

**PENGARUH BEBAN KERJA, IKLIM ORGANISASI, KEMAMPUAN
KERJA, DAN KESEHATAN FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KESEJAHTERAAN MENTAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA BANK BPD DIY**



SKRIPSI

OLEH:

REVITA PUTRI SABELA

NIM. 22108020022

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

**PENGARUH BEBAN KERJA, IKLIM ORGANISASI, KEMAMPUAN
KERJA, DAN KESEHATAN FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KESEJAHTERAAN MENTAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA BANK BPD DIY**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

REVITA PUTRI SABELA

NIM. 22108020022

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026**



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1216/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BEBAN KERJA, IKLIM ORGANISASI, KEMAMPUAN KERJA, DAN KESEHATAN FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESEJAHTERAAN MENTAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA BANK BPD DIY

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : REVITA PUTRI SABELA
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020022
Telah diujikan pada : Kamis, 13 Agustus 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6a8c12c96e5d6



Penguji I

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 6a881ae22d9ad



Penguji II

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH,
S.E., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 6a8bc3296dd86



Yogyakarta, 13 Agustus 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 6a8e570923f7a

SURAT PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Judul : Skripsi oleh Revita Putri Sabela

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Di-Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama : Revita Putri Sabela
NIM : 22108020022
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi, Kemampuan Fisik, dan Kesehatan Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Mental sebagai Variabel Mediasi pada Bank BPD DIY**

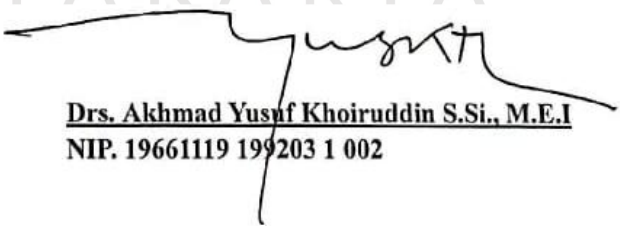
Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 25 Juni 2026

Pembimbing,


Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin S.Si., M.E.I
NIP. 19661119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Revita Putri Sabela
NIM : 22108020022
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Kesehatan Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Mental sebagai Variabel Mediasi pada Bank BPD DIY ”** adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakekatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinil dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 6 Agustus 2026

Penulis,


Revita Putri Sabela
NIM. 22108020022

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Revita Putri Sabela
NIM : 22108020004
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: "Pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Kesehatan Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Mental sebagai Variabel Mediasi"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama terikat mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 29 Juli 2026



Revita Putri Sabela

NIM. 22108020022

HALAMAN MOTTO

“Mungkin kamu tidak tahu pasti hasil dari tindakanmu, tapi kalau kamu tidak bertindak dipastikan tidak akan pernah ada hasil”

(Mahatma Gandhi)

“Hidup ternyata bukanlah perlombaan. Tidak masalah jika langkahmu melambat dan tak secepat orang yang lain. Sesekali kita memang perlu menikmati apa yang sedang terjadi dan terus percaya bahwa pada akhirnya semua akan membaik.

Maybe, Its just a bad day, not a bad life afterall”

(Seporsi Mie Ayam Sebelum Mati)

“Sebaik-baiknya manusia adalah mereka yang bermanfaat bagi orang lain”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil ‘Aalamiin

Sebagai wujud rasa syukur atas setiap nikmat, pertolongan, dan jalan yang selalu Allah SWT. berikan dalam setiap langkah perjalanan hidup penulis. Semoga karya ini menjadi bagian dari ikhtiar yang bernilai ibadah. Salawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Teruntuk ibu, bapak, dan kedua kakak tercinta, terima kasih atas doa yang tidak pernah putus, kasih sayang yang tulus, pengorbanan yang tak terhingga, serta dukungan dalam setiap langkah kehidupan penulis. Terima kasih juga kepada kakak ipar, serta kedua keponakan tercinta yang selalu memberikan semangat, doa, dan kebahagiaan. Semoga karya sederhana ini menjadi salah satu bentuk bakti dan kebanggaan untuk keluarga.

Kepada Bapak dan Ibu Dosen, penulis mengucapkan terima kasih atas segala ilmu, bimbingan, kesabaran, motivasi, serta arahan yang telah diberikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Semoga setiap ilmu yang telah diajarkan menjadi amal jariyah yang terus mengalir dan Allah Swt. membalas setiap kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda.

Teruntuk sahabat dan teman-teman seperjuangan, terima kasih telah berupaya menjadi bagian dari perjalanan ini. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, bantuan, doa, serta cerita yang telah mewarnai setiap proses hingga akhirnya penulis mampu menyelesaikan karya ini.

Terakhir, teruntuk almamater tercinta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, terima kasih telah menjadi tempat penulis belajar dan mengembangkan diri.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	b	be
ت	tā'	t	te
ث	ṣā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jīm	j	je
ح	ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	kh	ka and ha
د	dāl	d	de
ذ	ẓāl	ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	rā'	r	er
ز	zāi	z	zet
س	sīn	s	es
ش	syīn	sy	es and ye
ص	ṣād	ṣ	es (dengan titik di

			bawah)
ض	ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gāin	g	ge
ف	fā'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mīm	m	em
ن	nūn	n	en
و	wāwu	w	w
هـ	hā'	h	ha
-			
ء	hamzah	'	apostrof
ي	yā'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis Rangkap

ممتّدة	ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدّة	ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Tā' Marbutāh* pada Akhir Kalimat

- a. Ditulis dengan *h* jika dibaca *Sukun*

حكمة	ditulis	<i>ḥikmah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak berlaku untuk kata-kata Arab yang telah diserap ke dalam bahasa Indonesia, misalnya zakat, kecuali bila dikehendaki kata aslinya)

- b. Bila diikuti dengan kata sandang ‘al’ serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliya’</i>
---------------	---------	---------------------------

- c. Bila *Tā'marbutāh* hidup dengan *fathāh*, *kasrah*, or *dāmah* dengan demikian dituliskan *ny t* or *h*.

زكاة الفطرة	ditulis	<i>zakatā al-fitrāh</i>
-------------	---------	-------------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

Semua *tā'marbutāh* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

-----	fathāh	ditulis	a
-----	kasrah	ditulis	i
-----	ḍammah	ditulis	u
فعل	fathāh	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	kasrah	ditulis	<i>ḡukira</i>
يذهب	ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1	fathāh + alif	ditulis	ā
	جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2	fathāh + yā'mati	ditulis	ā
	تنسى	ditulis	<i>tans ā</i>
3	kasrah + yā'mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	<i>karim</i>
4	ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
	فروض	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1	fathāh + yā'mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2	fathāh + wāwu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>

لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>
-----------	---------	------------------------

H. Kata Sandang alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	ditulis	<i>al-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>al-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahillāhirabbil‘ālamīn, puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, Kesehatan Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Mental sebagai Variabel Mediasi pada Bank BPD DIY”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sosok teladan agung yang telah membawa umat manusia menuju jalan yang penuh ilmu, akhlak, dan keberkahan.

Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi, baik bagi pembaca secara umum, kalangan akademisi, maupun praktisi, khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi dan sumber daya manusia. Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, penulis menyadari masih terdapat berbagai keterbatasan dan kekurangan yang semata-mata berasal dari keterbatasan kemampuan penulis. Namun demikian, penyelesaian karya ini tidak terlepas dari doa, dukungan, bimbingan, serta bantuan berbagai pihak, baik secara moral maupun material. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dan peran dalam proses penyusunan tugas akhir ini.

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., K.CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

5. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Skripsi, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, arahan, serta ilmu yang telah diberikan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Penulis juga sangat menghargai kesabaran dan dukungan yang senantiasa diberikan dalam setiap proses penyelesaian penelitian ini. Segala masukan dan saran yang diberikan menjadi pembelajaran yang sangat berharga bagi penulis, baik dalam bidang akademik maupun pengembangan diri. Semoga segala kebaikan, ilmu, dan bantuan yang telah diberikan mengantarkan pada kebaikan lainnya.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga. Terhusus program studi Perbankan Syariah yang telah membagikan ilmu dengan ikhlas serta memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas untuk bekal hidup.
7. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha yang telah memberikan bantuan dan dukungan ketika menempuh pendidikan.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Sunarso, terima kasih atas setiap tetes keringat, kerja keras, dan pengorbanan yang telah diberikan demi mengantarkan ketiga putrinya menggapai mimpi melalui pendidikan setinggi mungkin. Ibu Siti Ngaisah, terima kasih karena selalu menjadi tempat penulis pulang, tempat segala lelah menemukan ketenangan, dan tempat setiap keluh kesah diterima tanpa syarat. Kepada kedua orang tua penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas cinta dan kasih sayang yang tidak pernah berkurang, doa yang tidak pernah putus, serta kepercayaan yang selalu menguatkan setiap langkah penulis.
9. Kedua kakak tercinta Ratnawati, A.Md.Keb dan Risiya Sunarni, S.K.M yang senantiasa memberikan perhatian, motivasi, doa serta memenuhi segala kebutuhan penulis. Sehingga 4 tahun ini bisa penulis lewati dengan hati yang penuh, serta rasa cukup untuk segala yang telah dimiliki. Tidak lupa kepada Bapak Budi Santoso, kakak ipar yang selalu hadir untuk istri tercinta sehingga dukungan materi dan moral kepada penulis tidak pernah terhenti. Dan dua

keponakan tersayang yang dengan tawa serta keceriaannya selalu menjadi penghibur di tengah rasa lelah.

10. Sahabat tersayang Hesna Purwanti dan Zahra Evania Shofa yang menjadi bagian hidup penulis selama didunia perkuliahan, terima kasih telah menjadi rumah untuk berbagi cerita, bertukar pikiran, dan saling menguatkan di setiap proses, serta menghadirkan keyakinan bahwa setiap proses akan ada waktunya masing-masing.
11. Sahabat sejak masa SMA dan tetap hadir untuk penulis hingga saat ini, Nesa Yulita. Terima kasih atas doa, perhatian, serta dukungan yang tidak pernah surut. Jarak, waktu, dan kesibukan tidak pernah mengurangi ketulusan persahabatan yang telah terjalin. Terima kasih untuk segala bantuan yang hadir pada masa sulit penulis serta segala bentuk kebahagiaan yang menjadi bagian hidup penulis.
12. Seluruh keluarga besar Pusat Layanan Difabel (PLD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah menjadi ruang belajar tentang arti kepedulian, empati, dan keberagaman. Terkhusus kepada Muh. Fauzan Hazami, bukan hanya rekan seperjuangan yang menemani perjalanan dalam menyelesaikan penelitian ini, namun teman yang membawa ketenangan untuk cemas dan keterpurukan penulis. Serta Saudari Uwik yang senantiasa berbagi makanan enak untuk penulis, serta menciptakan kebersamaan yang hangat sehingga penulis memiliki banyak pengalaman berharga selama menjalankan pengabdian sebagai relawan.
13. Kepada seluruh karyawan Bank BPD DIY yang telah berkenan menjadi responden dalam penelitian ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tulus. Kesediaan Bapak dan Ibu untuk meluangkan waktu, berbagi informasi, serta keterbukaannya menjadi bagian penting dalam terselesaikannya penelitian ini.
14. Kepada seluruh pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu per satu, terima kasih atas setiap doa yang dipanjatkan, serta setiap kebaikan yang hadir, baik berupa dukungan, motivasi, maupun segala bentuk bantuan dalam penyusunan skripsi ini. Nama-nama yang tidak seluruhnya tertulis dalam

lembar ini akan menjadi bentuk kebaikan lain yang akan penulis teruskan ke orang-orang lain.

15. Terakhir, izinkan penulis menyampaikan terima kasih kepada diri sendiri, Revita Putri Sabela. Terima kasih untuk semua cerita yang selama ini hanya tersimpan di dalam kepala, setiap keluh kesah yang tidak selalu diucapkan, serta segala kecemasan yang berkali-kali dipendam. Terima kasih karena telah menjalani hidup dengan hati yang tetap rendah dan empati yang mengiringi. Terima kasih untuk petualangan menyusuri Yogyakarta dengan langkahmu sendiri, kota yang menjadi saksi jatuh bangun, air mata, tawa, pertemuan, kehilangan, serta proses bertumbuh selama menempuh pendidikan. Dengan gelar sarjana ini, semoga tidak hanya menjadi kebanggaan bagi keluarga atau sekadar jalan untuk memperoleh penghidupan yang lebih baik, tetapi juga menjadi bekal untuk menghadirkan manfaat yang lebih luas bagi sesama. Semoga setiap keputusan yang akan diambil di masa depan senantiasa dilandasi kebijaksanaan, keberanian, dan keikhlasan dalam menerima setiap ketetapan Allah Swt. Semoga ilmu yang dimiliki senantiasa menjadi jalan untuk berbagi, menguatkan, dan memberi arti bagi kehidupan orang lain.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan segala kerendahan hati mengharapkan kritik, saran, dan masukan yang bersifat membangun sebagai bahan evaluasi dan penyempurnaan penelitian di masa yang akan datang.

Yogyakarta, 6 Agustus 2026

Hormat saya,

Revita Putri Sabela

22108020022

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERSETUJUAN TUGAS AKHIR.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
ABSTRAK.....	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Teori Job Demands-Resources (JD-R Theory).....	14
2. Kinerja Karyawan.....	18
3. Kesejahteraan Mental.....	20
4. Beban Kerja.....	23
5. Iklim Organisasi	25
6. Kemampuan Kerja.....	28
7. Kesehatan Fisik	30
B. Kajian Pustaka	31
C. Kerangka Teoritis.....	44
D. Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	66
A. Desain Penelitian	66
B. Variabel dan Definisi Operasional.....	67

C. Populasi dan Sampel	73
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	76
E. Pengujian Hipotesis.....	80
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	90
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	90
B. Pengumpulan Data.....	92
C. Profil Responden	93
D. Analisis Deskriptif.....	100
E. Pengujian Instrumen Penelitian	104
BAB V PENUTUP.....	147
A. Kesimpulan.....	147
B. Keterbatasan Penelitian	149
C. Saran.....	150
DAFTAR PUSTAKA	151
LAMPIRAN	171



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	44
Gambar 4. 1 Outer Model Structural	105



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Definisi Operasional	70
Tabel 3.2 Nilai R-Square	85
Tabel 3.3 Nilai F Square	86
Tabel 4.1 Data Sampel Responden	92
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	94
Tabel 4 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	95
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	97
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	99
Tabel 4 6 Hasil Analisis Deskriptif	101
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Konvergen	106
Tabel 4.8 Hasil Uji Fornell -Larcker Discriminant Validity	110
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	113
Tabel 4.10 Hasil Uji R-Square	116
Tabel 4.11 Hasil Uji F-Square	117
Tabel 4.12 Rangkuman Hasil Hipotesis.....	121
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis	121

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Kesehatan Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Mental sebagai variabel mediasi pada Bank BPD DIY. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *purposive sampling* dan data primer yang diperoleh melalui kuesioner terhadap 63 responden karyawan Bank BPD DIY. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja, Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Kesehatan Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Mental maupun Kinerja Karyawan. Kesejahteraan Mental juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta terbukti memediasi pengaruh keempat variabel independen tersebut terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, Kesehatan Fisik, Kesejahteraan Mental, Kinerja Karyawan, Bank BPD DIY

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Workload, Organizational Climate, Work Ability, and Physical Health on Employee Performance, with Mental Well-Being as a mediating variable, at Bank BPD DIY. This research adopts a quantitative approach using purposive sampling, with primary data obtained through questionnaires distributed to 63 employee respondents. The data were analyzed using Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS 3. The findings reveal that Workload, Organizational Climate, Work Ability, and Physical Health have a positive and significant effect on both Mental Well-Being and Employee Performance. Mental Well-Being also has a positive and significant effect on Employee Performance and significantly mediates the effect of the four independent variables on Employee Performance.

Keywords: Workload, Organizational Climate, Work Ability, Physical Health, Mental Well-Being, Employee Performance, Bank BPD DIY



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini, industri perbankan memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi suatu negara, karena hampir seluruh sektor ekonomi memiliki keterkaitan dengan aktivitas transaksi dan layanan keuangan (Sofianiyatin & Restiana, 2025). Seiring dengan perkembangan kebutuhan masyarakat, peran perbankan di negara berkembang tidak lagi terbatas pada kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana, tetapi juga mencakup penyediaan berbagai layanan jasa keuangan (Amani, 2018).

Salah satunya adalah Bank BPD DIY, Berdasarkan Laporan Keberlanjutan Bank BPD DIY 2025, penilaian kinerja dilakukan secara objektif dengan mengacu pada *Key Performance Indicator (KPI)*. Penilaian tersebut mencakup pencapaian target individu, kontribusi terhadap kantor, serta pengembangan kompetensi. Pada tahun 2025, penilaian kinerja dilakukan terhadap seluruh karyawan dengan ketentuan setiap karyawan pada awal tahun wajib merumuskan sasaran kinerja sesuai lingkup tugas serta tanggung jawab jabatannya.

Penilaian dilakukan berdasarkan indikator kinerja utama yang telah ditetapkan serta mencakup pencapaian target individu, kontribusi terhadap kantor, dan pengembangan kompetensi. Dengan demikian, kinerja karyawan dalam lingkungan Bank BPD DIY tidak hanya

berkaitan dengan penyelesaian tugas, tetapi juga dengan kemampuan pegawai dalam memenuhi target dan memberikan kontribusi terhadap organisasi. Realita tersebut merumuskan bahwa salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah beban kerja yang diemban dalam menjalankan tugas sehari-hari. Beban kerja mencerminkan jumlah dan kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Salah satunya Nabawi (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan Rolos et al., (2018) yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan. Dalam konteks perbankan, tuntutan *multitasking*, pencapaian target penjualan produk keuangan, serta kepatuhan terhadap prosedur administratif berpotensi meningkatkan beban kerja sehingga dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

Selain beban kerja, iklim organisasi juga menjadi faktor yang tidak dapat dilepaskan dari pencapaian kinerja karyawan. Iklim organisasi menggambarkan persepsi karyawan terhadap kondisi internal organisasi yang akan memengaruhi cara mereka bekerja, berinteraksi, dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Triastuti (2019) membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai di sektor perbankan. Selain itu, (Doloksaribu et al., 2022) serta Ganna (2022) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang kondusif berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, yang selanjutnya mendukung peningkatan kepuasan kerja dan kinerja.

Penelitian (Hariansyah et al., 2023) menemukan bahwa iklim organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi secara parsial iklim organisasi belum tentu berpengaruh signifikan apabila faktor pendukung lain, seperti motivasi kerja, tidak turut berperan. (Abdillah et al., 2017) menemukan hasil yang sama bahwa iklim organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan hasil semacam ini mengindikasikan bahwa hubungan antara iklim organisasi dan kinerja karyawan masih memerlukan kajian lebih lanjut, khususnya pada institusi perbankan daerah seperti Bank BPD DIY yang memiliki karakteristik budaya kerja tersendiri.

Faktor lain yang turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan adalah kemampuan kerja, yaitu kesanggupan karyawan untuk menyelesaikan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimilikinya. Studi Pratama (2018) menemukan hasil yang berbeda dari asumsi umum, yakni kemampuan kerja secara parsial belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara semangat kerja dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang

signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja yang baik tidak selalu secara otomatis diterjemahkan menjadi kinerja yang optimal apabila tidak diiringi oleh kondisi psikologis karyawan yang mendukung, sehingga peran kemampuan kerja terhadap kinerja masih perlu dikaji lebih dalam, terutama pada sektor perbankan yang menuntut penguasaan keterampilan teknis maupun interpersonal dalam melayani nasabah.

Kesehatan fisik karyawan juga merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam menunjang tercapainya kinerja yang optimal. Kondisi fisik yang prima memungkinkan karyawan bekerja dengan konsentrasi dan stamina yang memadai, sedangkan gangguan kesehatan berpotensi menurunkan produktivitas kerja. Penelitian Kartikasari & Swasto (2017) pada karyawan menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, meskipun besarnya tidak sepenuhnya ditentukan karena masih dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pada sektor perbankan, tuntutan kerja yang relatif statis secara fisik namun tinggi secara mental, ditambah durasi duduk yang lama, berpotensi memunculkan keluhan kesehatan tertentu apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan yang memadai, sehingga aspek kesehatan fisik relevan untuk dikaji sebagai salah satu determinan kinerja karyawan Bank BPD DIY. Berdasarkan uraian mengenai keempat variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, tampak bahwa

hubungan antara beban kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, dan kesehatan fisik dengan kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung.

Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor lain yang turut berperan dalam menjembatani hubungan antarvariabel tersebut dengan kinerja, salah satunya adalah kesejahteraan mental atau *mental wellbeing*, yaitu kondisi psikologis karyawan yang mencakup kemampuan berfungsi secara optimal, baik secara emosional, sosial, maupun psikologis, dalam menjalani kehidupan kerja sehari-hari (Keyes, 2002). Penggunaan variabel mediasi ini dikarenakan pengaruh berbagai faktor pekerjaan terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung, melainkan turut ditentukan oleh bagaimana kondisi tersebut, salah satunya adalah kesejahteraan mental karyawan.

Dengan demikian, beban kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, dan kesehatan fisik yang dialami karyawan Bank BPD DIY diduga tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga memengaruhi kondisi kesejahteraan mental karyawan, yang pada gilirannya turut menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan. Keterkaitan antara kelima variabel tersebut dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui teori *Job Demands-Resources (JD-R)* yang dikembangkan oleh Demerouti et al., (2001) dan disempurnakan oleh Bakker dan Demerouti (2007, 2017).

Teori ini membagi karakteristik pekerjaan ke dalam dua kelompok besar, yaitu tuntutan kerja (*job demands*) dan sumber daya

kerja (*job resources*). *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* adalah teori yang menjelaskan bahwa kesejahteraan dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan yang dapat menguras sumber daya individu dan sumber daya pekerjaan maupun pribadi yang dapat membantu karyawan menghadapi tuntutan, meningkatkan motivasi, serta mencapai kinerja yang optimal.

Dalam kerangka JD-R, beban kerja dapat dikategorikan sebagai tuntutan kerja yang apabila terus-menerus melebihi kapasitas karyawan akan memicu proses gangguan kesehatan atau *health impairment process* berupa kelelahan yang pada akhirnya menurunkan kinerja (Demerouti et al., 2001). Sebaliknya, iklim organisasi, kemampuan kerja, dan kesehatan fisik dapat diposisikan sebagai sumber daya kerja maupun sumber daya personal yang berfungsi meredam dampak negatif dari tuntutan kerja tersebut. Iklim organisasi yang mendukung, misalnya berupa komunikasi terbuka dan dukungan atasan, berperan sebagai sumber daya organisasional yang membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan, sementara kemampuan kerja dan kesehatan fisik berfungsi sebagai sumber daya personal yang memungkinkan karyawan menghadapi tuntutan kerja secara lebih efektif tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.

Bank BPD DIY sebagai objek penelitian telah memunculkan banyak hasil yang menjadi dasar adanya penelitian lain menggunakan objek yang sama, di antaranya penelitian Setyobudi (2024) menemukan

bahwa kepemimpinan transformasional dan kepribadian proaktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Cabang Wonosari, baik secara langsung maupun melalui keterlibatan karyawan sebagai mediator, dengan melibatkan 104 responden. Dari penelitian tersebut, tampak bahwa kajian mengenai kinerja karyawan Bank BPD DIY selama ini lebih banyak berpusat pada aspek kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan iklim psikologis organisasi.

Sementara sisi lain yang tidak kalah menentukan, yaitu seberapa berat beban tugas yang ditanggung karyawan, sejauh mana kemampuan kerja mereka dalam memenuhi tuntutan *KPI*. Serta bagaimana kondisi kesehatan fisik memengaruhi kesanggupan mereka bekerja secara optimal, belum banyak tersentuh secara bersamaan dalam satu kerangka penelitian. Padahal, ketiga aspek tersebut saling berhubungan dengan iklim organisasi yang telah lebih dahulu diteliti, dimana iklim organisasi yang tidak mendukung dapat memperberat beban kerja yang dirasakan karyawan, yang pada akhirnya turut menurunkan kesehatan fisik dan kesiapan mereka dalam menuntaskan target individu yang telah dirumuskan pada awal tahun.

Dari kesenjangan tersebut, penelitian ini bermaksud mengkaji secara lebih mendalam tentang bagaimana beban kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, dan kesehatan fisik secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY, sebagai upaya melengkapi pemahaman yang selama ini masih terbagi dalam

penelitian-penelitian terdahulu. Selain itu dengan terbatasnya penelitian yang menggunakan Bank BPD DIY sebagai objek penelitian, serta menjadikan isu relevan yaitu kesejahteraan mental sebagai variabel mediasi maka menjadi urgensi penelitian ini dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Kesehatan Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Mental sebagai Variabel Mediasi pada Bank BPD DIY”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY?
3. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY?
4. Apakah kesehatan fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY?
5. Apakah kesejahteraan mental berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY?
6. Apakah beban kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, dan kesehatan fisik berpengaruh terhadap kesejahteraan mental karyawan Bank BPD DIY?

7. Apakah kesejahteraan mental memediasi pengaruh beban kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, dan kesehatan fisik terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY.
2. Menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY.
3. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY.
4. Menganalisis pengaruh kesehatan fisik terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY.
5. Menganalisis pengaruh kesejahteraan mental terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY.
6. Menganalisis pengaruh beban kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, dan kesehatan fisik terhadap kesejahteraan mental karyawan Bank BPD DIY.
7. Menganalisis pengaruh kesejahteraan mental dalam memediasi pengaruh beban kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, dan kesehatan fisik terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Dengan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkaya literatur mengenai pengaruh beban kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, dan kesehatan fisik terhadap kinerja karyawan dengan kesejahteraan mental sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa maupun mengembangkan model penelitian dalam konteks organisasi, industri, atau sektor yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen Bank BPD DIY dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaturan beban kerja, penguatan iklim organisasi, peningkatan kemampuan kerja, serta perhatian terhadap kesehatan fisik dan kesejahteraan mental karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat terus terjaga dan ditingkatkan secara berkelanjutan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini disusun secara terstruktur agar pembaca menerima gambaran secara keseluruhan dalam memahami alur penelitian. Secara umum, penelitian ini terdiri atas lima bab yang saling berkaitan, dimulai dari pendahuluan, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, hingga penutup. Setiap bab disusun secara sistematis untuk menjelaskan tahapan penelitian mulai dari perumusan masalah, pengembangan teori, pelaksanaan penelitian, analisis hasil, hingga penarikan kesimpulan. Adapun sistematika pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Pada bab ini peneliti menguraikan berbagai hal yang menjadi dasar pelaksanaan penelitian. Pembahasan diawali dengan latar belakang penelitian yang menjelaskan fenomena mengenai kinerja karyawan pada sektor keuangan, khususnya Bank BPD DIY. Selanjutnya, identifikasi rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis, serta sistematika pembahasan yang menjadi pedoman dalam penyusunan penelitian secara keseluruhan.

BAB II LANDASAN TEORI. Bab ini memuat kajian teoritis yang menjadi landasan dalam penelitian. Pembahasan diawali dengan teori utama yang digunakan, yaitu *Job Demands-Resources Theory* (JD-R), kemudian dilanjutkan dengan penjelasan konsep dan indikator masing-masing variabel penelitian yang meliputi beban kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, kesehatan fisik, kesejahteraan mental, dan kinerja karyawan. Selain itu, bab ini juga menyajikan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan

sebagai dasar pengembangan penelitian, dilanjutkan dengan penyusunan kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN. Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Pembahasan meliputi jenis dan pendekatan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, lokasi dan objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, definisi operasional variabel beserta indikator pengukurannya, serta teknik analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Selain itu, dijelaskan pula tahapan pengujian *outer model* dan *inner model* yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari proses pengumpulan dan pengolahan data. Pembahasan diawali dengan gambaran umum objek penelitian serta karakteristik responden, dilanjutkan dengan hasil analisis data yang meliputi pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian model struktural, pengujian hipotesis, serta analisis pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi, yaitu kesejahteraan mental. Selanjutnya, hasil penelitian diinterpretasikan dan didiskusikan dengan mengaitkannya dengan teori yang digunakan serta hasil penelitian

terdahulu, sehingga mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian.

BAB V PENUTUP. Bab ini merupakan akhir dari tulisan peneliti, yang memuat kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebagai jawaban atas rumusan masalah penelitian. Selain itu, bab terakhir ini berisi keterbatasan penelitian yang dihadapi selama proses penelitian, sehingga peneliti berikutnya dapat mengantisipasi hal tersebut terjadi kembali. Serta saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak Bank BPD DIY maupun peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disusun pada bab sebelumnya tentang “Pengaruh Beban Kerja, Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja, dan Kesehatan Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesejahteraan Mental sebagai Variabel Mediasi pada Bank BPD DIY”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY. Namun, hipotesis ditolak karena arah yang berbeda. Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas. Namun beban kerjanya masih dalam batas yang dapat dikelola.
2. Iklim organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, serta dukungan dari pimpinan dan rekan kerja mampu meningkatkan motivasi dan keterikatan kerja. Iklim organisasi yang sehat juga berkontribusi pada kesejahteraan mental karyawan, sehingga menciptakan siklus positif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Kemampuan kerja menjadi faktor internal yang sangat menentukan kinerja. Karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang memadai lebih mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang

kompleks. Dalam konteks perbankan, kemampuan kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perkembangan digital, mengelola risiko, dan memberikan pelayanan optimal kepada nasabah.

4. Kesehatan fisik juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kondisi fisik yang prima mendukung stamina kerja, konsentrasi, dan ketahanan terhadap tekanan. Sebaliknya, gangguan kesehatan fisik dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan absensi.
5. Penelitian ini menegaskan bahwa kesejahteraan mental berperan sebagai variabel mediasi yang penting. Beban kerja, iklim organisasi, kemampuan kerja, dan kesehatan fisik semuanya berhubungan dengan kesejahteraan mental, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja. Kesejahteraan mental yang baik meningkatkan keterikatan, rasa nyaman dan aman, sementara gangguan mental menurunkan produktivitas.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan mental mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kesejahteraan mental, sehingga berdampak negatif pada kinerja. Sebaliknya, jika kesejahteraan mental terjaga, dampak negatif beban kerja dapat diminimalisasi.
7. Kesejahteraan mental juga memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang positif meningkatkan kesejahteraan mental, yang kemudian mendorong kinerja lebih baik. Hal

ini menegaskan pentingnya menciptakan iklim organisasi yang mendukung kesejahteraan psikologis.

8. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kombinasi faktor eksternal (beban kerja, iklim organisasi) dan faktor internal (kemampuan kerja, kesehatan fisik) memengaruhi kinerja karyawan melalui kesejahteraan mental. *Model JD-R theory* terbukti relevan dalam menjelaskan hubungan tersebut, sehingga dapat dijadikan landasan teoritis untuk penelitian selanjutnya.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada Bank BPD DIY, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke bank lain atau sektor industri berbeda. Karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem manajemen di bank daerah memiliki kekhasan yang membatasi penerapan hasil penelitian secara luas. Penelitian ini hanya dilakukan pada Bank BPD DIY, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke bank lain atau sektor industri berbeda. Karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem manajemen di bank daerah memiliki kekhasan yang membatasi penerapan hasil penelitian secara luas.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga tidak menggali secara mendalam pengalaman subjektif karyawan terkait kesejahteraan mental. Pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam dapat memberikan pemahaman lebih komprehensif mengenai dinamika psikologis di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu

tertentu, sehingga tidak menangkap dinamika jangka panjang. Perubahan kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, atau perkembangan teknologi dapat memengaruhi hasil penelitian jika dilakukan pada waktu berbeda. Keterbatasan lain adalah belum adanya analisis komparatif antara unit kerja dan cabang bank. Perbedaan struktur organisasi dan beban kerja antarunit dapat memberikan hasil yang lebih variatif jika diteliti secara lebih detail.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Bank BPD DIY tetap menjaga beban kerja karyawan pada tingkat yang wajar dan terkelola, memperkuat iklim organisasi yang suportif, serta secara berkelanjutan meningkatkan kemampuan kerja dan menjaga kesehatan fisik karyawan, mengingat keempat aspek tersebut turut memengaruhi kesejahteraan mental yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, memperluas cakupan responden, serta mempertimbangkan penggunaan metode atau objek penelitian yang berbeda guna memperkaya temuan pada topik ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Abadini, D., & Wuryaningsih, C. E. (2019). Determinan aktivitas fisik orang dewasa pekerja kantoran di Jakarta tahun 2018. *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia*, 14(1), 15–28.
- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121-141.
- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. M. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 4(1).
- Afandi, P. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis UMP*, 2(1).
- Agung, G., & Zarah, P. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Erlangga.
- Aini, S. N. (2022). Pengaruh Kualitas Pendapat, Kredibilitas Sumber, dan Informasi Dua Sisi pada Kegunaan Informasi Ewom terhadap Niat Pembelian Konsumen di Media Sosial. *Competence : Journal of Management Studies*, 16(1), 16–23. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v16i1.14246>

- Al Nahyan, S., Sohal, A. S., & Hawas, Y. E. (2024). Job security, employee well-being, and performance in service organizations. *International Journal of Human Resource Management Studies*.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh kejenuhan kerja (burnout) terhadap kinerja karyawan bagian operator di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- Amutha, Dr. T., & Kowser, S. H. (2025). Influence Of Workplace Environment On Employee Well-Being and Performance. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 6(4), 16978–16982. <https://doi.org/10.55248/gengpi.6.0425.16130>
- Antara News. (2024, 2 Oktober). Kemenkes upayakan kesehatan mental pekerja guna produktivitas bangsa. <https://www.antaranews.com/berita/4371475/kemenkes-upayakan-kesehatan-mental-pekerja-guna-produktivitas-bangsa>
- Ardilla, A. S., & Hakim, G. R. U. (2020). Hubungan psychological well-being dengan burnout pada karyawan di salah satu pabrik rokok di Malang, 128–135.
- Arif, M., Maulana, T., dan Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum. Published by Center for Research and Community Service (LPPM) University of Abulyatama, Aceh, Indonesia*, 4(1). <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Ariskiyya, S., Abadiyah, R., Andriani, D., dan Sumartik, S. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Kaizen, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pt. Jatim Autocomp Indonesia). *Competence : Journal of Management Studies*, 18(1), 36–53. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v18i1.24446>
- Ashraf, M. A. (2019). The mediating role of work atmosphere in the relationship between supervisor cooperation, career growth and job satisfaction. *Journal*

of Workplace Learning, 31(2), 78–94. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2017-0113>

Asrulla, R., Jailani, M. S., dan Jeka, F. (2023). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320-26332.

Awaluddin, Samdin, & Yusuf. (2019). Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi)*, 3(3), 84–97.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.

Bakker, A. B., Demerouti, E., dan Sanz-Vergel, A. (2023). Job demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>

Bank BPD DIY. (2024). Profil dan sejarah perusahaan. <https://www.bpddiy.co.id>

Barclay, D., Higgins, C., & Thompson, R. (1995). *The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modeling: Personal Computer Use as an Illustration. Technology Studies*, 2(2), 285–309.

Bloomberg Technoz. (2026, Juni). Peringkat pekerja paling stres di ASEAN 2026, RI urutan berapa?. Diakses dari <https://www.bloombergtechnoz.com/detail-news/110754/>

Bryson, A., Forth, J., dan Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance? *Human Relations*, 70(8), 1017–1037. <https://doi.org/10.1177/0018726717693073>

- Budiwinarto, K., & Susilowati, S. (2021). Analisis Pengaruh Usia dan Status Pernikahan terhadap Kinerja Karyawan PT Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. *Surakarta Management Journal*, 2(1), 103–110.
- Cahya Ningsih, D., Kurniawan Subagja, I., & Hakim, A. (2024). Pengaruh penerapan kesehatan keselamatan kerja (K3) dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Artefak Arkindo (MK). *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(11), 988–1000. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i11.27628>
- Chang, R. (2024). The Impact of Employees' Health and Well-being on Job Performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 29, 372–378. <https://doi.org/10.54097/9ft7db35>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., dan Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1006580. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Damayanti, A., Andriani, D., dan Hariasih, M. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Kerja Karyawan di Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Efisiensi Kerja Karyawan: Peran Mediasi Brainstorming. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 105. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1532>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- DataOn. (2025). HR priorities for Indonesian companies in 2026: Strategic trends and actionable insights. Diakses dari <https://dataon.com/en-id/blog/hr-priorities-indonesia-2026/>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- De Oliveira, C., Saka, M., Bone, L., dan Jacobs, R. (2023). The Role of Mental Health on Workplace Productivity: A Critical Review of the Literature.

Applied Health Economics and Health Policy, 21(2), 167–193.
<https://doi.org/10.1007/s40258-022-00761-w>

Desvi Yanti, Y., dan Awaluddin, A. (2022). Analisis Pengaruh Simpan Pinjam Khusus Perempuan (SPP) dalam Mengurangi Tingkat Kemiskinan. *JOVISHE: Journal of Visionary Sharia Economy*, 1(1), 51–60.
<https://doi.org/10.57255/jovishe.v1i1.77>

Dollard, M. F., & Neser, D. Y. (2013). Worker health is good for the economy: Union density and psychosocial safety climate as determinants of country differences in worker health and productivity in 31 European countries. *Social Science & Medicine*, 92, 114–123.

Doloksaribu, M. F., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2023–2029.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.993>

Donaldson, S. I., Van Zyl, L. E., dan Donaldson, S. I. (2022). PERMA+4: A Framework for Work-Related Wellbeing, Performance and Positive Organizational Psychology 2.0. *Frontiers in Psychology*, 12, 817244.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.817244>

Dóra, K., Péter, R., Péter, S. Z., & Andrea, C. (2019). The effect of organizational culture on employee well-being: Work-related stress, employee identification, turnover intention. *Journal of International Cooperation and Development*, 2(2), 19.

Dumitriu, S., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Al-Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L., dan Băloi, I.-C. (2025). The Role of the Workplace Environment in Shaping Employees' Well-Being. *Sustainability*, 17(6), 2613. <https://doi.org/10.3390/su17062613>

Efendi, A., . I., dan Habe, H. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan

Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dikombis : *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(1), 1–9.
<https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1626>

El-Sherbeeney, A. M., Alsetoohy, O., Sheikhsouk, S., Liu, S., dan Abou Kamar, M. (2024). Enhancing hotel employees' well-being and safe behaviors: The influences of physical workload, mental workload, and psychological resilience. *Oeconomia Copernicana*, 15(2), 765–807.
<https://doi.org/10.24136/oc.3018>

Farhan Saputra, Alifah Jiddal Masyruroh, Bayu Putra Danaya, Srirahayu Putri Maharani, Nova Astia Ningsih, Tania Septfania Ricki, Ganis Aliefiani Mulya Putri, Jumawan Jumawan, dan Hadita Hadita. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>

Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(2).

Forehand, G. A., & Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological bulletin*, 62(6), 361.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.

Fristia, M. A. (2019). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kecap Laron.

Ganna, Q. N., & Sholichah, I. F. (2025). Pengaruh kesejahteraan psikologis (psychological well-being) terhadap kepuasan kerja (job satisfaction) pada karyawan PT. X. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*.

- Ganster, D. C., dan Rosen, C. C. (2013). Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*, 39(5), 1085–1122. <https://doi.org/10.1177/0149206313475815>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris (Edisi 2)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gianaros, P. J., dan Wager, T. D. (2015). Brain-Body Pathways Linking Psychological Stress and Physical Health. *Current Directions in Psychological Science*, 24(4), 313–321. <https://doi.org/10.1177/0963721415581476>
- Girsang, O. U. D., dan Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1–9. <https://doi.org/10.54367/kukima.v1i1.1805>
- Grolleau, G., Mzoughi, N., dan Pekovic, S. (2013). Is there a relationship between workplace atmosphere and innovation activities? An empirical analysis among French firms. *Economics of Innovation and New Technology*, 22(6), 566–580. <https://doi.org/10.1080/10438599.2013.777179>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24.

Hairunnisya, S., Hakim, L., & Safrida, S. (2024). Penerapan Regresi Linear Berganda dalam Mengkaji Dampak Peningkatan Harga Pangan dan Non Pangan terhadap Inflasi di Provinsi Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian*, 9(3), 72–82. <https://doi.org/10.17969/jimfp.v9i3.31304>

Hakim, G. R. U., & Rizky, D. K. (2021, June). Hubungan resiliensi dengan stres kerja karyawan bagian layanan pelanggan PT. X area Jawa Timur di masa pandemi covid-19. In Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (*SENAPIH*) (Vol. 1, No. 1, pp. 201-212).

Handayani, & Suhartini. (2005). Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pelaksana di lingkungan badan pusat statistik provinsi daerah istimewa Yogyakarta.

Hariansyah, K., Halin, H., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Srikandi Inti Lestari Palembang. *Ekono Insentif*, 17(1), 24–33. <https://doi.org/10.36787/jei.v17i1.1160>

Hasibuan, J. (2022). Masalah kesehatan pekerja di Indonesia terhadap loss productivity. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*, 2(2), 200–206. <https://doi.org/10.11594/jesi.02.02.07>

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasin, H., Hussain, W. S., Nordin, E., Jamil, A., dan Johari, Y. C. (2023). The Impact of Workload, Management Factors, and Job Insecurity on Employee Well-Being: A Review of Recent Research. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(4), Pages 1002-1011. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i4/16703>

Hasmita, Y. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja Dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 24-33.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135.

Herdiany, A. P., Komariah, K., dan Mulia Z, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Berlebih Dan Konflik Kerja Terhadap Kesehatan Mental Karyawan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 547–551. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6682>

Herwanto, H., & Umami, F. T. (2017). Pengaruh workplace well-being terhadap kinerja guru SD. *JPP: Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(1), 55–60.

Ilhami, S. D., Armanu, A., Noermijati, N., & Korsakul, N. (2021). Enhancing Millennial Performance Through Individual Characteristics And Employee Engagement. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 459-468.

Indrianna Meutia, K., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674–681.

Indriyani, D. (2023). Pengaruh kompetensi, self efficacy dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Biro Umum dan Protokol Setda Provinsi Bali, 4, 150–165.

Iqbal, S., Ahmad, R., Haider, S. A., Batool, F., & Ul-ain, Q. (2017). Troubling job demands at work: Examining the deleterious impact of workload and emotional demands on work engagement. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.

Irsa, N., Budiatmo, A., & Nugraha, H. S. (2024). Pengaruh iklim organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang PT Pegadaian (Persero) di Kota Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(4), 856–864. <https://doi.org/10.14710/jiab.2024.43709>

Jabbar, A. (2025). Meningkatkan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Pendekatan Ergonomi Partisipatori (Studi Kasus Ud. Rahayu) (Doctoral dissertation, Universitas Setia Budi).

Janna, N. M., dan Herianto, H. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>

Kartikasari, R. D., & Swasto, B. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT Surya AsbesCement Group Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1).

Kaur, H., dan Gupta, A. (t.t.). A Study on Employee Well-Being and Mental Health. *International Journal Of Scientific Research In Engineering And Management*.

Kelloway, E. K., Dimoff, J. K., dan Gilbert, S. (2023). Mental Health in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 363–387. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527>

Kesavayuth, D., Shangkhum, P., & Zikos, V. (2022). Building physical health: What is the role of mental health? *Bulletin of Economic Research*, 74(2), 457–483. <https://doi.org/10.1111/boer.12304>

Keyes, C. L. M. (2002). The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207. <https://doi.org/10.2307/3090197>

Kim, K. Y., Messersmith, J. G., Pieper, J. R., Baik, K., dan Fu, S. (Qiang). (2023). High performance work systems and employee mental health: The roles of psychological empowerment, work role overload, and organizational identification. *Human Resource Management*, 62(6), 791–810. <https://doi.org/10.1002/hrm.22160>

Koban, L., Gianaros, P. J., Kober, H., dan Wager, T. D. (2021). The self in context: Brain systems linking mental and physical health. *Nature Reviews*

Neuroscience, 22(5), 309–322. <https://doi.org/10.1038/s41583-021-00446-8>

Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). *Inductive Measures of Psychological Climate*. *Human Relations*, 44(3), 265–285. <https://doi.org/10.1177/001872679104400304>

Králiková, K., Králik, J., dan Danubius University, Faculty of Law Janko Jesenský. (2021). Atmosphere In Workplace Mirror Of Society. *Sociálno-ekonomická revue*, 19(1), 25–37. <https://doi.org/10.52665/ser20210103>

Kultalahti, S., Viitala, R., Hujala, M., dan Kekale, T. (2023). Employee well-being: The role of perceived competence. *Journal of Workplace Learning*, 35(7), 648–661. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2023-0095>

Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi (Edisi 4)*. Jakarta: Erlangga.

Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., dan Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>

Kurniawati, E. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 240–254.

Lee, D. Y., & Jo, Y. (2023). The job demands-resource model and performance: The mediating role of employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 14, 1194018. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1194018>

Lestiani, I., dan Emilisa, N. (2024). Pengaruh Occupational Stress, Organizational Commitment, Person-Environment Fit Terhadap Turnover Intention. *Solusi*, 22(1), 23–35. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i1.8264>

- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Liu, Q. (2024). The Research on The Relationship Between Employee Psychology and Work Performance. *Highlights in Business, Economics and Management*, 37, 241–245. <https://doi.org/10.54097/mgnbq760>
- Liu, Y., Fuller, B., Hester, K., dan Chen, H. (2023). Authentic leadership and employees' job performance: Mediation effect of positive employee health. *Journal of Management Analytics*, 10(3), 566–582. <https://doi.org/10.1080/23270012.2023.2219993>
- Lu, X., Yu, H., dan Shan, B. (2022). Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6599. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116599>
- Manindya, P. P., & Susila, I. (2026). Analisis pengaruh kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan dimediasi dengan kepuasan kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 6(2).
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 741–749. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1109>
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. Fihris: *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 16(1), 40. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia (10th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meidina, D. W. (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.

Mens, M. G., Scheier, M. F., dan Carver, C. S. (2020). Optimism and Physical Health. Dalam K. Sweeny, M. L. Robbins, dan L. M. Cohen (Ed.), *The Wiley Encyclopedia of Health Psychology* (1 ed., hlm. 385–393). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119057840.ch88>

Mercer. (2026). Global talent trends 2026: Menyeimbangkan peran manusia dan teknologi. Diakses dari <https://www.mercer.com/id-id/insights/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/>

Milliman, J., Ausar, K., dan Bradley-Geist, J. C. (2017). The implications of workplace spirituality for person–environment fit theory. *Psychology of Religion and Spirituality*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/10.1037/rel0000068>

Muchson, M. (2017). *Statistik Deskriptif*. Bogor: Guepedia.

Mulyadi, M. (2019). Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya. *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 15(1), 128.

Mustamin, W., Santoso, B., dan Sajidin, S. (2022). Indonesian Workers' Mental Health Protection: An Urgency?. *Journal of Judicial Review*, 24(2), 273–288. <https://doi.org/10.37253/jjr.v24i2.7231>

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.

Narendra, G. (2017). Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).

Ni, W.-Y., Ng, E., Chiang, Y.-T., LePage, B. A., Yang, F.-H., dan Fang, W.-T. (2022). Examine the relationships between health-related quality of life, achievement motivation and job performance: The case of Taiwan

hospitality industry. *BMC Psychology*, 10(1), 172.
<https://doi.org/10.1186/s40359-022-00884-8>

Nikmah, U. (2025). Conceptual Model Of Mental Health And Family Disruption As Mediating Variables To Enhance The Role Of Time Flexibility On Employee Performance. *JMD: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 7(2), 73–82. <https://doi.org/10.26533/jmd.v7i2.1340>

Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nufus, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(1).

Nurwahyuni, S. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui work life balance (Studi kasus PT. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1).

Ohrnberger, J., Fichera, E., dan Sutton, M. (2017). The relationship between physical and mental health: A mediation analysis. *Social Science dan Medicine*, 195, 42–49. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.11.008>

Otnie, B. M., Sitompul, R. S., Sihombing, D. R. W., & Damanik, J. B. (2021). Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli.

Pagán-Castaño, E., Maseda-Moreno, A., dan Santos-Rajo, C. (2020). Wellbeing in work environments. *Journal of Business Research*, 115, 469–474. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.007>

Permana, A. D., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Pendidikan, Umur Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 38.

Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S. N., Jansen, P. G. W., dan Bakker, A. B. (2016). Career competencies and job crafting: How proactive

employees influence their well-being. *Career Development International*, 21(6), 587–602. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0145>

Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119–129.

Pratiwi, D. B., Sofiah, D., & Muslikah, E. D. (2023). Psychological wellbeing pada anggota TNI–AD: Menguji peran iklim organisasi dan psychological capital. *INNER: Journal of Psychological Research*, 2(4), 594–609.

Pratiwi, R., & Nugroho, A. (2022). Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 145–156.

Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Putra, B. A. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. 4(2017). <https://doi.org/https://doi.org/10.24929/missy.v4i1.2672>

Putry, D. A., dan Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 363. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995>

Rachman, A., Adriani, Z., & Kurniawan, D. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nusantara Card Semester (Ncs) Cabang Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(1), 1–10.

Rafifah, P. S., Maulana, A., & Gunawan, E. (2022). Pengaruh workplace well-being dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Hotel Lestari. *SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora)*, 1(4).

- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(7).
- Rahayu, P. P. (2021). Model Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya Pekerjaan: Sebuah Tinjauan Literatur. *JUDICIOUS*, 2(2), 214–218. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i2.603>
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*, 2(1), 15–25.
- Renaldi, R., & Khaira, I. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntansi dan Manajemen*, 16(2), 227–248.
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian (Untuk Mahasiswa S-1, S-2, S-3)*. Bandung: Alfabeta.
- Rochma, I., & Prameswari, Y. (2023). Pengaruh iklim organisasi terhadap kesejahteraan psikologis karyawan outsourcing. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi*, 34–48.
- Rogers, E. D., Miles Jr, W. G., & Biggs, W. D. (1980). The factor replicability of the Litwin and Stringer organizational climate questionnaire: An inter and intra-organizational assessment. *Journal of Management*, 6(1), 65-78.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Saefullah, A., & Rahmawati, R. (2023). Pengaruh Tekanan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kesehatan Mental Karyawan. *Diversity Guidance and Counseling Journal*, 1(3), 67-76.

- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., dan Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/cc>
- Santoso, M. B. (2016). KESEHATAN MENTAL DALAM PERSPEKTIF PEKERJAAN SOSIAL. *Share : Social Work Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.24198/share.v6i1.13160>
- Santri, S. P. D., Verawati, D. M., & Giovanni, A. (2023). Pengaruh self-efficacy, self-esteem dan employee engagement terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Magelang. Among Makarti.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Becker, J.-M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, 27(3), 197–211.
- Seligman, M. (2018). PERMA and the building blocks of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333–335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466>
- Shmueli, G., & Koppius, O. R. (2011). Predictive Analytics in Information Systems Research. *MIS Quarterly*, 35(3), 553–572.
- Silalahi, J. D., dan Wahyuningtyas, R. (2025). The Influence of Training, Leadership Competence, and Workload on the Performance of the Riau DJP Regional Office. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(52s), 940–950. <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i52s.10890>
- Sofianiyatin, L., & Restiana, V. (2025). Strategi Branch Manager Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *At-Tasyri Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 6(01), 80–90. <https://doi.org/10.55380/tasyri.v6i01.1112>
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal

Internasional Finance Cab Batam. *JURNAL DIMENSI*, 8(2).
<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>

Stefani, S., dan Kosasih, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kesehatan Mental Dan Kinerja Di Instalasi Gizi. *Journal Pegguruang: Conference Series*, 6(2), 536. <https://doi.org/10.35329/jp.v6i2.5804>

Sudarjo, S., Rudiyanto, R., Sholichah, F., Wahyudi, E. J., & Tirtosetianto, R. H.

(2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Institusi Pendidikan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 4(2), 68–76.

<https://doi.org/10.54371/jms.v4i2.899>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif, dan Konstruktif*. Bandung: Alfabeta.

Sun, J., Sarfraz, M., Ivascu, L., Iqbal, K., dan Mansoor, A. (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), 10359. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610359>

Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>

- Syahrir, M. S., dan Falah, F. (2021). Occupational Burnout and Workload: Mental Health Challenges in the Workplace and Solutions. *Journal of Health Literacy and Qualitative Research*, 1(2), 69–83. <https://doi.org/10.61194/jhlqr.v1i2.528>
- Tisu, L., Lupşa, D., Virgă, D., dan Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: The mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Tobing, L. R., & Sitorus, H. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cladtek BiMetal Manufacturing Batam. *ECo-Buss*, 6(1).
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203–208.
- Triastuti. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. *Journal of Management Review*.
- Trisninawati. (2008). Pengaruh iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatera Selatan (Tesis). Program Pascasarjana Bina Darma, Palembang.
- Vancouver, J. B., dan Kendall, L. N. (2006). When self-efficacy negatively relates to motivation and performance in a learning context. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1146–1153. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1146>
- Whini Setyahuni, S., dan Alya Rahma, P. (2025). ANALISIS PERAN PROFITABILITAS SEBAGAI MEDIATOR DALAM MENENTUKAN NILAI PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI INDONESIA SELAMA PANDEMI COVID-19. *Journal of Accounting and Finance*, 4(1), 20–36. <https://doi.org/10.31942/jafin.v4i1.12593>

- Wibawa, A. M., Purwanto, & Rahayu, S. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi dan Job Insecurity terhadap Kinerja dengan Psychological Well-Being sebagai Variabel Mediasi. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 15(1), 1–17. <https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01.4431>
- Wijayadne, D. R., Lestari, Y. D., dan Yulianti, P. (2024). The Role of Mental Work as a Mediator Between Work Stress and Employee Performance. *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, 4(1), 112–119. <https://doi.org/10.31098/bmss.v4i1.865>
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wulandari, R. P., & Mujanah, S. (2024). Pengaruh self efficacy, kompetensi dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indo Bismar Surabaya. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 4(1), 188–200.
- Yudhanto, A. D., dan Purwanto, P. (2020). ANALISA PENGARUH PENERAPAN BUDAYA 5S TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT SAMSUNG ELECTRONICS INDONESIA, BEKASI. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 205. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i2.7609>
- Yuliarti, D. I., & Novie, M. (2023). Pengawasan Kerja, Disiplin, dan Konflik dalam Konteks Kinerja Karyawan. *Nusantara Entrepreneurship and Management Review*, 1(1), 36–46. <https://doi.org/10.55732/nemr.v1i1.1044>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., dan Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10, 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>