langsung Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien sebesar 0,490 ( $t = 4,448$ ;  $p = 0,000$ ). Pengaruh ini tergolong sedang hingga kuat, yang mengonfirmasi bahwa kondisi psikologis yang stabil berkontribusi langsung terhadap performa kerja, tanpa melalui mediasi variabel lain.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui mekanisme kognitif dan afektif. Karyawan dengan kesehatan mental yang baik memiliki kapasitas perhatian dan

konsentrasi yang lebih tinggi, yang tercermin dalam indikator kualitas kerja seperti ketelitian dan pengecekan ulang (mean Kualitas Kerja 4,06). Mereka juga lebih mampu mengelola stres, sehingga tidak mudah kewalahan (item kuantitas “tidak merasa kewalahan” mencatat mean 3,95) dan dapat mempertahankan ketepatan waktu. Selain itu, stabilitas emosional mendukung pengambilan keputusan yang akurat dan perilaku kerja yang bertanggung jawab. Dengan demikian, investasi dalam program kesehatan mental tidak hanya berdampak pada kesejahteraan subjektif karyawan, tetapi juga pada output organisasional yang terukur.

Variabel Mental Health disusun oleh indikator Orientasi Klasik (pengendalian emosi), Orientasi Penyesuaian Diri (beradaptasi terhadap perubahan) dan Orientasi pengembangan Potensi (perasaan ingin berkembang). BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar berpotensi meningkatkan motivasi secara signifikan. BPJS Ketenagakerjaan bidang Human Capital menyediakan program Employee Assistance Program dimana program ini merupakan Klinik Konseling yang dilaksanakan enam kali dalam setahun, program konseling ini bekerjasama dengan psikolog profesional yang dapat dilaksanakan secara Online dan Gratis. Hal ini merupakan salah satu program intervensi dengan tujuan memberikan rasa sehat secara mental kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Pemberian jatah cuti, kegiatan kerohanian, employee gathering, employee volunteering serta kegiatan jasmani yang diberlakukan untuk karyawan BPJS Ketenagakerjaan merupakan program-program agar karyawan mendapatkan ketenangan batin, Berpikir jernih dalam kerja yang menuntut, Bekerja dengan baik walaupun dalam tekanan, Menyesuaikan diri dengan rekan kerja yang beragam dan Terdorong untuk menjadi pribadi yang lebih baik melalui pekerjaan. Sedangkan untuk variabel kinerja disusun oleh indikator Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu dan tanggung jawab. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar konsisten memenuhi target waktu kerja yang ditetapkan organisasi, bagaimana janji organisasi kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk penyelesaian klaim yang telah ditentukan untuk setiap program. Selain itu karyawan menyelesaikan tugas tanpa harus diawasi terus-menerus dengan integritas yang dipegang teguh dalam pelaksanaan setiap pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target, bekerja dengan teliti dan cermat dan menjalankan tugas sesuai peraturan organisasi.

Hasil ini sejalan (Paskhal, 2024) Kesehatan mental berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kesbangpol Provinsi Bangka Belitung. Hasil ini sejalan dengan Systematic Literature Review (Cahyono, 2026), dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja dan perilaku. Hasil ini juga sejalan dengan (Rafifah, 2022) Workplace well being dan kesehatan mental dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang artinya adanya pengaruh hubungan yang signifikan antara workplace well-being dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,330 ( $t = 2,904$ ;  $p = 0,004$ ). Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung kesehatan mental, kontribusi ini tetap signifikan secara statistik dan praktis.

Temuan ini menegaskan bahwa karyawan yang memiliki keyakinan kuat bahwa usaha mereka akan membuahkan hasil (ekspektansi), yakin bahwa kinerja baik akan dihargai (instrumentalitas), dan memberikan nilai tinggi pada imbalan yang ditawarkan (valensi), cenderung menunjukkan performa yang lebih tinggi. Dalam konteks penelitian ini, rata-rata motivasi yang tinggi (4,09) berkontribusi pada pencapaian kinerja yang juga tinggi (4,05). Namun, perlu dicermati bahwa dimensi instrumentalitas yang sedikit lebih rendah (4,05) dan adanya keraguan terhadap penghargaan organisasi berpotensi menjadi penghambat optimalisasi kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan termotivasi secara internal, jika sistem penghargaan tidak dipersepsikan adil dan konsisten, dorongan untuk berkinerja tinggi dapat tereduksi.

Variabel Motivasi Kerja terdiri dari indikator yang terdiri dari keyakinan positif (ekspektasi), mempersepsikan hubungan kinerja imbalan secara optimis (instrumentalitas), serta memberikan nilai tinggi terhadap pencapaian (valensi). Hal ini ditunjukkan dengan karyawan akan merasa memiliki motivasi dalam bekerja di perusahaan, merasa bahwa bekerja di BPJS Ketenagakerjaan bukan hanya mendapatkan penghasilan saja namun akan berkembang dari segi potensi diri dan batin. Kesempatan berkembang yang diberikan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Pengakuan dan apresiasi yang diberikan perusahaan untuk hasil kerja merefleksikan keyakinan karyawan yang kuat mengenai hubungan antara usaha dan hasil kerja. Manajemen BPJS Ketenagakerjaan memberikan kesempatan yang sama untuk karyawan mendapatkan kesempatan pengembangan karier, dan pengakuan atas prestasi kerja dengan adanya pemberian penghargaan untuk karyawan terbaik setiap cabang. Sedangkan untuk variabel kinerja disusun oleh indikator Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu dan tanggung jawab. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar konsisten memenuhi target waktu kerja yang ditetapkan organisasi, bagaimana janji organisasi kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk penyelesaian klaim yang telah ditentukan untuk setiap program. Selain itu karyawan menyelesaikan tugas tanpa harus diawasi terus-menerus dengan integritas yang dipegang teguh dalam pelaksanaan setiap pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target, bekerja dengan teliti dan cermat dan menjalankan tugas sesuai peraturan organisasi.

Sejalan dengan (Suparman, 2023) Hasil yang diperoleh ini menjelaskan bahwa motivasi yang ada di seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di perusahaan manufaktur PT Bekaert Indonesia Karawang.

#### 4. Pengaruh mental health terhadap kinerja melalui motivasi

Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa jalur Kesehatan Mental → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan memiliki koefisien sebesar 0,251 dengan t-statistik 2,852 dan p-value 0,004. Nilai ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan memediasi hubungan antara Kesehatan Mental dan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, sebagian dari dampak positif kesehatan mental terhadap kinerja disalurkan melalui peningkatan motivasi kerja.

Apabila dikombinasikan dengan pengaruh langsung, total pengaruh

Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,490 (langsung) + 0,251 (tidak langsung) = 0,741. Besaran pengaruh tidak langsung (0,251) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial. Artinya, kesehatan mental tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga memperkuat motivasi yang pada gilirannya mendorong kinerja.

Temuan ini memiliki implikasi teoretis yang penting. Pertama, model penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa kesehatan mental merupakan anteseden yang memengaruhi baik motivasi maupun kinerja secara simultan. Kedua, peran mediasi motivasi kerja mengonfirmasi bahwa intervensi yang bertujuan meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui dua jalur: secara langsung dengan memperbaiki kesehatan mental, atau secara tidak langsung dengan memperkuat motivasi kerja. Namun, karena pengaruh langsung kesehatan mental lebih besar (0,490) dibandingkan pengaruh tidak langsung (0,251), strategi prioritas sebaiknya difokuskan pada peningkatan kesehatan mental, seraya tetap memperkuat motivasi sebagai variabel penguat.

Variabel Mental Health disusun oleh indikator Orientasi Klasik (pengendalian emosi), Orientasi Penyesuaian Diri (beradaptasi terhadap perubahan) dan Orientasi pengembangan Potensi (perasaan ingin berkembang). BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar berpotensi meningkatkan motivasi secara signifikan. BPJS Ketenagakerjaan bidang Human Capital menyediakan program Employee Assistance Program dimana program ini merupakan Klinik Konseling yang dilaksanakan enam kali dalam setahun, program konseling ini bekerjasama dengan psikolog profesional yang dapat dilaksanakan secara Online dan Gratis. Hal ini merupakan salah satu program intervensi dengan tujuan memberikan rasa sehat secara mental kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Pemberian jatah cuti, kegiatan kerohanian, employee gathering , employee volunteering serta kegiatan jasmani yang diberlakukan untuk karyawan BPJS Ketenagakerjaan merupakan program-program agar karyawan mendapatkan ketengan batin, Berpikir jernih dalam kerja yang menuntut, Bekerja dengan baik walaupun dalam tekanan, Menyesuaikan diri dengan rekan kerja yang beragam dan Terdorong untuk menjadi pribadi yang lebih baik melalui pekerjaan. Sedangkan untuk variabel kinerja disusun oleh indikator Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu dan tanggung jawab. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar konsisten memenuhi target waktu kerja yang ditetapkan organisasi, bagaimana janji organisasi kepada peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk penyelesaian klaim yang telah ditentukan untuk setiap program. Selain itu karyawan menyelesaikan tugas tanpa harus diawasi terus-menerus dengan integritas yang dipegang teguh dalam pelaksanaan setiap pekerjaan, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah target, bekerja dengan teliti dan cermat dan menjalankan tugas sesuai peraturan organisasi. Sedangkan Variabel Motivasi Kerja terdiri dari indikator yang terdiri dari keyakinan positif (ekspektasi), mempersepsikan hubungan kinerja imbalan secara optimis (instrumentalitas), serta memberikan nilai tinggi terhadap pencapaian (valensi). Hal ini ditunjukkan dengan karyawan akan merasa memiliki motivasi dalam bekerja di perusahaan, merasa bahwa bekerja di BPJS Ketenagakerjaan bukan hanya mendapatkan penghasilan saja namun akan berkembang dari segi potensi diri dan batin. Kesempatan berkembang yang diberikan akan meningkatkan semangat kerja

karyawan. Pengakuan dan apresiasi yang diberikan perusahaan untuk hasil kerja merefleksikan keyakinan karyawan yang kuat mengenai hubungan antara usaha dan hasil kerja. Manajemen BPJS Ketenagakerjaan memberikan kesempatan yang sama untuk karyawan mendapatkan kesempatan pengembangan karier, dan pengakuan atas prestasi kerja dengan adanya pemberian penghargaan untuk karyawan terbaik setiap cabang.

Hasil ini sejalan dengan (Maulanaa, 2024) kesehatan mental, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Temuan ini menunjukkan pentingnya memperhatikan kesejahteraan mental yang memadai dalam upaya meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, sejalan dengan prinsip-prinsip HRM yang menekankan pada pengembangan individu dan pemenuhan kebutuhan karyawan

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa mental health yang meliputi orientasi klasik, penyesuaian diri, dan pengembangan potensi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja dan motivasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan, serta motivasi kerja juga berperan dalam meningkatkan kinerja dan memediasi hubungan antara mental health dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar instansi lebih memperhatikan kesehatan mental karyawan melalui lingkungan kerja yang sehat dan program dukungan psikologis, sementara karyawan diharapkan lebih menjaga keseimbangan mental dan komunikasi kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, serta menggunakan metode berbeda agar hasil lebih komprehensif, dan secara umum penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran mental health dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja di sektor pelayanan publik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- andi Ihsan, Mansyur Ramli, Kasnaeny. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Fasilitas Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global* Vol 1 No 4, 275-292. <https://Pasca-Umi.Ac.Id/Index.Php/Jeg/Article/View/1076/1220>.
- Almaulida Yunia Putri, A. A. (2023). Motivasi : Pemediasi Pada Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar. *Juima : Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 13 No. 1, 1-13.
- Ansori, M. F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bojong Gede. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
- Arifin, M. H. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics And Business Ubs* Vol. 12 No. 1, 806-821.
- Aswati. (2024). Pengaruh Pengalaman Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Padapt.Telkom Witel Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Citra Hartono, E. C. (2024). Pentingnya Kesehatan Mental Karyawan Di Tempat Kerja. Jimbe; Jurnal Manajemen Bisnis Dan Ekonomi Vol. 2 No. 2,, 199-208.
- Diah Putri Anggraini, B. E. (2024). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening. Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perbankan Syariah Vol. 4 No. 4, 108-118.
- Dwi Mustikasari, A. F. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work-Life Balance Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 12 Nomor 2, 469-480.
- Dwi Winda Meidina, N. L. (2022). Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan Terhadap Kinerja yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Di Tempat Kerja. Business Management Journal Vol. 18 No. 1, 85-105.
- Elvin Suka Adil Zebua, E. T. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Up3 Nias. Jurnal Emba Vol. 10 No. 4, 1417-1435.
- Fatimahfauzi Basalamah, R. A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Kota Makassar. An Idea Health Journal Volume 1, Issue 02, 67-80.
- Fatimahfauzi Basalamah, R. A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Kota Makassar. An Idea Health Journal Volume 1 Issue 02, 67-80.
- Harnia, Mansyur Ramly, Masruhi Kamidin. (2022). Pengaruh Pengetahuan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Labuha Kabupatenhalmahera Selatan. Jurnal Ekonomi Global Vol 1 No 2 , 179 - 184 . <https://Pasca-Umi.Ac.Id/Index.Php/Jeg/Article/View/942/1013>.
- Hernilawati, S. D. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Jurnal Riset Akuntansi Politala Vol. 4 No. 1, 22-33.
- Ike Nur Fadhila, F. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Juanda. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 13 Nomor 3, 1-18.
- Ilham Labbas, T. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Seiko : Journal Of Management & Business Volume 6 Issue 2, 482 - 489.
- Ira Novitasari, N. S. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Bojonegoro. Tekmapro; Journal Of Industrial Engineering And Management Vol. 19 No. 1, 85-93.

- Isnawati, N. F. (2024). Dampak Kesehatan Mental Dan Atmosfer Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi* Vol. 2 No. 4, 159-179.
- Kausariah Sudirman, T. A. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Manado. *Indonesian Journal Of Business*
- Komala, Achmad Gani , Asdar Djamareng. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. *Jurnal Ekonomi Global* Vol 2 No 2, 165-178 . <https://Pasca-Umi.Ac.Id/Index.Php/Jeg/Article/View/906/975>.
- Lelli Kisdayanti, N. F. (2023). Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Di Wilayah Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* Vol.2 No.4, 399-404.
- Lelli Kisdayanti, N. F. (2023). Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Di Wilayah Kota Surabaya. *Jemba ; Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* Vol.2 No.4, 399-404.
- Linda Hariyani, M. K. (2024). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Akademik (Jma)* Vol.2 No.11, 1-9.
- Lubis Latif, M. Y. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Palu. *Indonesian Journal Of Business And Management* Vol. 7 No. 1 , 55-61.
- M. Faris, N. H. (2024). Pengaruh Mental Health, Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Teluk Luas Padang. *Mse Journal* Vol. 1 No. 1, 54-67.
- Manihuruk, F. E. (2023). Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Kota Jambi . *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)* Vol. 12 No. 01, 115-128.
- Maulanaa, M. W. (2024). Pengaruh Mental Health, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening . *Jurnal Inovasi Dan Manajemen Bisnis* Vol. 06, No. 4, 23 - 44.
- Mian Xia, B. X. (2025). How Does Family Financial Stress Impair Employees Mental Health Spillovereffect Of Stress From Home To Workplace. *International Journal Of Mental Health Promotion*, 231-240.
- Mintje Wattu, D. B. (2024). Pengaruh Rotasi, Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku. *Yume : Journal Of Management* Volume 7 Issue , 752 - 765.
- Muh. Azhar, , Serlin Serang, Baharuddin Latief. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplinkerja,Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Propam Poldasulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global* Vol 1 No 4 ,

- Muhamad Wifqi Maulana, I. M. (2024). Pengaruh Mental Health, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inovasi Dan Manajemen Bisnis* Vol. 06 No. 4, 23-44.
- Nadiazulfa Nur Arya, D. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Dan Quality Of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bmt Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. *Jebital; Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* Vol. 1 No. 2, 13-26.
- Padmanaba, K. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Wilayah Yogyakarta. *Skripsi Universitas Kristen Duta Wacana*.
- Paskhal, M. K. (2024). Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Jurnal Mmim*, 53-57.
- Putri Sabrina Rafifah, A. M. (2022). Pengaruh Workplace Well-Being Dan Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mega Hotel Lestari. *Sosmaniora (Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora)* Vol. 1 No. 4, 448-456.
- Putri, N. I. (2021). Analisis Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bumn Di Kota Makassar. *Tesis Magistes Manajemen Universitas Hasanuddin*, 30-31.
- Rafi Muhammad Farhan, K. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Visionida ; Jurnal Manajemen Dan Bisnis* , 72-83.
- Rafifah, P. S. (2022). Pengaruh Workplace Well-Being Dan Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mega Hotel Lestari. *Sosmaniora (Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora)* Vol 1 No 4, 448-456.
- Ramadhanty, F. A. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kabupaten Sleman. *Skripsi Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia*.
- Ramlawati. (2021). External Alternative, Job Stress On Job Satisfaction And Emplpyee Turnover Intention . *Management Saints Letters* Vol 11 , 511-518.
- Ramlawati. (2022). Comany's Performance As Measured By The Aplication Of Big Data Analysis Capabilities For Customers. *Jurnal Minds : Manajemen Ide Dan Inspirasivol* 9 No 1, 109-126.
- Sapar. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* Volume 6 No.2, 101-107.

- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* Volume 6 No.2, 101-107.
- Serlin Serang, R. (2024). The Role Of Ethical Leadership Om Employees Behaviors And Commitment To The Organisation. *Sa Journal Od Human Resource Management* , 1-11.
- Siti Nurhalizah, N. O. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jibema: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* Vol. 1 No. 3, 197-207.
- Tifani Nur Adinda, M. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research* Vol. 1 No. 3 , 134-143.
- Tiffany, T. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout Dan Mental Health Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Pandan Arang Boyolali. Tesis Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 50-53.
- Tuntun, M. T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Sampit. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan)*Vol. 8 No. 1, 11-18.
- Ugi Andi Sugiharto, Baharuddin Semmaila, Aryati Arfah. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Agility, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Agilitas Organisasi Pada Pt. Shield On Services Tbk. *Jurnal Ekonomi Global* Vol 1 No 2 , 108-130. <https://Pasca-Umi.Ac.Id/Index.Php/Jeg/Article/View/898/969>.
- Wahyudi, F. E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpjs Ketenagakerjaan Se-Malang Raya. Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat.