

PENGARUH MENTAL HEALTH TERHADAP BEBAN KERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) MANADO

THE EFFECT OF MENTAL HEALTH ON EMPLOYEE WORKLOAD WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) MANADO

Fidelia Mikha Langi¹, Merinda H. Ch. Pandowo², Shinta .J.C. Wangke³
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: ¹ fidelialangi18@gmail.com, ² merindapandowo@unsrat.ac.id, ³ snta@snta.us

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mental health terhadap beban kerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Pegadaian (Persero) Manado. Kesehatan mental menjadi faktor penting yang memengaruhi performa pegawai, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan memiliki tuntutan tinggi. Mental health yang terganggu dapat meningkatkan persepsi terhadap beban kerja, sementara kepuasan kerja berpotensi menjadi faktor penengah yang memengaruhi hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Pegadaian (Persero) Manado. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square (PLS) yang meliputi uji outer model, inner model, serta pengujian hipotesis. Variabel yang digunakan meliputi mental health (X), beban kerja pegawai (Y), dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mental health berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun pengaruh langsung mental health terhadap beban kerja pegawai menunjukkan hasil yang lebih lemah. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap beban kerja pegawai, dan secara tidak langsung, kepuasan kerja memediasi hubungan antara mental health dan beban kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi mental yang baik cenderung meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menurunkan persepsi terhadap beban kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kesejahteraan pegawai, khususnya melalui penguatan kesehatan mental dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Kata kunci: Mental Health, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Abstrak : This study aims to analyze the influence of mental health on employee workload with job satisfaction as a mediating variable at PT Pegadaian (Persero) Manado. Mental health is a crucial factor influencing employee performance, particularly in dynamic and demanding work environments. Poor mental health can increase perceptions of workload, while job satisfaction has the potential to mediate this relationship. This study used a quantitative approach using questionnaires distributed to employees of PT Pegadaian (Persero) Manado. Data analysis was conducted using Partial Least Squares (PLS), which included outer model testing, inner model testing, and hypothesis testing. The variables used were mental health (X), employee workload (Y), and job satisfaction (Z) as mediating variables. The results showed that mental health had a significant effect on job satisfaction, but the direct effect of mental

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1636

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

health on employee workload was weaker. Job satisfaction has been shown to significantly influence employee workload, and indirectly, job satisfaction mediates the relationship between mental health and employee workload. This suggests that a positive mental state tends to increase job satisfaction, which ultimately reduces perceptions of workload. This research is expected to contribute to companies formulating strategies to improve employee well-being, particularly through strengthening mental health and creating a supportive work environment.

Keywords: *Mental Health, Workload, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sektor publik seperti instansi pemerintahan memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan dan juga dalam menjalankan roda pemerintahan. Sumber daya manusia yang kompeten dan profesional dapat menjamin kualitas pelayanan publik yang lebih baik. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, etika kerja, dan kemampuan beradaptasi sangat dibutuhkan agar tugas pemerintahan berjalan efisien dan efektif. Selain menjalankan fungsi administratif, aparatur juga harus mampu berpikir strategis, analitis, dan memahami kebutuhan masyarakat, sehingga kebijakan yang dibuat tepat sasaran. Di tengah perkembangan teknologi dan globalisasi, pemerintah memerlukan pegawai yang melek digital dan inovatif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi kunci dalam mewujudkan pemerintahan yang profesional, transparan, dan responsif.

Kondisi mental yang sehat sangat membantu pegawai dalam menjalani pekerjaannya sehari-hari. Mereka jadi lebih mampu mengatur stres, fokus dalam bekerja, dan tetap tenang meskipun berada dalam tekanan. Sebaliknya, kalau kesehatan mental terganggu misalnya karena stres berat, kecemasan, atau kelelahan emosional beban kerja pegawai yang biasa pun bisa terasa jauh lebih berat. Penelitian dari NIMH (2022) dan Lubies et al. (2019). Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kemampuan seseorang mengelola tekanan di tempat kerja Robbins (2020).

Mental health atau kesehatan mental adalah kondisi kesejahteraan psikis, emosional, dan kejiwaan seseorang. Kesehatan mental yang baik memungkinkan seseorang untuk mengatasi tekanan hidup, bekerja produktif, dan berkontribusi kepada masyarakat. kesehatan mental merujuk pada "keadaan kesejahteraan di mana individu dapat mengelola emosi, berpikir dengan jelas, bekerja dengan produktif, dan berhubungan dengan orang lain secara positif." Definisi ini menekankan pentingnya kemampuan seseorang untuk berfungsi dalam kehidupan sehari-hari dan menjalin hubungan yang sehat. Merican Psychological Association (APA) - 2020.

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat berupa tugas fisik maupun psikis. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis Menurut Krisdianto et al., (2023)

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang dapat mencerminkan kinerja dan kualitas pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor mentally challenging

work, equitable rewards, supportive working conditions, dan supportive colleagues. Menurut Robbins (2020),

Pegadaian adalah salah satu perusahaan yang menjadi bagian dari badan usaha milik negara atau BUMN. Pegadaian merupakan lembaga yang menawarkan pinjaman uang kepada masyarakat dan meminta benda milik sebagai jaminan atas pinjaman uang yang dilakukan. Pegadaian negara pertama kali didirikan pada tahun 1901. Menurut Pasal 1150 kitab Undang-Undang Hukum Perdata dijelaskan bahwa Perusahaan umum pegadaian adalah satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai. Para peminjam dana dapat memperoleh kembali barang yang telah digadai dengan menembus sejumlah dana pokok yang dipinjam, beserta bunga sebagai biaya tambahan yang telah ditentukan oleh pihak pegadaian.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh mental health terhadap beban kerja pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh mental health terhadap kepuasan kerja pada PT Pegadaian (Persero) Manado
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap beban kerja pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Manado
4. Untuk mengetahui pengaruh mental health terhadap beban kerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT Pegadaian (Persero) Manado

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah suatu ilmu dan seni yang membahas tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian gaji dan upah, perencanaan karir, pengembangan, pemeliharaan, dan pengamanan SDM agar tujuan organisasi dapat tercapai (Hasibuan, dalam Sularmi, 2024:4). Manajemen SDM tidak hanya mencakup serangkaian kegiatan manajemen yang berkaitan dengan tenaga kerja, tetapi juga aspek strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peran manajemen SDM dalam menciptakan nilai bagi organisasi dengan mengoptimalkan kontribusi SDM sangatlah penting (Hasibuan, dalam Sularmi, 2024:4).

Mental Health

Menurut Kartini Kartono (2022: 3), *mental health* atau ilmu kesehatan mental adalah ilmu yang mempelajari masalah kesehatan mental/jiwa, yang bertujuan mencegah timbulnya gangguan/penyakit mental dan gangguan emosi, dan berusaha mengurangi atau menyembuhkan penyakit mental, serta memajukan kesehatan jiwa.

Beban Kerja Pegawai

Beban kerja merupakan konsep penting dalam berbagai konteks, termasuk manajemen sumber daya manusia, pendidikan, dan kesehatan mental. Istilah ini mengacu pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. (Hermawan E. 2024:1)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Berbagai faktor seperti kondisi kerja yang mungkin tidak selalu ideal, interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, standar kinerja,

serta persyaratan lain yang relevan merupakan komponen penting dari sebagian besar pekerjaan. Melalui hal ini, seorang karyawan dapat mengekspresikan tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakannya terhadap pekerjaan yang dijalani (Abdurohim, 2023:125).

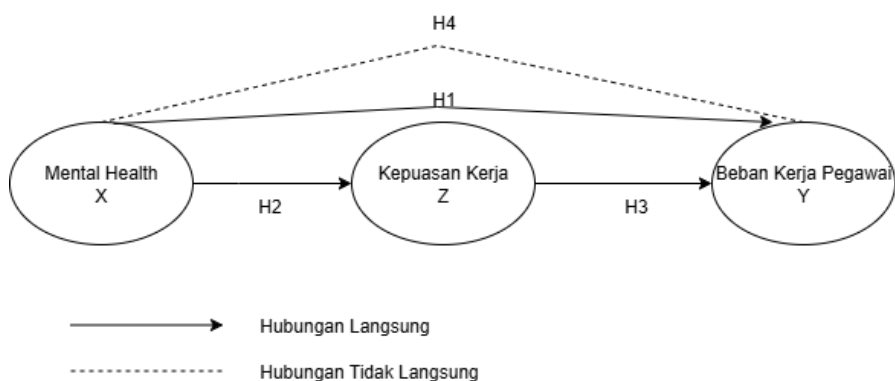
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Elyana Victoria, Edalmen (2024) untuk mengetahui apakah kepuasan karyawan PT. Nova Teknologi Awani berperan sebagai variabel mediasi dalam pengaruh antara lingkungan tempat kerja dan kinerja pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan bekerja tidak mempengaruhi kinerjanya, lingkungan kerja seorang karyawan bekerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerjanya, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerjanya, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Faridal, Andreas Gunawan (2023) untuk melihat bagaimana work life balance (WLB) berpengaruh terhadap employee performance (EP) dengan job stress (JS), job satisfaction (JST), dan job commitment (JC) sebagai mediasi. menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap employee performance, job stres dan job commitment dapat memediasi pengaruh work-life balance terhadap employee performance.

Penelitian yang dilakukan Ari Widiarto, Nunik Kusnilawati, Indarto (2024) bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Delapan Raja Abadi Semarang dengan memfokuskan pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta mempertimbangkan peran kepuasan kerja sebagai variabel. menguji pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, hasil statistik menunjukkan signifikansi pengaruh variabel-variabel tersebut, dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05, menegaskan pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan.

Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

Keterangan:

H₁: Mental Health berpengaruh terhadap Beban Kerja Pegawai

H₂: Mental Health berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Beban Kerja Pegawai

H₄ : Mental Health berpengaruh terhadap Beban Kerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hipotesis, mengukur variabel, dan menentukan hubungan antara variabel. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif dapat dilakukan pada populasi atau sampel tertentu berlandaskan Filsafat Positivisme.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian di Tarik kesimpulan Sugiyono (2019:215). Populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. Pegadaian (persero) Manado

Jenis Data dan Sumber

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka/numerik dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian, dan data kuantitatif yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu data kusioner. Kuisisioner ditunjukkan kepada Karyawan PT. Pegadaian (persero) Manado. Dari setiap jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diajukan, kemudian diberi skor tertentu.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode pengumpulan data sekunder, yaitu wawancara dan penyebaran kuesioner, untuk mengumpulkan data, keterangan, dan informasi yang diperlukan. Peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan data awal dan lebih banyak detail tentang objek penelitian. Peneliti membagikan kuesioner untuk mengumpulkan data primer dari responden yaitu karyawan PT. Pegadaian (persero) mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Convergent Validity

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Mental Health (X)	MH.1	0,944	Valid
	MH.2	0,902	Valid
	MH.3	0.926	Valid
	MH.4	0.921	Valid
Beban Kerja Pegawai (Y)	BK.1	0.918	Valid
	BK.2	0.888	Valid
	BK.3	0.932	Valid
Kepuasan Kerja	KK.1	0.956	Valid

(Z)	KK.2	0.930	Valid
	KK.3	0.933	Valid
	KK.4	0.942	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Dari tabel yang ditampilkan diatas, terlihat bahwa setiap item yang mewakili indikator memiliki nilai outer loading > 0,7. Ini menunjukkan bahwa item-item tersebut valid dan dapat digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

Discriminant Validity

Tabel 2. AVERAGE Variant Extracted (AVE)

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)	Kriteria	Keterangan
Mental Health (X)	0,853	>0,5	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,884	>0,5	Valid
Beban Kerja Pegawai (Y)	0,833	>0,5	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa *Average Variant Extracted* (AVE) untuk variabel Mental Health, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Pegawai memiliki nilai > 0,5 sehingga dapat di simpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki *Discriminant validity*.

Composite Reability

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Kriteria	Keterangan
Mental Health (X)	0,959	>0,7	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,968	>0,7	Valid
Beban Kerja Pegawai (Y)	0,937	>0,7	Valid

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, semua variabel dalam penelitian ini punya nilai *Composite Reliability* di atas 0,7. Hal ini menunjukkan kalau data yang dikumpulkan cukup konsisten dan bisa diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

Cronbach's Alpha

Tabel 4. *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Mental Health (X)	0,942	>0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,956	>0,7	Reliabel
Beban Kerja Pegawai (Y)	0,900	>0,7	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Berdasarkan table diatas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel semuanya di atas 0,7. Ini menunjukkan kalau instrumen yang dipakai dalam penelitian ini punya konsistensi internal yang cukup bagus, jadi kuisisionernya bisa dianggap cukup bisa diandalkan dan sesuai dengan kondisi sebenarnya di lapangan.

Evaluasi Inner Model

Model structural atau *inner model* berfungsi untuk mengukur model yang dikembangkan mampu menjelaskan pengaruh antar variabel laten. Pengujian terhadap model struktural dilakukan melalui dua pengujian yaitu koefisien determinasi (*Coefficient of Determination*(R²)).

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Beban Kerja Pegawai (Y)	0.494	0.476

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Pengujian Quality Indexes

Setelah dilakukannya pengujian hipotesis Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah pengujian quality indexes. Dimana pengujian ini dilakukan guna melihat apakah model jalur yang dibuat termasuk dalam model jalur yang baik. Dalam pengukuran model jalur yang baik harus memenuhi syarat nilai yang sudah ditentukan yaitu NIF > 0,90 atau nilai SRMR < 0,10. Dalam penelitian ini nilai yang digunakan adalah SRMR < 0,10.

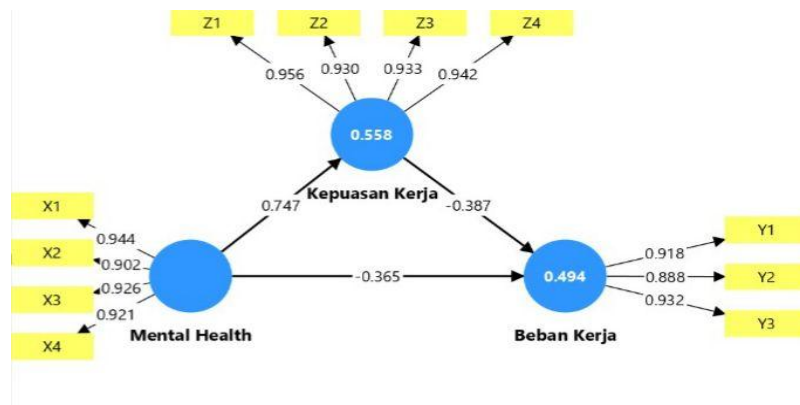
	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.047	0.047

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis (t-test) dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yang disesuaikan dengan rumusan masalah, tujuan, serta hipotesis yang telah ditetapkan. Bagian pertama membahas pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh langsung (*direct effect*),

sedangkan bagian kedua berfokus pada pengujian pengaruh tidak langsung atau mediasi (*indirect effect*).



Uji Hipotesis Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengaruh	T statistics (O/STDEV)	P Values
Mental Health (X) -> Beban Kerja Pegawai (Y)	2.744	0.006
Mental Health (X) -> Kepuasan Kerja (Z)	13.166	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Beban Kerja Pegawai (Y)	2.744	0.006

Sumber : Output SmartPLS 4 Tahun 2025

1. Pengaruh Mental Health (X) terhadap Beban Kerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh signifikan. Besarnya nilai t-statistic untuk X terhadap konstruk Y melebihi 1,96 yaitu 2,744 dan pada *Probability Values (P-Values)* bernilai < 0,05 yaitu 0,006 dapat disimpulkan bahwa Mental Health berpengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja Pegawai sehingga hipotesis diterima.

2. Pengaruh Mental Health (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh signifikan. Nilai t-statistic yang dihasilkan untuk X terhadap konstruk Z dihasilkan sebesar 13.166 yang berarti melebihi 1,96, dan nilai *P-Values* sebesar 0.000 yang berarti < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Mental Health (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) diterima.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Beban Kerja Pegawai (Y) signifikan pengaruhnya. Nilai t-statistic yang dihasilkan untuk Z terhadap Konstruk Y dihasilkan sebesar 2.744 yang berarti melebihi 1,96 dan nilai *P-Values* sebesar 0.006 yang berarti < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada Kepuasan Kerja (Z) terhadap Beban Kerja Pegawai (Y) diterima.

Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Pengaruh	T statistics (O/STDEV)	P Values
Mental Health (X) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Beban Kerja Pegawai (Y)	2.655	0.008

Sumber : SmartPLS 4 Tahun 2025

1. Pengaruh Mental Health (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Beban Kerja Pegawai (Z) signifikan. Artinya dalam penelitian ini Kepuasan Kerja (Z) merupakan pemediasi Mental Health (X) terhadap Beban Kerja Pegawai (Y). Nilai t-statistic yang dihasilkan sebesar 2.655 yang melebihi 1,96 dan *P-Values* sebesar 0,008 yang berarti $< 0,05$ yang berarti bahwa memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Mental Health terhadap Beban Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Manado

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan bantuan SmartPLS 4, ditemukan bahwa variabel Mental Health atau kesehatan mental memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja Pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Manado. Temuan ini menggambarkan bahwa semakin baik kondisi mental dan psikologis seorang pegawai, maka semakin mampu ia menyesuaikan diri terhadap tekanan dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi. Sebaliknya, kondisi mental yang terganggu, seperti stres berlebih, kelelahan emosional, atau rasa cemas, akan membuat pegawai memandang beban kerja sebagai sesuatu yang lebih berat dan sulit diselesaikan.

Pengaruh Mental Health terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian (persero) Manado

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 4, diketahui bahwa variabel Mental Health berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Manado. Artinya, semakin baik kesehatan mental pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Pegawai dengan keseimbangan emosional yang baik cenderung lebih nyaman, tenang, dan menikmati pekerjaan yang dijalani.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Beban Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (persero) Manado

Hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS 4 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Beban Kerja Pegawai. Ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu pegawai dalam memandang beban kerja secara lebih positif. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung melihat tanggung jawab dan tugas yang berat sebagai tantangan yang dapat dikembangkan, bukan sebagai tekanan.

Pengaruh Mental Health terhadap Beban Kerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pegadaian (persero) Manado

Berdasarkan hasil uji mediasi dengan menggunakan SmartPLS 4, diketahui bahwa Kepuasan Kerja memiliki peran sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Mental Health dan Beban Kerja Pegawai. Artinya, pengaruh kesehatan mental terhadap persepsi beban kerja tidak hanya bersifat langsung, tetapi juga berlangsung secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kesehatan mental pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja, di mana kondisi mental yang baik membuat pegawai lebih mampu menyesuaikan diri, mengelola stres, serta menikmati pekerjaan.
2. Secara langsung, mental health berpengaruh signifikan terhadap persepsi beban kerja, meskipun kekuatannya tidak sebesar pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pegawai dengan kondisi mental yang kurang stabil lebih mudah merasakan beban kerja sebagai tekanan.
3. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memandang tugas berat sebagai tantangan yang dapat dihadapi, bukan tekanan. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas akan lebih mudah merasa terbebani.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh kesehatan mental terhadap beban kerja. Hal ini berarti semakin baik kondisi mental pegawai, semakin tinggi kepuasan kerjanya, dan semakin rendah persepsi terhadap beban kerja yang berat. Mediasi ini bersifat *parsial*, karena mental health tetap memiliki pengaruh langsung terhadap beban kerja.
5. Penelitian menegaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek mental pegawai karena kesehatan mental yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan persepsi beban kerja yang berlebihan serta meningkatkan kualitas kinerja.

Saran

1). Bagi Perusahaan

1. Meningkatkan perhatian terhadap kesehatan mental pegawai.
Manajemen perusahaan disarankan untuk mengembangkan program kesejahteraan psikologis, seperti layanan konseling, seminar manajemen stres, pelatihan pengembangan diri, serta kegiatan rekreasi rutin. Langkah-langkah tersebut dapat membantu pegawai menjaga keseimbangan emosional, mengurangi tekanan kerja, dan meningkatkan produktivitas.
2. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman.
Perusahaan perlu membangun budaya kerja yang terbuka, komunikatif, serta mendorong rasa saling menghargai antarpegawai. Lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan rasa aman dan keterikatan pegawai terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat memperkuat kepuasan kerja.
3. Memberikan penghargaan terhadap kinerja pegawai.
Pemberian penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja dapat meningkatkan motivasi, rasa percaya diri, serta kepuasan pegawai. Bentuk penghargaan tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga dapat berupa pengakuan atas prestasi atau peluang pengembangan karier.
4. Mengembangkan sistem pelatihan dan karier pegawai.
Perusahaan perlu menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan profesional maupun program pengembangan karier. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kesiapan pegawai dalam menghadapi beban kerja yang lebih kompleks tanpa menimbulkan tekanan berlebih.

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Menambahkan variabel lain dalam penelitian.
Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel tambahan seperti work-life balance, employee engagement, atau organizational support agar hasil

penelitian menjadi lebih komprehensif dan menggambarkan dinamika hubungan antarvariabel secara lebih luas.

2. Memperluas objek penelitian.

Karena penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Manado, disarankan agar penelitian berikutnya melibatkan cabang Pegadaian lain atau instansi berbeda untuk membandingkan hasil dan memperkuat generalisasi temuan.

3. Menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam.

Penelitian mendatang dapat menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif (mixed methods) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kesehatan mental dan kepuasan kerja terhadap beban kerja dari berbagai perspektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurohim., Iskandar Z., Rilyane S.R.S., dan dan Gunawan. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebuah Konsep dan Teori)*. Pages(215,244,261)
<https://www.researchgate.net/publication/372891567>
- Achmad Fauzi, R., et al. (2023). *Beban Kerja dan Stres Kerja pada Pegawai. Jurnal Psikologi Terapan*, 9(3), 100-110. https://www.researchgate.net/publication/368642191_Faktor-Faktor_yang_Mempengaruhi_Kinerja_Karyawan_Stress_Kerja_Beban_Kerja_dan_Lingkungan_Kerja_Literature_Review_MSDM
- Arfi Mudrika, S., et al. (2021). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(1), 15-27. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/download/2061/1663>
- Catatan: Ini secondary citation, jadi yang dicantumkan adalah sumber sekunder (Arfi Mudrika dkk., 2021). <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/download/2061/1663>
- Farida, I., & Gunawan, A. W. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Employee Performance dengan Job Stress dan Job Commitment sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 15(2), 100-110. https://www.researchgate.net/publication/370064716_PENGARUH_WORK_LIFE_BALANCE_TERHADAP_EMPLOYEE_PERFORMANCE_DENGAN_JOB_STRESS_DAN_JOB_COMMITMENT_SEBAGAI_VARIABEL_MEDIASI-
- Halisa, N. N. (2020). *Peran manajemen sumber daya manusia “sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan” terhadap keunggulan kompetitif: Literature review*. ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 1(2), 14-22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Handayani, E. S. (2022). *Kesehatan mental (mental hygiene)*. (2022: 3)
- Hermawan, E. (2024). *Buku Monograf Beban Kerja*. (2024:1)
- Indri, I., Olivia, O., & Bode, B. (2024). *The Influence of Quality of Work Life and Competence on Career Development Mediated by Job Satisfaction of Employees of The National Narcotics Agency of North Sulawesi Province. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 17(1), 10-25. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/57354>
- Krisdianto, D., Widyawati, C. E., & Saroh, S. (2023). *Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT. Hyarta Danadipa*

Raya). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 12(1).
<http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/6994>

Lubies, M. A., Fiasal, M., & Putry, R. D. (2019). *Indikator Penting dalam Kesehatan Mental. Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, 7(1), 35-44.
https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/82872/1/Wafa%20Amatullah%20_11200510000076.pdf

Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi (Edisi revisi)*. Jakarta: UI Press.
https://repository-unesa-ac-id.webpkgcache.com/doc/-/s/repository.unesa.ac.id/sysop/files/2020-06-16_Buku:1.Psikologi%20Industri%20dan%20Organisasi_Umi.pdf

Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). *Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 65-75.
<https://journal.steamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/705>

Pontoh, S. H., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2022). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Karyawan di PT Bank Sulut Go. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 45-58.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39408/35860>

Prastyoi, B., & Dharmawan, A. (2023). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen*, 11(1), 45-53.
https://www.researchgate.net/publication/368642191_Faktor-Faktor_yang_Mempengaruhi_Kinerja_Karyawan_Stress_Kerja_Beban_Kerja_dan_Lingkungan_Kerja_Literature_Review_MSDM

Rozali, S., Sitarasi, R., & Lenggongeni, F. (2021). *Kesehatan Mental dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Hidup. Jurnal Psikologi Indonesia*, 15(2), 45-58.
https://www.researchgate.net/publication/334131085_Resiliensi_Psikologis_dan_Pengaruhnya_terhadap_Kualitas_Hidup_terkait_Kesehatan_pada_Remaja_di_Panti_Asuhan

Silaen, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Mandiri.
<https://repository.unai.edu/697/1/Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf>

Sularmi. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
http://repository.nobel.ac.id/1472/1/89.%20%28DEEPUBLISH%29%20MANAJEMEN%20SUMBER%20DAYA%20MANUSIA%20Teori%2C%20Konsep%20dan%20Aplikasi_Syahrudin%20Yasen%2C%20Badaruddin_JANUARI%202024.pdf

Surajiyo, S., Nasruddin, N., & Paleni, H. (2020). *Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Lubuk Linggau Selatan I dan Selatan II. Jurnal Manajemen Publik*, 9(3), 75-85.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jmbi/article/view/30677>

Talita, R. (2021). *Psikologi Kesehatan Mental*. Bandung: Alfabeta.
<http://repository.unj.ac.id/40740/7/Daftar%20Pustaka.pdf>

Victoria, E., & Edalmen, E. (2024). *Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 16(1), 40-50.
https://lintar.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10194005_4A030824065543.pdf

- Widiarto, A., Kusnilawati, N., & Indarto, I. (2024). *The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Work Satisfaction as an Intervening Variable (Study on Employees of PT. Eight Raja Abadi Semarang)*. *Jurnal Manajemen*, 18(2), 85-95.
<https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/4527>
- Yuliana, S., & Zulaspan, M. (2020). *Beban Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 50-60.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>