

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.5. Landasan Teori

##### 2.5.1. *Job Satisfaction*

###### a) **Pengertian *Job Satisfaction***

*Job satisfaction* merupakan seberapa puas seseorang dengan pekerjaannya dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti jenis pekerjaan, gaji yang diterima, peluang naik jabatan, hubungan dengan rekan kerja, jumlah tugas, dan faktor lain-lain (7). Selain itu *Job Satisfaction* (Kepuasan kerja) pegawai merupakan respon emosi yang mencerminkan penilaian subjektif seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk tugas, lingkungan kerja, rekan kerja, dan imbalan yang diterima (20). Kepuasan kerja merupakan sikap emosi pegawai mengenai pekerjaannya.

###### b) **Faktor-faktor *Job Satisfaction***

*Job satisfaction* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat memengaruhi perasaan dan produktivitas pegawai dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* (21);

###### 1. Kompensasi

Kompensasi merupakan satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karena dengan diberinya nilai penghargaan langsung atas kontribusi pegawai. Ketika

pegawai merasa bahwa kompensasi yang diterima adil dan sesuai dengan beban kerja, mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk tetap produktif. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam kompensasi sering kali menimbulkan perasaan tidak dihargai.

## 2. Promosi

Kesempatan untuk mendapatkan promosi membuktikan bahwa perusahaan menghargai kinerja dan potensi pegawai untuk berkembang. Promosi memberi peluang dalam peningkatan karier dan tanggung jawab, yang meningkatkan perasaan pencapaian dan pengakuan. Ketika pegawai melihat peluang promosi, mereka cenderung lebih termotivasi dan puas karena merasa ada ruang untuk pertumbuhan.

## 3. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik mencakup fasilitas dan kondisi tempat kerja, seperti kebersihan, kenyamanan, pencahayaan, dan keamanan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan konsentrasi dan mengurangi stres, sehingga pegawai merasa lebih puas. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan produktivitas dan mempengaruhi kesehatan fisik serta mental pegawai.

#### 4. Lingkungan Non Fisik

Faktor non-fisik meliputi budaya organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif membantu menciptakan perasaan keterikatan dan kebersamaan di tempat kerja, yang berperan besar dalam kepuasan pegawai. Hubungan baik dengan tim dan atasan membuat pegawai merasa didukung dan lebih nyaman dalam menjalankan tugas.

#### 5. Karakteristik Pekerjaan.

Etis dan tanggung jawab pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja, terutama jika tugas tersebut selaras dengan minat, keterampilan, dan nilai pribadi pegawai. Pekerjaan yang menantang, memberikan otonomi, atau memiliki tujuan jelas membuat pegawai merasa lebih terlibat dan puas. Pekerjaan yang rutin dan tidak menantang dapat menurunkan kepuasan karena kurangnya variasi dan peluang pengembangan.

#### 6. *Work Engagement*

Perasaan pegawai yang terhubung dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan mereka. Ketika pegawai merasa memiliki

kontrol dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, mereka merasa lebih terikat pada pekerjaannya. Tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung meningkatkan komitmen dan kepuasan karena pegawai merasa pekerjaannya memiliki dampak yang signifikan bagi organisasi

#### 7. *Mental Health*

*Job satisfaction* karena memengaruhi motivasi, produktivitas, dan hubungan di tempat kerja. Stres, burnout, atau kecemasan dapat menurunkan kualitas kerja dan membuat karyawan merasa tidak nyaman. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berpengaruh terhadap kesejahteraan mental. Oleh karena itu, dukungan perusahaan terhadap kesehatan mental karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja.

#### c) **Indikator *Job Satisfaction***

Berikut indikator *job satisfaction* (22) sebagai berikut;

##### 1. Pekerjaan

Pekerjaan menjadi indikator kepuasan kerja, karena hal itu yang dilakukan sehari-hari. Ketika seorang pegawai merasa pekerjaannya bermakna, kesenangan emosi, dan menantang, mereka akan merasa lebih puas. Sedangkan, pekerjaan yang monoton, kurang menantang, tidak sesuai dengan keinginan

pegawai maka minat dan kepuasan kerja pegawai akan menurun.

## 2. Gaji

Gaji/upah merupakan kompensasi secara finansial yang diberikan pihak pemberi kerja sebagai imbalan balas jasa kepada pegawai. Gaji yang sesuai harapan, kesanggupan, dan kontribusi pegawai terhadap perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja

## 3. Peluang Promosi

Promosi merupakan kesempatan kenaikan jabatan pegawai. Karena adanya peluang untuk semakin berkembang dalam pengembangan karier di organisasi. Pegawai yang mendapatkan promosi akan cenderung termotivasi dan merasa puas dalam bekerja.

## 4. Pengawasan

Pengawasan dibuat agar menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif. Jika atasan memberikan bimbingan dan umpan balik yang bersifat membangun. Menjadikan pekerja lebih merasa nyaman dan puas dalam bekerja. Namun,

pengawasan yang terlalu ketat akan menimbulkan ketidaknyamanan dan kurang puas dalam bekerja.

## 5. Rekan Kerja

Hubungan sosial kesesama rekan kerja juga merupakan peran penting dalam kepuasan kerja. Adanya lingkungan kerja yang baik, menghasilkan anggota tim yang saling memberi semangat dan dapat bekerja sama dengan baik. Konflik antar anggota tim juga dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja hingga stress kerja.

### 2.5.2. *Work Engagement*

#### a) **Pengertian *Work Engagement***

*Work engagement* memiliki beberapa definisi salah satunya menjelaskan keterlibatan kerja dilihat sejauh mana perasaan seseorang terlibat, puas, dan antusias dengan pekerjaannya (23).

Selain itu *work engagement* merupakan sikap individu dalam keadaan pikiran yang positif, pemenuhan diri dalam individu yang memuaskan, serta suatu hal yang berhubungan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukannya (24). Ia juga mengatakan terdapat tiga bagian penting dalam *work engagement* yaitu aspek “*vigor, dedication and absorption*”

#### b) **Faktor-faktor *Work Engagement***

Beberapa faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja (25):

a. Lingkungan kerja

Lingkungan tempat kerja sebagai tempat dalam membantu pegawai untuk fokus pada pekerjaan dan kenyamanan saat bekerja dianggap sebagai penentu utama *work engagement*.

b. *Career hope*

Tawaran jenjang karier yang menjadikan tantangan pegawai untuk mencapai tujuannya dengan rencana yang telah dibuat

c. Pelatihan dan pengembangan diri Kesempatan untuk tumbuh dan *engagement* terhadap perusahaan.

d. Tantangan kerja

Adanya sebuah tantangan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk menggunakan kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya.

c) **Indikator *Work Engagement***

Indikator *work engagement* terdapat tiga komponen yang dapat digunakan sebagai pengukuran pada keterlibatan pegawai (26):

1. *Vigor*

*Vigor* (semangat) merupakan energi seseorang yang dimiliki ketika di tempat kerja (27). Pegawai yang memiliki *vigor* menjadi lebih produktif, memiliki tingkat produktif, memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah, dan lebih aktif dalam

menyelesaikan tugas-tugasnya. Vior menjadi kekuatan dan motivasi intrinsik dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

## 2. *Dedication*

*Dedication* (dedikasi) bagaimana seseorang merasa bermakna dan digunakan secara jelas dari pekerjaannya, mereka akan merasa bangga dan merasa pekerjaannya menantang. Mereka juga mendapatkan inspirasi dari pekerjaan yang dilakukan (28). Dedikasi juga melihat dari komitmen emosional seorang pegawai yang lebih bersemangat untuk mencapai hasil dan senang dalam mengerjakan tugas. Pegawai yang berdedikasi memiliki komitmen yang kuat, dan merasa pekerjaan mereka menjadi penting dan menantang.

## 3. *Absorption*

*Absorption* (penyerapan) merupakan bagaimana seseorang anggota organisasi dapat berkonsentrasi penuh di tempat kerja dan sebagai pengalaman yang membahagiakan dalam pegawai (28). *Absorption* dapat menunjukkan tingkat konsentrasi yang tinggi dan kemampuan dalam keterlibatan kerja. Mereka akan cenderung lebih kreatif dan inovatif karena mereka terlibat secara penuh dalam aktivitas pekerjaan mereka.

### 2.5.3. *Mental Health*

#### a) *Pengertian Mental Health*

*Mental health* setiap orang berbeda dan dapat mengalami dinamis dalam perkembangannya. Ketika seseorang yang memiliki Kesehatan mental yang baik, mereka mampu mengatasi stress, menjaga hubungan sosial yang baik, dan dapat produktif dalam kegiatan sehari-hari.

*Mental health* keadaan kesehatan yang melibatkan kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial seseorang (29). Selain itu, *Mental health* juga bisa di definisikan keberhasilan seseorang dalam beradaptasi dari lingkungan internal atau eksternal berupa pikiran, perasaan yang sesuai kondisi usia dan norma yang ada (30).

Teori *Mental health* H.C Witherington mengatakan, masalah *mental health* berkaitan mengenai ilmu pengetahuan yang ada di psikologi, kedokteran, psikiatri, biologi, sosiologi, dan agama(31). Kesehatan mental merupakan kondisi di mana seseorang memiliki keseimbangan emosional yang baik, sehingga mereka dapat menjalani hidup dengan tenang, aman, dan bahagia. Ini melibatkan kemampuan untuk mengatasi stres, berpikir positif, dan membangun hubungan yang sehat dengan orang lain(31).

## **b) Faktor-faktor *Mental Health***

Berikut faktor yang mempengaruhi kesehatan mental yang dinamis dan saling berkaitan(32) :

### 1. Faktor Biologis

Faktor ini dapat mempengaruhi kesehatan dalam sistem genetik, otak, sensori dan juga faktor ibu selama kehamilan.

### 2. Faktor Psikologis

Faktor ini mempengaruhi kesehatan mental dalam pengalaman awal, proses belajar. Faktor psikologis ini dapat berupa kecemasan yang tidak jelas, gangguan afeksi, merasa diancam, dan gangguan perilaku lainnya.

### 3. Faktor Lingkungan

Lingkungan dan manusia merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Sebab lingkungan yang tidak mendukung, baik dari segi keamanan maupun kenyamanan, dapat memicu gangguan kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan.

### 4. Faktor Sosial dan Budaya

Faktor sosial dan budaya mencakup norma, nilai, serta hubungan interpersonal dalam suatu masyarakat yang memengaruhi pandangan seseorang terhadap kesehatan mental. Pada aspek sosial dapat mempengaruhi kesehatan mental dengan stratifikasi sosial, interaksi sosial, dan

perubahan sosial. Sedangkan dalam aspek budaya, munculnya budaya baru yang berbeda dari budaya yang telah dimiliki sebelumnya (*culture shock*)

**c) Indikator *Mental Health***

Terdapat Sembilan indikator mental health (33) yaitu:

1. *Life satisfaction* (Kepuasan Hidup)

Kepuasan hidup menggambarkan keadaan sejauh mana seseorang merasa puas dengan kehidupannya secara keseluruhan. Ini merupakan salah satu indikator subjektif kesejahteraan yang penting, karena orang dengan tingkat kepuasan hidup yang tinggi cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik.

2. *Loneliness* (Kesendirian)

Kesendirian atau perasaan terisolasi sering kali dikaitkan dengan depresi, kecemasan, dan gangguan kesehatan mental lainnya.

3. *Self-rated mental health* (Kesehatan mental yang kita nilai sendiri)

*Self-rated mental health* Bagaimana seseorang menilai kondisi mentalnya sendiri adalah indikator penting dalam memahami kesejahteraan psikologisnya. Ini mencakup persepsi seseorang tentang stres, kebahagiaan, kecemasan, dan kondisi mental secara keseluruhan. Penilaian diri ini sering kali menjadi

cerminan dari kesadaran akan kondisi mental dan bisa memberikan wawasan tentang risiko atau kebutuhan untuk intervensi.

#### 4. *Social support* (Dukungan sosial)

Dukungan sosial mencakup sejauh mana seseorang merasa didukung oleh keluarga, teman, atau komunitas. Dukungan sosial yang kuat dapat membantu mengurangi efek negatif dari stres, meningkatkan rasa percaya diri, dan meningkatkan kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah. Kurangnya dukungan sosial sering kali dikaitkan dengan kesulitan emosional dan kesehatan mental yang buruk.

#### 5. *Social connection* (Koneksi sosial)

Koneksi sosial adalah perasaan terhubung dengan orang lain. Memiliki hubungan yang bermakna dan saling mendukung membantu seseorang merasa diterima dan dihargai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan emosional.

#### 6. *Social network* (Jejaring sosial)

Jejaring sosial merujuk pada seberapa luas hubungan sosial yang dimiliki seseorang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Jaringan sosial yang lebih luas dapat memberikan lebih banyak sumber daya dan dukungan emosional, sehingga membantu menjaga kesehatan mental.

### 7. *Stress* (Stres)

Stres adalah respon alami tubuh terhadap tekanan atau tantangan. Stres kronis atau yang berlebihan dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental, seperti kecemasan, depresi, dan gangguan tidur. Mengelola stres dengan baik sangat penting untuk menjaga kesehatan mental.

### 8. *Physical activity* (Aktivitas fisik sosial)

Aktivitas fisik tidak hanya bermanfaat bagi kesehatan fisik tetapi juga kesehatan mental. Olahraga dan aktivitas fisik dapat membantu mengurangi gejala depresi dan kecemasan, meningkatkan mood, serta memperbaiki kualitas tidur.

### 9. *Social participation* (Partisipasi sosial)

Partisipasi sosial mencakup keterlibatan dalam kegiatan komunitas, seperti kelompok sosial, organisasi, atau acara publik. Partisipasi aktif dalam kegiatan sosial membantu memperkuat rasa memiliki, meningkatkan harga diri, dan mengurangi risiko isolasi.

## 2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh *work engagement* dan *job satisfaction* dimediasi *mental health* (studi kasus pegawai UMM). Juga mengambil dan mempelajari dari penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu menjadai acuan yang mendasar.

Dengan adanya penelitian terdahulu memberikan gambaran yang jelas mengenai temuan-temuan penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh *work engagement* dan *job satisfaction* terhadap kesehatan mental, dengan mempertimbangkan peran mediasi yang dimainkan oleh kesehatan mental.



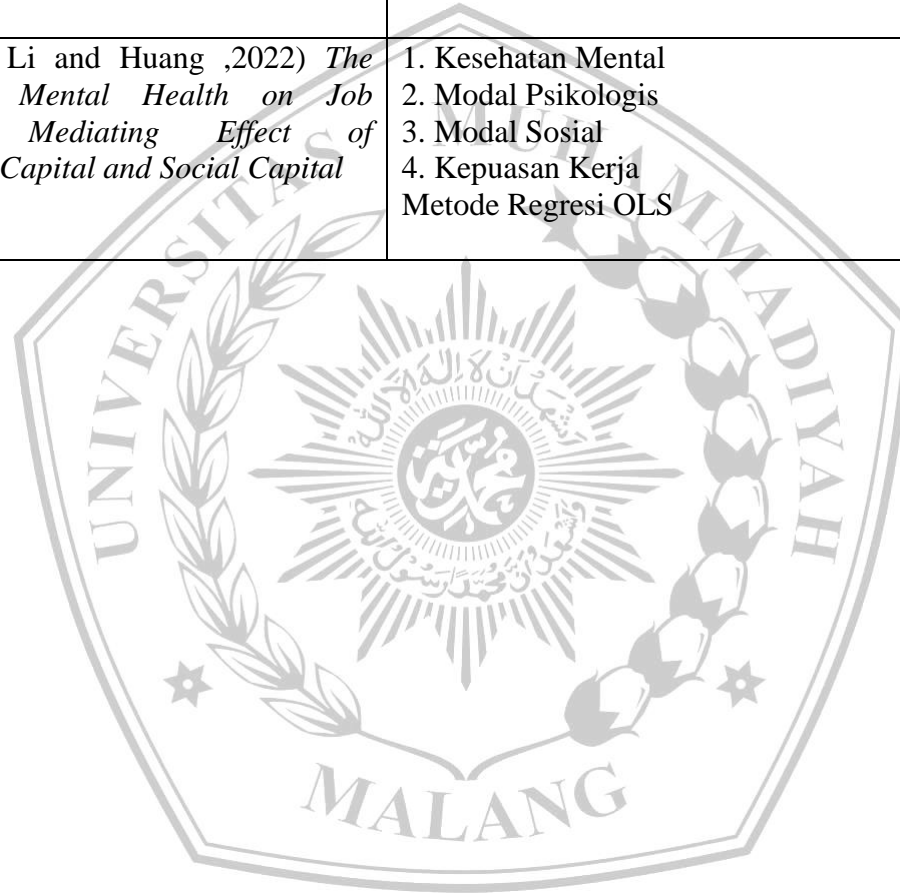
**Tabel 2. 1 Tabulasi Penelitian Terdahulu**

No.	Judul, Penulis	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Liu a, Chen, Cui, Hu, 2023) <i>The relationship between nurses' social network degree centrality and organizational citizenship behavior: The multiple mediating effects of job satisfaction and work engagement</i>	1. <i>Job satisfaction</i> 2. <i>Work engagement</i> 3. Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) 4. Sentralitas Tingkat jejaring sosial  Metode <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	1. Kepuasan kerja secara positif mempengaruhi keterlibatan kerja. 2. Keterlibatan kerja terkait dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB). 3. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja memediasi hubungan OCB.
2.	(Wei, Horsley, Cao et.al, 2023) <i>The associations among nurse work engagement, job satisfaction, quality of care, and intent to leave: A national survey in the United States</i>	1. Job satisfaction 2. Quality of care 3. Work engagement 4. Intent to leave 5. Demographic factor  Metode regresi linier	1. Keterlibatan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kualitas perawatan. 2. Keterlibatan kerja berhubungan negatif dengan niat untuk pergi. 3. Perawat bersertifikat memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada yang tidak bersertifikat.
3.	(Sulistyorini, Sudarmi, Jati, 2017) Pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	1. Keterlibatan Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kohesivitas 4. Kepuasan Kerja 5. Kinerja Pegawai	1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 2. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

No.	Judul, Penulis	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Metode resampling bootstrapping	3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	(Sulistyo,Rachman and Suhartini, Suhartini, 2019) <i>The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction</i>	1. Job characteristics 2. Perceived Organizational Support 3. Self- Efficacy 4. Job Satisfaction 5. Work Engagement  Model Regresi sederhana dan ganda	1. Karakteristik pekerjaan dan efikasi diri secara signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja. 2. Karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi yang dirasakan secara positif mempengaruhi kepuasan kerja. 3. Keterlibatan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.
5.	(Lia,Yanga, Ling, Zhang 2024) <i>Mental health, job satisfaction, and quality of life among psychiatric nurses in China during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study.</i>	1. Kepuasan kerja 2. Kualitas hidup 3. Kesehatan mental 4. Beban psikologis  Metode Regresi linier multivariabel	1. COVID-19 meningkatkan risiko psikososial kerja emosional dan beban kerja. 2. Keterlibatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja 3. Sumber daya dan ukuran berkorelasi positif dengan kepuasan kerja.
6.	(Giorgi et al.,2020) <i>COVID-19-Related Mental Health Effects in the Workplace: A Narrative Review</i>	1. Kesehatan mental 2. Kepuasan kerja 3. Hasil kerja  Metode narasi review	1. COVID-19 memperburuk kesehatan mental pada pekerja, terutama staf kesehatan.

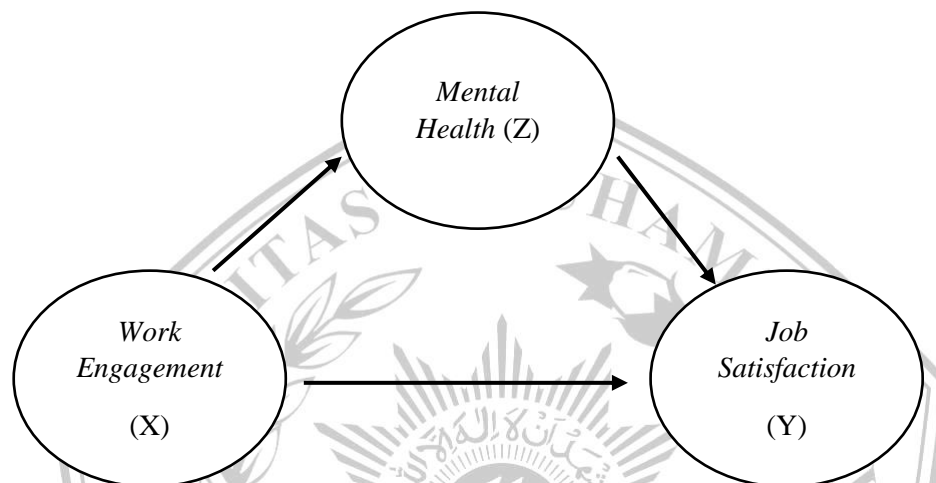
No.	Judul, Penulis	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			2. Faktor organisasi dapat memperburuk atau mengurangi masalah kesehatan mental. 3. Kesehatan mental yang buruk dapat menyebabkan penurunan tingkat kepuasan kerja
7.	(Luca.,2019) <i>Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement</i>	1. Personality characteristics 2. Work engagement 3. Job performance 4. Mental health 5. Proactive personality 6. Psycap  Metode path analysis dan confirmatory factor analysis (CFA)	1. Keterlibatan kerja memediasi kinerja pekerjaan dan hubungan kesehatan mental. 2. Keterlibatan kerja Sebagian memediasi hubungan antara PsyCap dan kesehatan mental 3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dengan Kesehatan mental
8.	(Purwati,Sitompul,claudia,2023) <i>Factors Affecting Employee Perfomance and Job Satisfaction PT.Gloria Mandiri Sejahtera</i>	1. Kesehatan Mental 2. Lingkungan Kerja 3. Intensif 4. Kinerja Pegawai 5. Kepuasan Kerja	1. Kesehatan Mental secara signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja. 2. Insentif berdampak pada Kinerja karyawan tetapi tidak pada Kepuasan Kerja. 3. Kinerja karyawan secara signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja.

No.	Judul, Penulis	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian
9.	(Cao, Zhang, Li and Huang ,2022) <i>The Influence of Mental Health on Job Satisfaction: Mediating Effect of Psychological Capital and Social Capital</i>	1. Kesehatan Mental 2. Modal Psikologis 3. Modal Sosial 4. Kepuasan Kerja Metode Regresi OLS	1. Kesehatan mental yang positif meningkatkan kepuasan kerja. 2. Kesehatan mental negatif mengurangi kepuasan kerja. 3. Modal psikologis memediasi kesehatan mental dan kepuasan kerja.



## 2.7. Kerangka Konsep

Kerangka berpikir berdasarkan penelitian ini terdapat tiga variabel. Variabel pertama independen (X) yaitu *Work engagement*. Selanjutnya terdapat variabel dependen (Y) yaitu *Job satisfaction*. Terakhir merupakan variabel mediasi (Z) yaitu *Mental health*.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Dari gambar 2.1 dapat diketahui ada tiga variabel yang diidentifikasi pada penelitian ini yaitu (34):

1. Variabel dependen yang dicari pada penelitian ini menjadi fokus utama yang dicari. Dilihat dari gambar 2.1 variabel tersebut yaitu *job satisfaction*
2. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen yaitu *work engagement*. *Work engagement* disini mempunyai hubungan positif atau negatif pada *job satisfaction* atau variabel dependen.

3. Variabel independen pada penelitian ini yaitu *work engagement* yang mana memiliki hubungan positif atau negatif dengan variabel mediasi yaitu *mental health*.
4. Variabel mediasi mempengaruhi atau memperkuat hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Dalam kerangka berpikir, variabel mediasi membantu peneliti untuk memahami kondisi atau situasi tertentu di mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen mungkin lebih kuat.

## 2.8. Pengembangan Hipotesis

### 2.8.1. Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction*

Dengan variabel *work engagement* terdapat penelitian yang mendukung *work engagement* terhadap *job satisfaction*. *Work engagement* memiliki pengaruh positif pada *job satisfaction* dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) (12). Penelitian itu menguji bagaimana hubungan jejaring perawat dan perilaku kewarganegaraan memediasi kepausan kerja dan keterlibat kerja. Begitu juga dengan penelitian lain hubungan antara keterlibatan kerja perawat, kepuasan kerja, kualitas layanan, dan niat untuk berhenti: dengan melalui survei nasional di Amerika Serikat. Menghasilkan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja (9). Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan metode regresi linier. Dari penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini sehingga hipotesisnya adalah

**H<sub>1</sub>: *Work Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction***

### 2.8.2. *Work Engagement* berpengaruh terhadap *Mental health*

*Work Engagement* memiliki pengaruh terhadap *mental health* pada pegawai UMM. Jika pegawai merasa tidak terlibat dalam bekerja akan mempengaruhi Kesehatan mental pada pegawai. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang mengatakan adanya pengaruh positif *work engagement* terhadap *mental health* pada karyawan di Rumania (16). Selain itu karyawan yang terlibat dalam pekerjaan memainkan peran yang dalam peningkatan Kesehatan mental (35). Dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan secara linier dengan tekanan psikologis karyawan. Dari penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini sehingga hipotesisnya adalah

**H<sub>2</sub>: *Work Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Mental Health***

### 2.8.3. *Mental health* berpengaruh terhadap *job satisfaction*

Variabel *mental health* memiliki pengaruh *job satisfaction* pada pegawai UMM diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu. Salah satunya pada penelitian *mental health* pada perawat di china pada pandemi covid-19 yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (36). Penelitian lain juga ditemukan bahwa *mental health* pegawai saat pandemi menurun mempengaruhi kepuasan kerja pegawai turun (37). Dari beberapa penelitian terdahulu dapat memperkuat pernyataan sehingga hipotesisnya adalah

**H<sub>3</sub>: *Mental health* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction***

#### 2.8.4. *Mental Health* memediasi pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction*

*Work engagement* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *job satisfaction* pegawai. Pernyataan ini didukung dengan adanya beberapa penelitian. Penelitian mengenai kepuasan kerja di kalangan perawat selama covid 19 yang tinggi disebabkan adanya tingkat keterlibatan kerja(38). Juga penelitian terdahulu mengenai adanya pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction* yang tinggi(12). Terakhir keterlibatan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di pusat pengembangan Pendidikan dan kebudayaan Yogyakarta(11). Dari beberapa penelitian terdahulu dapat mendukung pernyataan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di UMM.

*Work engagement* terhadap *mental health* pada karyawan di Rumania berpengaruh positif (16). Selain itu karyawan yang terlibat dalam pekerjaan memainkan peran yang dalam peningkatan Kesehatan mental (35).

Kesejahteraan karyawan juga penting salah satunya, kesehatan mental yang memengaruhi kepuasan kerja. Kesehatan mental yang baik memungkinkan individu untuk siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Kesehatan mental memperkuat hubungan antara tingkat keterlibatan kerja (*work engagement*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang menghasilkan, Kesehatan mental berpengaruh positif dengan kepuasan kerja (39). Penelitian lain yang meneliti faktor kepuasan kerja pegawai di PT Gloria Mandiri Sejahtera, menghasilkan bahwa kesehatan mental secara signifikan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai (40).

Selain penelitian terdahulu terdapat juga teori yang dapat memperkuat penggunaan mental health sebagai variabel mediasi dengan. Teori *Conservation of Resources* yaitu teori yang menggambarkan motivasi yang mendorong individu untuk mempertahankan *resources* milik individu dan mencoba untuk memperoleh *resources* yang baru. Hal ini dapat dirasakan oleh individu dalam membantu mencapai tujuan mereka. Memungkinkan. Hilangnya *resources* yang dimiliki dapat mendorong individu ke tingkat stres tertentu. Sehingga pada penelitian ini, peneliti menggunakan sumber daya individu dengan keterlibatan kerja dan *mental health*. Agar merasa puas dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian dan teori tersebut dapat dikatakan *mental health* memediasi pengaruh *work engagement* terhadap *job satisfaction*. Sehingga hipotesisnya adalah

**H<sub>4</sub> : *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* melalui mediasi *Mental Health*.**