

PENGARUH MENTAL HEALTH, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Muhamad Wifqi Maulanaa¹⁾, I Made Adnyana²⁾

^{1),2)}Universitas Nasional Jakarta

Email: wifqimaulana11@gmail.com¹⁾, madeadnyana085@gmail.com²⁾

***Abstract:** A factor that has a significant influence on employee performance is mental health conditions. As awareness of the importance of psychological aspects in the work environment increases, recognition of the role of mental health as a major determinant of employee productivity and well-being is increasingly permeating academic literature and human resource management practice. This research aims to analyze the influence of mental health, compensation and job satisfaction on the performance of Generation Z employees through motivation as an intervening variable at the Minatazu Frozen Food Company. This research uses the SEM Amos technique version 25 by distributing questionnaires to Minatazu Frozen Food employees. The sample in this study was 135 respondents. The results of the analysis show that mental health, compensation and job satisfaction have a significant effect on employee motivation and performance in the context of Human Resources Management (HRM). Employee mental health has a negative influence on performance through motivation, while compensation and job satisfaction have a positive influence on motivation and performance. These findings show the importance of paying attention to mental well-being, adequate compensation and job satisfaction in an effort to improve employee performance and motivation, in line with HRM principles which emphasize individual development and meeting employee needs.*

Keywords: *Mental Health*

Abstrak: Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kondisi kesehatan mental. Seiring dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya aspek psikologis di lingkungan kerja, pengakuan akan peran kesehatan mental sebagai penentu utama produktivitas dan kesejahteraan karyawan semakin banyak meresap dalam literatur akademis dan praktik manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesehatan mental, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Perusahaan Minatazu Frozen Food. Penelitian ini menggunakan teknik SEM Amos versi 25 dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Minatazu Frozen Food. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 135 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesehatan mental, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Kesehatan mental karyawan memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja melalui motivasi, sedangkan kompensasi dan kepuasan kerja memberikan

pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya memperhatikan kesejahteraan mental, kompensasi yang memadai dan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan, sejalan dengan prinsip-prinsip HRM yang menekankan pada pengembangan individu dan pemenuhan kebutuhan karyawan.

Kata Kunci: Kesehatan Mental

INTRODUCTION

Kinerja karyawan merupakan elemen kunci yang memengaruhi berbagai aspek operasional organisasi (Sinambela 2021). Kinerja karyawan yang optimal secara langsung berkorelasi dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasional (Akbar 2018). Penting bagi organisasi untuk secara tepat menganalisis dan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guna menciptakan strategi manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui pendekatan yang komprehensif terhadap pengelolaan sumber daya manusia, organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan produktivitas, serta meraih keunggulan kompetitif (Setyawan 2018).

Perkembangan teknologi yang sangat pesat telah membawa dampak signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dinamika kerja. Inovasi seperti kecerdasan buatan dan komputasi awan telah meningkatkan efisiensi operasional, namun sekaligus menimbulkan tantangan serius dalam konteks pekerjaan. Selain itu, transformasi digital telah mengubah paradigma kerja dengan memperkenalkan fleksibilitas dan mobilitas, menuntut adaptasi cepat dari individu dan organisasi. Perkembangan teknologi yang membuat hampir semua proses menjadi cepat ini juga membuat kinerja karyawan menjadi mengalami penurunan (Kosdianti et al. 2021).

Faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kondisi kesehatan mental. Seiring dengan semakin meningkatnya kesadaran terhadap pentingnya aspek psikologis dalam lingkungan kerja, pengakuan terhadap peran mental health sebagai determinan utama produktivitas dan kesejahteraan karyawan semakin merasuk ke dalam literatur akademis dan praktik manajemen sumber daya manusia. Penelitian empiris menunjukkan bahwa kesehatan mental yang baik berkontribusi positif

terhadap kebahagiaan dan tingkat produktivitas kerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan mental yang diakibatkan oleh stres, kecemasan, dan depresi dapat menyebabkan penurunan performa karyawan (Elrayah and Zakariya 2023; Sun et al. 2022). Oleh karena itu, pemahaman dan penanganan terhadap aspek mental health menjadi esensial dalam strategi manajemen yang berorientasi pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Kompensasi juga menjadi aspek penting yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Astarina 2021; Oetomo 2020). Keberhasilan organisasi dalam menciptakan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan dapat menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan (Ludin, Mukti, and Rohman 2023). Kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga melibatkan pengakuan terhadap kontribusi individu serta pemahaman terhadap harapan dan nilai-nilai karyawan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kompensasi yang diberikan dan ekspektasi karyawan dapat berpotensi menciptakan ketidakpuasan, yang pada gilirannya dapat menghambat motivasi dan kinerja karyawan (Sudaryo, Aribowo, and Sofiati 2019). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara cermat merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan kompensasi yang memperhatikan keadilan dan kepuasan karyawan guna mendukung pencapaian tujuan organisasional secara berkelanjutan.

Disisi lain kepuasan kerja juga dapat menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja (Sabrina and Ikhsan 2023). Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan suasana hati dan motivasi karyawan yang dapat menciptakan suatu kondisi di mana karyawan merasa puas dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menghasilkan dampak negatif yang mencakup ketidakpuasan personal, kurangnya motivasi, dan rendahnya tingkat komitmen terhadap pekerjaan yang diemban (Wijaya 2018). Oleh karena itu, pemahaman dan manajemen aspek-aspek yang mendorong kepuasan kerja menjadi esensial dalam upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung perkembangan karyawan secara optimal.

Sementara Motivasi kerja menjadi faktor yang tak kalah penting dalam membentuk kinerja karyawan. Hal ini disebabkan tingginya tingkat motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan optimal demi mencapai tujuan organisasi. Secara kontradiktif, rendahnya motivasi kerja dapat mengakibatkan kurangnya dorongan bagi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dan mencapai target organisasional (Umpung, Pertiwi, and Korompis 2020). Dalam konteks ini, pentingnya motivasi kerja tidak dapat diabaikan, mengingat dampaknya yang signifikan terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja menjadi *urgent* bagi manajemen sumber daya manusia guna memacu karyawan untuk meraih prestasi dan bekerja secara optimal.

Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010 atau saat ini berada dalam rentang usia 13-28 tahun. Generasi Z memiliki karakteristik yang mencakup kemahiran tinggi dalam menggunakan teknologi, tingkat keterlibatan yang tinggi dengan media sosial, dan kepribadian yang terbuka serta spontan, Generasi Z merupakan generasi pertama yang sepenuhnya terkoneksi dengan dunia digital. Mereka tidak hanya melihat teknologi sebagai alat atau platform, melainkan sebagai bagian integral dari gaya hidup mereka. Studi menunjukkan bahwa hampir setengah dari generasi Z terhubung secara online selama 10 jam sehari atau lebih, mencerminkan tingkat keterlibatan yang signifikan dengan teknologi digital (Sachs 2023; Surahman 2016; Wibawanto 2016).

Meskipun Generasi Z menunjukkan karakteristik yang baik dalam banyak aspek kehidupan, terdapat tantangan serius yang dihadapi, khususnya dalam kesehatan mental. Krisis kesehatan mental melanda generasi ini, terutama selama pandemi COVID-19, dengan tingkat stres dan gejala depresi yang tinggi. Ketidakpastian masa depan, kesulitan memisahkan kehidupan kerja dan pribadi serta sulitnya menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja menjadi faktor utama yang memberikan tekanan tambahan pada kesehatan mental Generasi Z. Terlebih lagi dalam laporan dari American Psychological Association (APA) menunjukkan bahwa mereka mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dan gejala depresi yang lebih parah dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Klassen and Chiu 2010). Dalam konteks dunia kerja, tantangan kesehatan

mental ini dapat menghambat produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, menimbulkan kebutuhan akan perhatian dan dukungan yang lebih besar untuk mengatasi krisis ini (Axaglobalhealthcare 2022; Saputri, Hidayati, and Lestari 2020). Kondisi generasi Z yang demikian menjadi keunikan tersendiri dan menjadi suatu kajian yang menarik untuk ditindaklanjuti.

Berbagai penelitian empiris telah mengungkapkan keterkaitan yang signifikan antara variabel kesehatan mental, Kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja mereka di lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Kisdayanti and Farida 2023; Meidina 2022; Otnie et al. 2021) menunjukkan bahwa kesehatan mental karyawan yang bekerja dari rumah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Keterkaitan ini ternyata dimediasi oleh tingkat kesejahteraan di tempat kerja, dengan inovasi budaya dan self-efficacy menjadi faktor penentu utama dalam hubungan tersebut.

Selanjutnya Penelitian (Astarina 2021; Heryati, Menzata Z, and Afriyani 2019; Oetomo 2020; Oktari and Suhardi 2019) mengungkapkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara (Astuti, Maryati, and Harsono 2020; Bernanthos 2018) menyatakan kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Anwar & Budi, 2018; Hidayah & Tobing, 2018; Purwanto et al., 2021) menggambarkan bahwa motivasi memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Studi-studi sebelumnya telah menunjukkan keterkaitan antara variabel kesehatan mental, Kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi dengan kinerja. Meski begitu belum ada penelitian yang secara spesifik mengkaji tentang pengaruh variabel-variabel tersebut pada generasi Z. Dengan demikian penelitian ini menjadi penting dan sangat relevan dalam dinamika dunia kerja yang terus berkembang. Dalam era di mana *mental health* karyawan khususnya generasi Z menjadi sorotan utama, pemahaman mendalam tentang keterkaitan antara kondisi mental, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi harus didalami. Ditambah lagi dengan perkembangan teknologi saat ini yang telah membawa perubahan signifikan dalam paradigma kerja, sehingga menjadikan perlu untuk

memahami bagaimana kesehatan mental karyawan, khususnya Generasi Z yang terkoneksi secara digital, dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

Dengan menambahkan motivasi sebagai variabel intervening, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran yang lebih komperhensif tentang hubungan kompleks antarvariabel, tetapi juga membuka jendela pemahaman tentang mekanisme internal yang memengaruhi respons karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja. Fokus khusus pada Generasi Z sebagai subjek penelitian menambah dimensi unik dan kontemporer pada penelitian ini. Dengan menggali lebih dalam tentang bagaimana mental health, kompensasi, dan kepuasan kerja berinteraksi dengan motivasi dalam mempengaruhi kinerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan temuan berharga bagi organisasi atau perusahaan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia mereka di era kerja yang terus berubah dan berkembang

RESEARCH METHODS

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis structural equation modelling (SEM). Penelitian ini dilakukan pada kurun waktu November 2023- januari 2024 di perusahaan minatazu frozenfood Jogjakarta. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 143 karyawan sementara sampel yang diambil adalah 135 responden dengan menggunakan teknik (Hair 2009).

Seperti yang dijelaskan oleh (Ghozali and Latan 2015) SEM merupakan sebuah metode yang berkembang untuk mengatasi masalah pengukuran variabel di mana terdapat variabel yang tidak dapat diukur secara langsung, yang dikenal sebagai variabel laten. Variabel laten memerlukan variabel manifes sebagai indikator atau alat ukur untuk mengukurnya. Dalam analisis SEM, model persamaan digunakan untuk menggambarkan hubungan antara variabel laten dan variabel manifes yang diamati. Dengan demikian, SEM memungkinkan peneliti untuk memahami struktur hubungan antarvariabel yang kompleks dan menyeluruh. Model persamaan penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

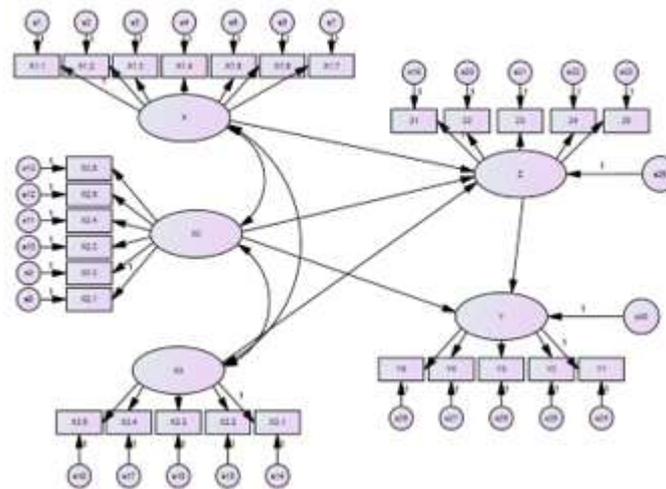


Figure 1 Model Persamaan Penelitian

RESEARCH RESULTS AND DISCUSSION

Berdasarkan analisis karakteristik responden dalam penelitian ini, terdapat beberapa temuan yang signifikan. Pertama, dalam hal jenis kelamin, data menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, dengan proporsi sebesar 57% dari total sampel. Kedua, dalam kategori usia, generasi Z, yang diidentifikasi dengan rentang usia 20-25 tahun, mendominasi responden dengan persentase sebesar 79%. Hal ini menandakan kehadiran yang kuat dari generasi muda dalam penelitian ini. Ketiga, dari segi pendidikan, mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1), yang mencapai 77% dari total sampel, diikuti oleh lulusan SMA dengan persentase 13%. Adanya proporsi yang signifikan dari lulusan S1 menunjukkan bahwa penelitian ini menarik partisipasi dari responden dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang komposisi responden dalam studi ini, yang dapat memberikan wawasan yang berharga dalam menginterpretasi hasil dan implikasi penelitian lebih lanjut.

Analisis deskriptif data penelitian menunjukkan temuan yang signifikan terkait dengan variabel-variabel yang diteliti. Secara umum, mayoritas responden memberikan respons positif terhadap variabel mental health, kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan di perusahaan Minatazu Frozen Food. Indikator-indikator yang mencakup aspek-aspek tersebut, dengan mayoritas responden menyatakan setuju atau sangat setuju. Hal ini tercermin dari mean variabel yang cenderung tinggi, dengan rata-

rata 3.35 untuk mental health, 3.40 untuk kompensasi, 3.53 untuk kepuasan kerja, 3.60 untuk motivasi, dan 3.60 untuk kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kesehatan mental, kompensasi, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan dianggap cukup baik oleh responden. Temuan ini memberikan gambaran yang jelas tentang persepsi dan pengalaman karyawan dalam konteks lingkungan kerja mereka, serta dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi manajemen yang lebih baik.

Sebelum melakukan analisis SEM, langkah-langkah awal dilakukan untuk memastikan data memenuhi persyaratan analisis dan menghasilkan model yang optimal. Langkah-langkah awal yang dilakukan meliputi uji Confirmatory Factor Analysis (CFA), Uji normalitas, uji validitas dan reliabilitas dengan rumus Variance Extracted (AVE) dan Construct Reliability (CR). Ghozali (2013) menjelaskan bahwa indikator dari variabel disebut reliabel jika nilai $AVE \geq 0,05$ dan $CR \geq 0,07$. Untuk menguji reliabilitas data digunakan indikator berdasarkan rumus Variance Extracted (AVE) dan Construct Reliability (CR). Ghozali (2013) menjelaskan bahwa indikator dari variabel disebut reliabel jika nilai $AVE \geq 0,05$ dan $CR \geq 0,07$. Hasil pengujian dengan menggunakan aplikasi Amos adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2.1	<---	X2	1.000				
X2.2	<---	X2	1.134	.282	4.025	***	par_1
X2.3	<---	X2	.994	.253	3.937	***	par_2
X2.4	<---	X2	1.004	.265	3.784	***	par_3
X2.5	<---	X2	1.106	.253	4.370	***	par_4
X2.6	<---	X2	1.164	.279	4.173	***	par_5
X3.1	<---	X3	1.000				
X3.2	<---	X3	1.077	.165	6.516	***	par_6
X3.3	<---	X3	.775	.145	5.351	***	par_7
X3.4	<---	X3	.766	.142	5.388	***	par_8

Tabel 1 Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Z1	<---	Z	1.000				
Z2	<---	Z	.821	.185	4.444	***	par_9
Z3	<---	Z	1.196	.201	5.954	***	par_10
Z4	<---	Z	.900	.184	4.884	***	par_11
Z5	<---	Z	1.067	.190	5.602	***	par_12
Y1	<---	Y	1.000				
Y2	<---	Y	1.045	.193	5.427	***	par_13
Y3	<---	Y	.978	.188	5.212	***	par_14
Y4	<---	Y	1.161	.199	5.832	***	par_15
Y5	<---	Y	.835	.175	4.774	***	par_16
X1.1	<---	X1	1.000				
X1.2	<---	X1	1.524	.232	6.577	***	par_27
X1.3	<---	X1	1.206	.200	6.020	***	par_28
X1.4	<---	X1	1.033	.199	5.181	***	par_29

Hasil uji CFA menunjukkan bahwa semua variabel teramati memiliki validitas yang baik terhadap variabel laten yang sesuai. Selanjutnya, dilakukan analisis model struktural untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel laten independen dan dependen. Hasilnya kemudian dievaluasi melalui berbagai indikator goodness of fit, yang menunjukkan model yang diterapkan memiliki tingkat kecocokan yang baik.

Selain itu, dilakukan juga uji normalitas data untuk memastikan bahwa data terdistribusi secara normal, serta uji construct reliability dan variance extracted untuk memeriksa kualitas data, baik dari segi validitas maupun reliabilitasnya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk analisis SEM memenuhi persyaratan kelayakan yang diperlukan. Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan seluruh indikator:

Tabel 2 Pengujian Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X3.5	1.000	4.565	-.160	-.757	-.356	-.843
Y5	1.000	5.493	-.342	-1.624	.242	.574
X1.1	1.000	4.048	-.831	-3.940	-.380	-.901
X1.2	1.000	4.203	-1.426	-6.763	.769	1.824
Z5	1.000	4.666	-.146	-.691	.010	.023
x3.2	1.000	4.680	-.255	-1.211	-.548	-1.301
X1.3	1.000	3.956	-1.451	-6.883	.810	1.921
X1.4	1.000	3.971	-1.011	-4.794	-.155	-.367
X2.1	1.000	4.552	.026	.126	-.403	-.956
X2.2	1.000	4.286	-.064	-.304	-.470	-1.114
X2.3	1.000	4.325	-.015	-.070	-.521	-1.235
X2.4	1.000	5.408	-.121	-.572	-.198	-.471
X2.5	1.000	4.273	.032	.152	-.570	-1.351
X2.6	1.000	4.378	-.056	-.263	-.416	-.987
Y4	1.000	4.922	-.129	-.614	.105	.249
Y3	1.000	5.051	-.140	-.664	.008	.020
Y2	1.000	5.813	-.134	-.638	.198	.469
Y1	1.000	5.756	-.019	-.090	.111	.263
Z4	1.000	4.677	-.099	-.472	-.188	-.446
Z3	1.000	4.790	-.139	-.661	-.030	-.072
Z2	1.000	4.644	-.067	-.320	-.257	-.609
Z1	1.000	5.658	-.145	-.688	.221	.525
X3.4	1.000	4.465	-.718	-3.406	-.455	-1.078
X3.3	1.000	4.106	-.278	-1.317	-.571	-1.355
X3.1	1.000	4.667	-.467	-2.213	-.534	-1.267

X1.5	1.000	5.469	.225	1.065	-.118	-.280
X1.6	1.000	3.532	.505	2.395	-.964	-2.285
X1.7	1.000	3.745	.472	2.240	-.859	-2.036
Multivariate					45.523	.645

Sumber: (Olah data Amos, 2024)

Dari tabel pengujian normalitas data (assessment of normality) diatas berdasarkan hasil pengujian dengan AMOS, terlihat bahwa nilai skewness untuk mayoritas variabel penelitian secara univariate memiliki nilai critical ratio dibawah $\pm 2,58$. Dari hasil pengujian multivariate nilai critical ratio yang diperoleh sebesar 0.645 lebih kecil dari $\pm 2,58$, sehingga secara keseluruhan terlihat bahwa data yang akan digunakan untuk pengujian model SEM terdistribusi normal.

Kemudian untuk menguji reliabilitas data digunakan indikator berdasarkan rumus Variance Extracted (AVE) dan Construct Reliability (CR). Hasil analisis masing-masing variebel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Construct Reliability dan Variance Extracted

Variabel	Variance Extract	Construct Reliability
Mental Health	0.513	0.858
Kompensasi	0.356	0.768
Kepuasan Kerja	0.436	0.762
Motivasi	0.409	0.772
Kinerja Karyawan	0.469	0.815

Sumber: (Olah data Amos, 2024)

Hasil uji construct reliability dan variance extracted pada tabel di atas memberikan gambaran tentang reliabilitas data berdasarkan indikator, menggunakan rumus Variance Extracted (AVE) dan Construct Reliability (CR), sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2013). Analisis ini penting untuk menilai seberapa dapat diandalkan atau reliabel data yang digunakan dalam penelitian. Dari hasil tersebut, variabel-variabel yang diteliti, yaitu

Mental Health, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan, semuanya telah diuji untuk reliabilitasnya.

Variabel Mental Health menunjukkan nilai AVE sebesar 0.513 dan CR sebesar 0.858. Nilai-nilai tersebut melebihi ambang batas yang ditetapkan, menandakan bahwa indikator dari variabel Mental Health dapat dianggap reliabel. Begitu pula dengan variabel Kompensasi, yang memiliki AVE sebesar 0.356 dan CR sebesar 0.768, serta variabel Kepuasan Kerja dengan AVE 0.436 dan CR 0.762, keduanya memenuhi kriteria reliabilitas yang diperlukan. Selanjutnya, variabel Motivasi menunjukkan AVE sebesar 0.409 dan CR sebesar 0.772, serta variabel Kinerja Karyawan dengan AVE 0.469 dan CR 0.815, keduanya juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai.

Dengan demikian, hasil analisis ini menyimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang memadai berdasarkan rumus Variance Extracted (AVE) dan Construct Reliability (CR), memperkuat kepercayaan terhadap data yang digunakan dalam penelitian tersebut.

Selanjutnya, model struktural dikembangkan berdasarkan hasil analisis sebelumnya. Model ini menggambarkan hubungan antara variabel laten yang diteliti. Hasilnya menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti dalam konteks penelitian ini. Hasil model struktural penelitian ini disajikan pada gambar berikut:

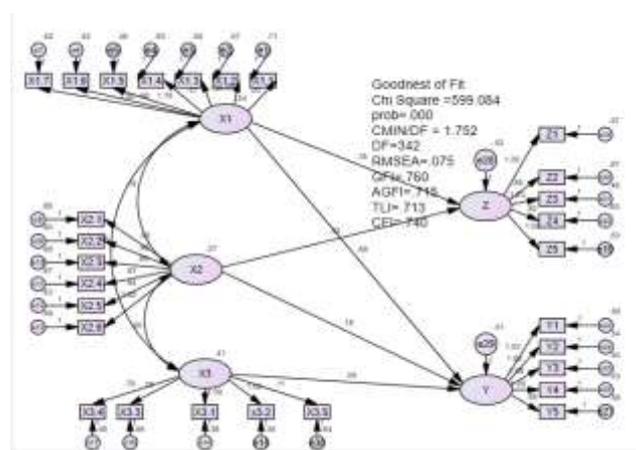


Figure 2 hasil model struktural

Menurut Hair et al (2019) Penggunaan 4-5 *Goodnest of fit* yang memenuhi syarat belum mencukupi kelayakan suatu model. Untuk mencapai kelayakan model kemudian dilakukan modifikasi sesuai dengan rekomendasi amos. Pada model ini indicator yang dieliminasi adalah indicator e5, e6, e7 dan e18. Setelah dilakukan modifikasi model mengikuti rekomendasi Amos maka didapatkan model yang memiliki Goodnest of fit layak adalah sebagai berikut:

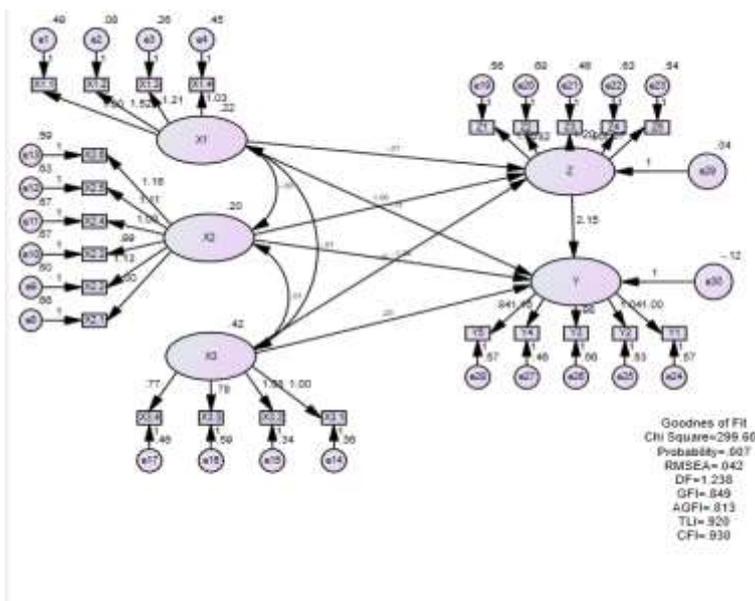


Figure 3 Hasil Uji Kelayakan Model

Tabel 4 Hasil *goodness of fit* model pengukuran

Indeks	Cut off	H	Evaluasi
chi – square	Sekecil Mungkin	299.601	Marginal Fit
Probability	≤0.05	0,007	Good Fit
CMIN/ DF	≤ 2.0	1.238	Good Fit
RMSEA	≤0.08	0.042	Good Fit
GFI	≥ 0,80	0.849	Good Fit
AGFI	≥ 0,90	0.813	Marginal Fit
TLI	≥ 0,90	0.920	Good Fit
CFI	≥ 0,90	0.030	Good Fit

Sumber: (Olah data Amos, 2024)

Langkah selanjutnya yaitu Pengujian hipotesis yang didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM, dengan cara menganalisis nilai regresi yang ditampilkan pada table 5. Pengujian hipotesis menggunakan nilai *Probability*

(P Value) hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistic yang diisyatkan, yaitu dibawah 0.05 untuk nilai P Value. Untuk menguji hipotesis mengenai kausalitas yang dikembangkan dalam model penelitian ini, perlu diuji hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi antar hubungan adalah sama dengan nol melalui uji-t yang lazim digunakan dalam model- model regresi. Dalam output dari SEM uji kausalitas ini dilakukan dengan membaca nilai CR (*Critical Ratio*) yang identik dengan uji t.

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengujian dilakukan calculator online yaitu Calculation for the Sobel Test oleh © 2010-2020, Kristopher J. Preacher. Hasil analisis pengujian hipotesis dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	P		Keterangan
	CR	value	
Hipotesis 1: Mental Health berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	-0.68	0.497	Ditolak
Hipotesis 2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	2.961	0	Diterima
Hipotesis 3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	2.975	0	Diterima
Hipotesis 4: Mental health berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan	-0.09	0	Ditolak
Hipotesis 5: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan	3.991	0	Diterima

Hipotesis 6: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan	1.982	0	Diterima
Hipotesis 7: Mental health secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	-0	0.998	Ditolak
Hipotesis 8: Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	0.196	0.844	Ditolak
Hipotesis 9: Kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	0.064	0.948	Ditolak
Hipotesis 10: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	2.152	0	Diterima

Sumber: (Olah data Amos, 2024)

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dalam tabel 5 tersebut, terdapat beberapa temuan yang signifikan terkait pengaruh variabel Mental Health, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Pertama, dari perspektif pengaruh Mental Health terhadap kinerja karyawan, nilai Critical Ratio (C.R) sebesar -0.680 menunjukkan penolakan terhadap hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan Mental Health tidak secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Kedua, nilai C.R (critical ratio) untuk mengetahui pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 2.961 lebih besar dari persyaratan yaitu 1,96 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis kedua diterima, yang artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, hasil analisis terhadap variabel Kepuasan Kerja juga menghasilkan

temuan yang sejalan dengan temuan sebelumnya. Nilai C.R (critical ratio) pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 2.975 lebih besar dari persyaratan yaitu 1,96 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keempat, nilai C.R (*critical ratio*) pada pengaruh variabel Mental Health terhadap variabel motivasi sebesar -.087 lebih kecil dari persyaratan yaitu 1,96 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis keempat ditolak, yang artinya mental health tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kelima, nilai C.R (*critical ratio*) pada pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel motivasi sebesar 3.991 lebih besar dari persyaratan yaitu 1,96 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis kelima diterima, yang artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

Keenam, nilai C.R (*critical ratio*) pada pengaruh variabel Kepuasan kerja terhadap variabel motivasi karyawan sebesar 1.982 lebih besar dari persyaratan yaitu 1,96 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis keenam diterima, yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Ketujuh, hasil analisis menunjukkan bahwa pada hipotesis ketujuh nilai C.R (critical ratio) sebesar -0,002 lebih kecil dari 1,96 dan p-value sebesar 0,998 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa mental health berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi karyawan ditolak. Hal tersebut menandakan bahwa jika terjadi peningkatan kondisi mental health, maka hubungan antara motivasi dan Kinerja Karyawan tidak akan ikut mengalami peningkatan secara signifikan.

Kedelapan, nilai C.R (critical ratio) untuk analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi karyawan didapatkan sebesar 0,196 lebih kecil dari 1,96 dan p-value sebesar 0,844 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menandakan bahwa jika terjadi peningkatan kompensasi, maka hubungan antara motivasi dan Kinerja Karyawan tidak akan ikut mengalami peningkatan secara signifikan. Kesembilan, nilai

C.R (critical ratio) sebesar 0,064 lebih kecil dari 1,96 dan p-value sebesar 0,948 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kesembilan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi karyawan ditolak. Hal tersebut menandakan bahwa jika terjadi peningkatan kepuasan kerja, maka hubungan antara motivasi dan Kinerja Karyawan tidak akan ikut mengalami peningkatan secara signifikan.

Kesepuluh, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai C.R (*critical ratio*) untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 2.152 lebih besar dari persyaratan yaitu 1,96 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis kesepuluh diterima, yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan, maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan gambaran yang mendalam tentang kompleksitas hubungan antara variabel Mental Health, Kompensasi, Kepuasan Kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Hasil ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi karyawan, serta implikasinya bagi praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi. Penelitian ini menyelidiki pengaruh langsung kesehatan mental, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh tidak langsungnya melalui motivasi. Penelitian sebelumnya telah menyoroti dampak signifikan variabel-variabel ini terhadap kinerja dan motivasi karyawan (Bari and Khan 2021; Elrayah and Zakariya 2023; Sun et al. 2023).

Analisis mengungkapkan beberapa temuan signifikan mengenai pengaruh kesehatan mental, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Meskipun kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kesehatan mental tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja maupun motivasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif kompensasi (Heryati, Menzata Z, and Afriyani 2019; Oetomo 2020) dan kepuasan kerja (Astuti et al., 2020; Bernanthos, 2018) terhadap kinerja karyawan.

Namun, hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang menemukan hubungan signifikan antara kesehatan mental dan kinerja (Sun et al., 2022; Elrayah & Zakariya, 2023).

Dampak positif yang signifikan dari kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja menyoroti pentingnya faktor-faktor ini dalam meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan. Kurangnya dampak signifikan dari kesehatan mental menggarisbawahi perlunya penyelidikan lebih lanjut mengenai perannya di tempat kerja dan potensi implikasinya terhadap kesejahteraan karyawan (Sun et al., 2022; Elrayah & Zakariya, 2023). Temuan ini mempunyai implikasi signifikan bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja, seperti kompensasi dan kepuasan kerja, dapat menginformasikan intervensi SDM strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Heryati et al., 2019; Astuti et al., 2020).

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Artikel ini ditulis oleh Muhammad Wifqi Maulana Rizal dan I Made Adnyana dengan judul penelitian: 'Pengaruh Mental Health, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.' Penyelesaian penelitian ini merupakan hasil usaha pribadi. Terima kasih kepada perusahaan mintazu frozen food yang telah memberikan data dan informasi yang menjadi landasan utama penelitian ini. Peneliti juga ingin menyampaikan apresiasi kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional (UNAS) atas dukungan dan lingkungan akademik yang memberikan ruang bagi pengembangan ide dan pemahaman dalam penyelesaian penelitian ini. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat membawa manfaat dan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang perekonomian

REFERENCES

Akbar, Surya. 2018. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan." *Jiaganis* 3(1).

- Anwar, P M, and I Budi. 2018. "The Influence of Job Satisfaction and Motivation on the Employee Performance at PT. Era Media Informasi." In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, doi:10.1088/1757-899X/453/1/012064.
- Astarina, I. 2021. "The Rule of Competence, Compensation, and Workshop on Employee Performance Mediated by Prime Service of Public Health Service." *Accounting* 7(1): 65–74. doi:10.5267/j.ac.2020.10.013.
- Astuti, R J, T Maryati, and M Harsono. 2020. "The Effect of Workplace Spirituality on Workplace Deviant Behavior and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction." *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(12): 1017–26. doi:10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO12.1017.
- Axaglobalhealthcare. 2022. "AXA's Mind Health Index." *axaglobalhealthcare*. <https://www.axaglobalhealthcare.com/en/wellbeing/emotional/mind-health-index/>.
- Bari, M W, and Q Khan. 2021. "Mental Health and Employee Performance: A COVID-19-Based View." In *Impact of Infodemic on Organizational Performance*, , 1–9. doi:10.4018/978-1-7998-7164-4.ch001.
- Bernanthos, B. 2018. "The Direct and Indirect Influence of Leadership, Motivation and Job Satisfaction against Employees' Performance." *European Research Studies Journal* 21(2): 236–43. doi:10.35808/ersj/998.
- Elrayah, M, and A Zakariya. 2023. "Effects of Employees Mental Health, Physical Health and Work Life-Balance on Employees Performance and Turnover Intention." *Revista de Psiquiatria Clinica* 50(6): 326–34. doi:10.15761/0101-60830000000744.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. 2015. "Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris." *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Hair, Joseph F. 2009. "Multivariate Data Analysis."
- Heryati, A, R A Menzata Z, and F Afriyani. 2019. "The Impact of Occupational Health and Safety (OHS) Training and Compensation on Employees' Performance." *Test Engineering and Management* 81(11–12): 3486–92.

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85081654417&partnerID=40&md5=88d5b57386f02a83875d406cadeb9dda>.

Hidayah, T, and D S K Tobing. 2018. "The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance." *International Journal of Scientific and Technology Research* 7(7): 122–27.

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85059863287&partnerID=40&md5=add4348674c77c5f9190d31412a22737>.

Kisdayanti, Lelli, and Nur Farida. 2023. "Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Swasta Di Wilayah Kota Surabaya." *JEMBA: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN AKUNTANSI* 2(4): 399–404.

Klassen, Robert M, and Ming Ming Chiu. 2010. "Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress." *Journal of educational Psychology* 102(3): 741.

Kosdianti, Lipia, Didi Sunardi, F Ekonomi, and U Pamulang. 2021. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang." *Jurnal Arastirma* 1(1): 141–50.

Ludin, Ismail, Saepul Mukti, and Ibnu Saepul Rohman. 2023. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa Di Kecamatan Plered)." *Value: Journal of Management and Business* 8(1): 11–26.

Meidina, Dwi Winda. 2022. "Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Di Tempat Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Teknologi Informasi Di Masa Work From Home)." *Business Management Journal* 18(1): 85–105.

Oetomo, H W. 2020. "Work Motivation and Compensation Towardswork Stress and Employee Performance." *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems* 12(1 Special Issue): 730–40. doi:10.5373/JARDCS/V12SP1/20201123.

Oktari, S D, and A R Suhardi. 2019. "Compensation Improvement and Motivation on Employee Performance in Pt. X in Bandung." *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 6(7): 14–26.

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85073165155&partnerID=40&md5=edc51bdf6e2adcf8528f0852ce45c6a7>.

Otnie, Brolin Marno, Rosalinda Septiani Sitompul, Delviana Romauli Wanti Sihombing, and Joan Berlin Damanik. 2021. "Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara." *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN* 10(2): 8–13.

PURWANTO, AGUS, John Tampil Purba, Innocentius Bernarto, and Rosdiana Sijabat. 2021. "Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior." *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 9(1): 61. doi:10.35314/inovbiz.v9i1.1801.

Sabrina, R, and M H Ikhsan. 2023. "The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance." *Migration Letters* 20(6): 554–62. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85175824544&partnerID=40&md5=4b72444ffe99143045318b8bef03cff5>.

Sachs, Goldman. 2023. "Millennial and Gen Z Values Could Change the Economy." *Goldmansachs.com*. <https://www.goldmansachs.com/intelligence/pages/millennial-and-gen-z-values-could-change-the-economy.html>.

Saputri, Pebrida, Tetra Hidayati, and Dirga Lestari. 2020. "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja Dan Turnover Intention Karyawan." *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*: 235–59.

Setyawan, Agustinus. 2018. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai Di Batam Dan Karimun)." *Journal of Accounting and Management Innovation* 2(1): 67–89.

Sinambela, Lijan Poltak. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.

Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, and Nunung Ayu Sofiati. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.

Sun, J, M Sarfraz, L Ivascu, K Iqbal, and A Mansoor. 2022. "How Did Work-Related Depression, Anxiety, and Stress Hamper Healthcare Employee Performance during

- COVID-19? The Mediating Role of Job Burnout and Mental Health.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(16). doi:10.3390/ijerph191610359.
- Sun, J, M Sarfraz, L Ivascu, and I Ozturk. 2023. “How Does Organizational Culture Affect Employees’ Mental Health during COVID-19? The Mediating Role of Transparent Communication.” *Work* 76(2): 473–88. doi:10.3233/WOR-220365.
- Surahman, Adang. 2016. “Pengalaman Sebagai Dosen ITB Menghadapi Mahasiswa Generasi Z.” *Makalah dalam Simposium Nasional Pendidikan Tinggi di ITB (Institut Teknologi Bandung), pada hari Senin 24.*
- Umpung, Festy Debora, Junita Maya Pertiwi, and Grace Ester Caroline Korompis. 2020. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Kabupaten Minahasa Tenggara Pada Masa Pandemi Covid 19.” *Indonesian Journal of Public Health and Community Medicine* 1(4): 18–27.
- Wibawanto, Hari. 2016. “Generasi Z Dan Pembelajaran Di Pendidikan Tinggi.” *Simposium Nasional Pendidikan Tinggi*: 1–12.
- Wijaya, Iwan Kurnia. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas.” *Agora* 6(2).