

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Employee Engagement dan Kinerja (Studi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata)

Radiyah Auliyah^{1*}, Muhammad Kasran², Haedar³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia.

Email: radiahauliyah@gmail.com^{1*}, muhammadkasran@umpalopo.ac.id², haedar@umpalopo.ac.id³

Histori Artikel:

Dikirim 26 Maret 2026; Diterima dalam bentuk revisi 10 April 2026; Diterima 20 April 2026; Diterbitkan 1 Juni 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Auliyah, R., Kasran, M., & Haedar, H. (2026). Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Employee Engagement dan Kinerja (Studi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(3), 3082-3090. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i3.6858>.

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Employee engagement dan Kinerja (Studi Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif kolerasional yang dilakukan dengan menggunakan 42 orang pegawai dan staf Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara. Adapun teknik pengambilan sampel penelitian yaitu menggunakan kuesioner dan juga menggunakan SPSS Versi 30 dalam mengolah data hasil penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa Kesehatan Mental (X) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Engagement (Y1) dan Kinerja (Y2). Dan Employee Engagement (Y1) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2). Selain itu, Kesehatan Mental (X) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja (Y2) tetapi melalui Employee Engagement (Y1) sebagai mediator parsial. Artinya, Kesehatan Mental tidak hanya meningkatkan keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan Organisasi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan Kinerja secara keseluruhan. Selain itu, employee engagement juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara tidak langsung, kesehatan mental turut meningkatkan kinerja melalui employee engagement. Semakin baik Kesehatan Mental maka semakin tinggi pula Employee Engagement dan Kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap Organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kesehatan Mental; Employee Engagement; Kinerja.

Abstract

The study aims to determine the Effect of Mental Health on Employee Engagement and Performance (Study of the Youth, Sports, and Tourism Office). The method used in this study is a correlational quantitative method carried out using 42 employees and staff of the Youth, Sports, and Tourism Office of North Luwu Regency. The research sampling technique uses a questionnaire and also uses SPSS Version 30 in processing the research data. These results indicate that Mental Health (X) simultaneously has a positive and significant effect on Employee Engagement (Y1) and Performance (Y2). And Employee Engagement (Y1) also has a positive and significant effect on Performance (Y2). In addition, Mental Health (X) has an indirect effect on Performance (Y2) but through Employee Engagement (Y1) as a partial mediator. This means that Mental Health not only increases employee engagement to work and the Organization, but also contributes to improving overall Performance. In addition, employee engagement has also been shown to have a significant effect on improving employee performance. Indirectly, mental health also improves performance through employee engagement. The better the mental health, the higher the employee engagement and performance, which ultimately has a positive impact on the organization as a whole.

Keyword: Mental Health; Employee Engagement; Performance.

1. Pendahuluan

Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa kesehatan mental karyawan menjadi isu krusial dalam dunia kerja, khususnya di sektor pelayanan publik. Tingginya tuntutan kerja, keterbatasan sumber daya, serta tekanan pelayanan kepada masyarakat menyebabkan pegawai rentan mengalami stres, kecemasan, dan kelelahan psikologis. Dampaknya tidak hanya dirasakan secara individu, tetapi juga berpengaruh langsung pada menurunnya produktivitas dan kualitas layanan organisasi. Data global dari World Health Organization menunjukkan bahwa kecemasan dan depresi menyebabkan kerugian produktivitas hingga sekitar US\$ 1 triliun per tahun, sementara di Indonesia, berdasarkan Riset Kesehatan Dasar (2018), sekitar 9,8% penduduk mengalami gangguan mental emosional. Hal ini mengindikasikan bahwa masalah kesehatan mental juga berpotensi besar terjadi pada pegawai instansi pemerintah.

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kesehatan mental terhadap employee engagement dan kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara. Secara lebih rinci, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah: Kesehatan mental memengaruhi employee engagement, Kesehatan mental memengaruhi kinerja pegawai, Employee engagement memengaruhi kinerja, serta Kesehatan mental memengaruhi kinerja pegawai dengan employee engagement sebagai mediasinya.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kesehatan Mental

Masalah kesehatan mental seperti kecemasan, depresi, dan kelelahan, yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berlebihan, pada akhirnya berdampak pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. (Ramesh, 2023) indikator kesehatan mental dikelompokkan berdasarkan domain sebagai berikut : (1) Kemampuan Mengelola Emosi dan Stres, ini mengukur seberapa baik karyawan dapat mengendalikan emosi negatif seperti frustrasi atau kecemasan akibat tekanan kerja. (2) Produktivitas dan fungsi sehari-hari, Indikator ini menilai kemampuan karyawan untuk menjaga performa kerja harian, seperti menyelesaikan tugas, menghadiri rapat, dan mengelola beban kerja tanpa penurunan kualitas. (3) Kemampuan membangun hubungan sosial yang sehat, .Hubungan sehat meningkatkan rasa aman emosional dan engagement tim, mengurangi turnover. (4) Partisipasi sosial dan kontribusi pada komunitas, Indikator ini menilai keterlibatan karyawan dalam aktivitas sosial di tempat kerja. (5) Kemandirian dan fungsi kognitif, Mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri, seperti pengambilan keputusan cepat, pemecahan masalah kreatif, dan manajemen tugas tanpa pengawasan berlebih. Fungsi kognitif yang optimal mencakup konsentrasi dan memori yang baik. (6) Kualitas hidup (well-being), Sebagai indikator holistik, well-being karyawan mencakup kepuasan keseluruhan dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk tidur cukup, energi tinggi, dan rasa bahagia. (7)Ketiadaan atau rendahnya tingkat gangguan mental berat, Indikator ini fokus pada minimnya kondisi serius seperti depresi mayor atau gangguan kecemasan yang memerlukan cuti panjang atau pengobatan intensif.

2.2 Employee Engagement

Employee engagement adalah keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi, di mana karyawan bekerja bukan hanya untuk memperoleh gaji, tetapi juga karena merasa peduli, terikat, dan ingin berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan.(Muhammad Kasran, Suparni Sampetan, Yunus, 2023). Employee engagement dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan emosional dan intelektual mereka terhadap pekerjaan mereka, organisasi, dan tujuannya. Dalam lingkungan seperti ini, karyawan merasa sangat terhubung dengan perusahaan mereka, termotivasi untuk melakukan lebih banyak daripada yang diharapkan, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap keberhasilan perusahaan. Singkatnya, keterlibatan karyawan tidak sekadar tingkat kepuasan kerja, itu lebih tentang seberapa bersemangat, termotivasi, dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi mereka.

RESEARCH ARTICLE

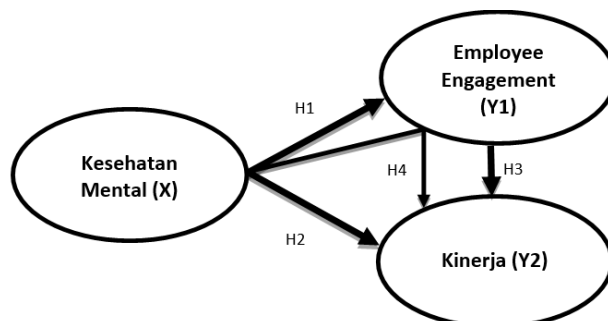
(Kaur, 2023). Studi yang dilakukan oleh (Schaufeli & Bakker, 2004) Employee Engagement diukur dengan Utrecht Work Engagement Scale (UWES), yang terdiri dari tiga indikator: (1) Vigor (Semangat) Mengacu pada tingkat vitalitas, semangat, dan ketahanan mental yang dimiliki oleh karyawan saat menghadapi tugas mereka. Ini termasuk perasaan penuh semangat saat bekerja, kesediaan untuk melakukan lebih banyak upaya, dan kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi tantangan. (2) Dedication (Dedikasi) Menunjukkan seberapa terlibat secara emosional karyawan dengan pekerjaan mereka dan organisasi. Ini termasuk perasaan pentingnya pekerjaan yang dilakukan, inspirasi, tantangan, dan bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan. (3) Absorption (Keasyikan/Penyerapan) Mengacu pada situasi di mana seorang karyawan sepenuhnya berkonsentrasi pada tugasnya, seringkali sampai lupa waktu. Ini menunjukkan bahwa mereka sangat fokus dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

2.3 Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai selama menjalankan tugasnya, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, maupun kemandirian sesuai dengan standar yang telah ditentukan organisasi. (Muh. Kasran, Afdal, 2023). Kinerja, juga disebut prestasi, adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Mathis *et al.*, 2016) terdapat berbagai indikator sebagai berikut : (1) Kuantitas pekerjaan adalah jumlah output atau hasil kerja yang dapat diselesaikan seorang pegawai dalam periode tertentu. (2) Kualitas pekerjaan adalah sejauh mana hasil kerja pegawai memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan organisasi. (3) Efisiensi/Produktivitas, Efisiensi adalah kemampuan pegawai atau organisasi menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, biaya, peralatan) secara hemat Dan Produktivitas adalah perbandingan antara input (sumber daya yang digunakan) dengan output (hasil kerja yang dicapai). (4) Ketepatan Waktu adalah ukuran kinerja yang menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu (deadline) atau jadwal yang sudah ditetapkan. (5) Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. (6) Kehadirah adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai tingkat kehadiran karyawan selama periode kerja tertentu, seperti harian, mingguan, bulanan, atau tahunan.

2.4 Hipotesis

- 1) H1 : Kesehatan Mental berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Employee Engagement.
- 2) H2 : Kesehatan Mental berpengaruh Positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja.
- 3) H3 : Employee Engagement berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- 4) H4 : Kesehatan Mental berpengaruh Positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja karyawan melalui Employee Engagement sebagai variabel mediasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

RESEARCH ARTICLE

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. eksplanatori adalah pendekatan penelitian yang untuk menjelaskan hubungan sebab – akibat antar variabel. Metode ini bertujuan untuk menguji pengaruh efektivitas program kesehatan mental terhadap employee engagement dan Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN, PPPK dan PPPK Paruh Waktu yang aktif bekerja di Kantor Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara, yang berjumlah sebanyak 42 orang. Karena jumlah populasi < 100, maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (saturated sampling) yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari responden yang merupakan pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian untuk memperoleh data kuantitatif terkait efektivitas program kesehatan mental, employee engagement, dan produktivitas kerja.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r - Hitung	r - Tabel	P (Sig)	Keterangan
Kesehatan Mental	P1	0.760	0.304	0.000	Valid
	P2	0.639	0.304	0.000	Valid
	P3	0.809	0.304	0.000	Valid
	P4	0.775	0.304	0.000	Valid
	P5	0.731	0.304	0.000	Valid
	P6	0.622	0.304	0.000	Valid
	P7	0.606	0.304	0.000	Valid
	P8	0.697	0.304	0.000	Valid
	P9	0.666	0.304	0.000	Valid
	P10	0.703	0.304	0.000	Valid
	P11	0.729	0.304	0.000	Valid
	P12	0.656	0.304	0.000	Valid
	P13	0.732	0.304	0.000	Valid
	P14	0.759	0.304	0.000	Valid
Employee Engagement	P15	0.742	0.304	0.000	Valid
	P16	0.761	0.304	0.000	Valid
	P17	0.767	0.304	0.000	Valid
	P18	0.684	0.304	0.000	Valid
	P19	0.608	0.304	0.000	Valid
Kinerja	P20	0.69	0.304	0.000	Valid
	P21	0.598	0.304	0.000	Valid
	P22	0.605	0.304	0.000	Valid
	P23	0.758	0.304	0.000	Valid
	P24	0.696	0.304	0.000	Valid
	P25	0.729	0.304	0.000	Valid
	P26	0.771	0.304	0.000	Valid
	P27	0.697	0.304	0.000	Valid
	P28	0.615	0.304	0.000	Valid

RESEARCH ARTICLE

P29	0.778	0.304	0.000	Valid
P30	0.751	0.304	0.000	Valid
P31	0.702	0.304	0.000	Valid
P32	0.721	0.304	0.000	Valid

Dari hasil pengujian validitas pada tabel di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung $>$ r tabel yaitu pada taraf signifikan 95% ($\alpha=0,05$) dan $n = 42$ diperoleh r tabel = 0.304 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrument dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
32	0.966	0.6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai reliabilitas lebih besar 0.6 maka instrumen dinyatakan Reliabel (handal) karena memiliki nilai Croncbach's Alpha 0.966 lebih besar dari 0,6. Jadi dapat dinyatakan bahea seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reabel (dapat diandalkan).

4.1.1 Pengujian Sub Struktual 1

Analisa data X dan Y1 memperoleh hasil diolah dengan menggunakan SPSS. Dalam menganalisis pengaruh Kesehatan Mental (X) terhadap Employee Engagement (Y1) digunakan metode path analysis. Tahapan dengan metode path analysis adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	1	(Constant)	3.279			2.846
	Kesehatan Mental	.365	.049	.759	7.374	<,001

Hipotesis 1 : Kesehatan Mental berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Employee Engagement. T hitung memiliki nilai sebesar 7,374 sedangkan T tabel dilihat pada taraf probabilitas 0.05 dimana DF = Jumlah Sampel – 2 = 42 – 2 = 40 sehingga T tabel = 2,021. Dengan demikian, diketahui bahwa T hitung $>$ T tabel (7,374 $>$ 2,021) sehingga H_a diterima yang berarti Kesehatan Mental berpengaruh terhadap Employee Engagement.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Employee Engagement	.759 ^a	.576	.566	2.355

Dari hasil Tabel di atas dapat dilihat Nilai R Square dari Employee Engagement sebesar 0,576 atau dengan kata lain bermakna bahwa Kesehatan Mental mempengaruhi Employee Engagement sebesar 57,6% sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,4%

4.1.2 Pengujian Sub Struktual 2

Analisa pengaruh Kesehatan Mental (X), terhadap Kinerja (Y2), serta Analisa pengaruh Kesehatan Mental (X) dan Employee Engagemen (Y1) terhadap Kinerja (Y2), analisa data menggunakan SPSS memperoleh hasil sebagai berikut.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1113.030	2	556.515	48.219	<,001 ^b
Residual	450.113	39	11.541		
Total	1563.143	41			

Hipotesis 4 : Kesehatan Mental berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja karyawan melalui Employee Engagement sebagai variabel mediasi. F hitung memiliki nilai sebesar 48,219 sedangkan F tabel dilihat pada taraf probabilitas 0.05 dimana $df_1 = \text{Jumlah Variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = \text{Jumlah Sampel} - \text{Jumlah Variabel} = 42 - 3 = 39$ sehingga $F_{tabel} = 3,238$. Dengan demikian, diketahui bahwa F hitung > F_{tabel} ($48,219 > 3,238$) sehingga H_a diterima yang berarti Kesehatan Mental dan Employee Engagement berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

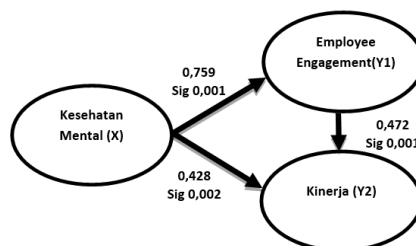
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.943	4.173		2.143	.038
Kesehatan Mental	.356	.110	.428	3.244	.002
Employee Engagement	.815	.228	.472	3.572	<,001

Hipotesis 2 :Kesehatan Mental berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja. T hitung memiliki nilai sebesar 3.244 sedangkan T tabel dilihat pada taraf probabilitas 0.05 dimana $DF = \text{Jumlah Sampel} - 2 = 42 - 2 = 40$ sehingga T tabel = 2,021. Dengan demikian, diketahui bahwa T hitung > T tabel ($3,244 > 2,021$) sehingga H_a diterima yang berarti Kesehatan Mental berpengaruh terhadap Kinerja. Hipotesis 3 : Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. T hitung memiliki nilai sebesar 3,572 sedangkan T tabel dilihat pada taraf probabilitas 0.05 dimana $DF = \text{Jumlah Sampel} - 2 = 42 - 2 = 40$ sehingga T tabel = 2,021. Dengan demikian, diketahui bahwa T hitung > T tabel ($3,572 > 2,021$) sehingga H_a diterima yang berarti Employee Engagement berpengaruh terhadap Kinerja.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 ^a	.712	.697	3.397

Untuk melihat pengaruh variabel Kesehatan Mental (X), dan Employee Engagement (Y1) secara bersama sama terhadap Kinerja (Y2) dapat dilihat pada perhitungan dalam model summary, khususnya angka R Square, Besarnya angka R Square (R2) adalah 0,712. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel Kesehatan Mental (X), dan Employee Engagement (Y1) secara bersama-sama Mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Sebesar 71,2 %, sedangkan sisanya sebesar 28,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.



Gambar 2. Hasil Menghitung Jalur

RESEARCH ARTICLE

- 1) Pengaruh Langsung
 Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Employee Engagement
 $X \rightarrow Y1 = 0,759$
 Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja
 $X \rightarrow Y2 = 0,428$
 Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja
 $Y1 \rightarrow Y2 = 0,472$
- 2) Pengaruh Tidak Langsung
 Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Kinerja Melalui Employee Engagement
 $X \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,759 \times 0,472) = 0,358$

Koefisien jalur menunjukkan masing-masing hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis. Nilai koefisien jalur secara ringkas disajikan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Kesimpulan Koefisien Antar Variabel

Variabel			Standardized Coefficients	Sig.	Keterangan
			Beta		
Kesehatan Mental	Employee Engagement		0,759	0,001	Positif/Sangat Kuat
Kesehatan Mental		Kinerja	0,428	0,002	Positif/Sedang
Employee Engagement		Kinerja	0,472	0,001	Positif/Cukup Kuat
Kesehatan Mental	Employee Engagement	Kinerja	0,358	0,000	Positif/Sedang

4.2 Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kesehatan mental memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee engagement, dengan nilai t hitung sebesar 7,374 lebih besar dari t tabel 2,021 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien jalur sebesar 0,759 mengindikasikan pengaruh yang sangat kuat dan positif. Artinya, semakin baik kesehatan mental karyawan, semakin tinggi pula tingkat employee engagement mereka. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kesehatan mental berpengaruh terhadap employee engagement dinyatakan diterima. Kesehatan mental juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,244 lebih besar dari t tabel 2,021 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Nilai koefisien jalur sebesar 0,428 menunjukkan pengaruh positif dengan kekuatan sedang. Oleh karena itu, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa kesehatan mental berpengaruh terhadap kinerja dinyatakan diterima. Selain itu, employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,573 lebih besar dari t tabel 2,021 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien jalur sebesar 0,472 mengindikasikan pengaruh positif dan cukup kuat. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap kinerja dinyatakan diterima. Terakhir, hasil analisis menunjukkan bahwa kesehatan mental memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui employee engagement sebagai mediator. Besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dari perkalian koefisien jalur yaitu $0,759 \times 0,472 = 0,358$. Pengaruh langsung kesehatan mental terhadap kinerja adalah 0,428, sedangkan total pengaruh mencapai 0,786. Karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung signifikan, employee engagement berperan sebagai mediator parsial (partial mediation) dalam hubungan antara kesehatan mental dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan mental tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan employee engagement. Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kesehatan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui employee engagement dinyatakan diterima.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kesehatan Mental terhadap Employee Engagement dan Kinerja pada Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara, Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik implementasi kesehatan mental, maka semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, employee engagement juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kesehatan mental berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut. Pertama, instansi Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kabupaten Luwu Utara diharapkan dapat mempertahankan serta mengembangkan kesehatan mental secara berkelanjutan, baik melalui kegiatan konseling, manajemen stres, maupun penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Kedua, pimpinan instansi disarankan untuk lebih memperhatikan aspek psikologis pegawai sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Ketiga, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambah jumlah responden, variabel lain, atau menggunakan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam terkait peran kesehatan mental dalam dunia kerja.

6. Referensi

- American Psychological Association. (2002). *Redline comparison of APA ethical principles of psychologists and code of conduct*.
- Anbalagan, S. (2024). Genetics and epigenetics in mental health. *International Neuropsychiatric Disease Journal*, 21(6), 1–18. <https://doi.org/10.9734/indj/2024/v21i6451>.
- Kaur, D. (2023). Drivers of employee engagement impacting employee performance. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 5(2), 28–36. <https://doi.org/10.33545/26633213.2023.v5.i2a.147>.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human resource management*.
- Muh. Kasran, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. *Jesya*, 6(1), 436–446. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.954>.
- Muhammad Kasran, Suparni Sampetan, & Yunus, U. M. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. 10(1), 240–251.
- Nadya Armani Salma, & Najma Farisa Agustina. (2024). Analisis kinerja karyawan berdasarkan kesehatan mental di Kantor Pelayanan Sewa Tanah Pemerintah Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(2), 244–254. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i2.135>.
- Ramesh, D. S. (2023). The cost of ignoring mental health: Impacts on employee performance and organizational success. *Journal of Mental Health Issues and Behavior*, 33, 12–18. <https://doi.org/10.55529/jmhiv.33.12.18>.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>.

RESEARCH ARTICLE

Saraceno, B. (2017). Invited papers: The WHO World Health Report 2001 on mental health. *Epidemiologia e Psichiatria Sociale*, 11(2), 83–89.

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. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

World Health Organization. (2013). Kesehatan mental dalam kedaruratan. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 8(1), 37–52.

World Health Organization. (2017). *Mental health atlas*.