



Pengaruh *Work Environment* dan *Quality of Work Life* terhadap *Work Productivity* Generasi Z: *Mental Health* sebagai Variabel Mediasi

*Rijaludin¹, Karsim², Mazayatul Mufrihah³, Pramana Saputra⁴

^{1,2,3,4}Universitas Tanjungpura

E-mail: Rijaludin967@gmail.com¹; karsim@ekonomi.untan.ac.id²;

mazayatulmufrihah@ekonomi.untan.ac.id³; pramana.saputra@ekonomi.untan.ac.id⁴

Abstract

This study investigates the influence of the work environment and quality of work life on individual work productivity among Generation Z, with mental health serving as a mediating variable within the structural model. Generation Z, as a demographic cohort increasingly dominating the labor force, exhibits distinctive psychosocial characteristics that necessitate adaptive managerial approaches, particularly concerning psychological well-being in the workplace. The sample comprised 161 respondents employed across various industrial sectors in Indonesia, selected using a sampling technique based on Lemeshow's formula for populations lacking explicit definition. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) approach to assess causal relationships among constructs and to validate the proposed theoretical model. Empirical findings reveal that both the work environment and quality of work life exert a positive and statistically significant influence on mental health. Furthermore, these two variables also directly contribute to enhanced work productivity. In addition, mental health is demonstrated to be a significant mediator in the relationship between the independent variables and productivity, thereby reinforcing their indirect effects. These results underscore the importance of organizational policy formulation that strategically positions mental health as a core element in human resource management systems. Accordingly, well-being-based workplace interventions not only enhance productivity but also foster a sustainable work ecosystem for the current and future workforce.

Keywords: *Work Environment; Quality of Work Life; Mental Health; Work Productivity; Generation Z.*

Abstrak

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja individu pada Generasi Z, dengan kesehatan mental sebagai variabel mediasi dalam model struktural. Generasi Z, sebagai kelompok demografis yang kian mendominasi angkatan kerja, menunjukkan karakteristik psikososial yang menuntut pendekatan manajerial yang adaptif, khususnya terkait kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Sampel terdiri dari 161 responden yang bekerja di berbagai sektor industri di Indonesia, diperoleh melalui teknik penentuan sampel berdasarkan rumus Lemeshow untuk populasi yang tidak terdefinisi secara eksplisit. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan kausal antar konstruk dan mengonfirmasi validitas model teoretis yang diajukan. Temuan empiris menunjukkan bahwa

baik lingkungan kerja maupun kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental. Selanjutnya, kedua variabel tersebut juga berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, kesehatan mental terbukti sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara variabel-variabel independen dan produktivitas, yang memperkuat pengaruh tidak langsung keduanya. Hasil ini menekankan pentingnya perumusan kebijakan organisasi yang menempatkan kesehatan mental sebagai elemen strategis dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, intervensi berbasis kesejahteraan kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan ekosistem kerja yang berkelanjutan bagi generasi pekerja masa kini dan mendatang.

Kata-kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kualitas Kehidupan Kerja; Kesehatan Mental; Produktivitas Kerja; Generasi Z.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan komponen esensial dalam pencapaian efisiensi dan efektivitas organisasi, khususnya di tengah transformasi digital yang mendorong perubahan struktur tenaga kerja. Generasi Z, yang secara demografis mencakup sekitar 20-25% populasi Indonesia atau setara dengan 55 hingga 70 juta jiwa pada tahun 2023 (BPS), mulai mendominasi pasar tenaga kerja dengan karakteristik khas seperti digital nativity, preferensi terhadap pekerjaan yang bermakna, serta perhatian terhadap kesehatan mental. Meskipun memiliki kapabilitas adaptif terhadap teknologi, data menunjukkan bahwa tingkat produktivitas Generasi Z di Indonesia relatif rendah, yaitu sebesar 29,23%, sehingga menimbulkan urgensi bagi organisasi untuk merumuskan strategi peningkatan produktivitas yang berbasis pada kebutuhan dan ekspektasi generasional.^{1,2}

Beragam penelitian empiris mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, yang berimplikasi positif terhadap produktivitas karyawan. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), yang mencakup keseimbangan antara aspek personal dan profesional serta dukungan terhadap pengembangan kompetensi, diidentifikasi sebagai determinan utama dalam meningkatkan efektivitas dan daya saing tenaga kerja. Tingkat *quality of work life* yang tinggi berasosiasi

¹ Jean M. Twenge, "Why Increases in Adolescent Depression May Be Linked to the Technological Environment," *Current Opinion in Psychology* 32 (2020): 89–94, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2352250X19300880>.

² Nidya Dudija dan Muhammad Dzaky Apriliansyah, "Psychological Well-Being Among Generation Z Employees: A Literature Review," *IJSRM: International Journal of Scientific Research and Management* 12, no. 8 (2024): 79–87, <https://ijsrm.net/index.php/ijsrm/article/view/5572>.

dengan peningkatan keterlibatan kerja karyawan, yang pada akhirnya memperkuat produktivitas dan kepuasan kerja.^{3,4,5}

Namun, di tengah tekanan pekerjaan yang semakin kompleks, mental *health* menjadi variabel penting yang perlu diperhatikan terkait produktivitas, terutama bagi generasi muda yang lebih rentan terhadap stres dan kelelahan. Sebagai contoh, penelitian terbaru menunjukkan bahwa mental *health* yang baik dapat memediasi pengaruh faktor *work environment* terhadap produktivitas. Peneliti lain juga menyebutkan bahwa kondisi mental *health* karyawan memainkan peran mediasi yang signifikan, yang dapat memperkuat atau bahkan menghambat hubungan antara *quality of work life* dan produktivitas. Di Indonesia, data menunjukkan bahwa 78% dari Generasi Z merasa mudah stres di tempat kerja, dan 65% dari mereka mengalami kecemasan terkait pekerjaan. Berdasarkan data dari Survei Kesehatan Indonesia 2023 (SKI), mayoritas yang mengalami depresi berasal dari kelompok usia ini. Namun, meskipun banyak yang menyadari kondisi mental mereka, hanya sekitar 10,4% yang mencari bantuan profesional. Hal ini mencerminkan pentingnya faktor mental *health* dalam membangun generasi pekerja yang produktif dan sehat.

Work environment mencakup elemen fisik dan emosional di tempat kerja yang memengaruhi keterlibatan, produktivitas, dan kepuasan kerja, termasuk suasana umum serta dinamika sosial.⁶ Aspek fisik meliputi pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, tata letak, dan tingkat kebisingan, sementara aspek non-fisik menekankan hubungan positif antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja yang ideal ditandai dengan fasilitas memadai, relasi harmonis, serta peralatan yang mendukung produktivitas. Indahyati dan Hendarti menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan ruang kolaboratif antara atasan dan karyawan,⁷ sedangkan Fau dan Buulolo menekankan pentingnya suasana kekeluargaan,

³ Rezwana Rafiq et al., "Impact of Working from Home on Activity-Travel Behavior during the COVID-19 Pandemic: An Aggregate Structural Analysis," *Transportation Research Part A: Policy and Practice* 159 (2022): 35–54, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0965856422000507>.

⁴ Nisa Salsabila et al., "The Influence of Quality Work of Life, Workload, Work Stress, Lifestyle and Environment on the Productivity of the Millennial Workforce in Mataram City," *International Journal of Management Science* 2, no. 1 (2024): 43–51, <https://unram.sgp1.digitaloceanspaces.com/simlitabmas/kinerja/penelitian/jurnal/809ed85e-5afe-457c-81d8-1a74cd2a284e-P-Nisa%2BSalsabila.pdf>.

⁵ Hadi Al-Abrow et al., "Understanding Employees' Responses to the COVID-19 Pandemic: The Attractiveness of Healthcare Jobs," *Global Business and Organizational Excellence* 40, no. 2 (2021): 19–33, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/joe.22070>.

⁶ Nathania Jessica et al., "The Effect of Work Environment and Work-Life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator," *Journal of Economics, Management and Trade* 29, no. 1 (2023): 54–65, <https://journaljemt.com/index.php/JEMT/article/view/1074>.

⁷ Hanif Nur Indahyati dan Yanita Hendarti, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Murni Srijaya Sragen," *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta* 18, no. 3 (2020): 276–282, <https://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smoothing/article/view/494>.

komunikasi, dan kepatuhan terhadap kebijakan.⁸ Bagi Gen Z, 68% menganggap fleksibilitas waktu dan kerja hybrid sebagai kebutuhan utama. Namun, studi di Karawang mengungkapkan bahwa 40% karyawan Gen Z mengalami penurunan produktivitas karena desain ruang kerja yang tidak ergonomis dan tekanan sosial.⁹ Perbedaan generasi dan kondisi kerja yang tidak mendukung turut berdampak pada menurunnya kinerja.

Quality of work life mencerminkan hubungan antara respons terhadap pekerjaan dengan aspek mental *health* dan kepuasan kerja. Konsep ini memandang karyawan bukan sekadar bagian mekanis organisasi, melainkan individu yang merancang, menjalankan, dan mendukung sistem kerja secara menyeluruh.¹⁰ Dengan *quality of work life* yang baik, perusahaan mampu memenuhi nilai, kebutuhan, dan keinginan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini berdampak pada meningkatnya motivasi, tanggung jawab, kesejahteraan mental, dan produktivitas kerja.

Mental *health* merupakan aspek penting dalam kehidupan, termasuk di lingkungan kerja, karena berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan kontribusi karyawan.¹¹ Keseimbangan mental meningkatkan kepuasan kerja. Generasi Z, yang kini mendominasi angkatan kerja di Indonesia, tergolong rentan terhadap masalah mental. Menurut *American Psychological Association* (APA), hanya 45% dari Gen Z yang menyatakan kondisi mental mereka baik atau sangat baik, dan mereka memiliki tingkat stres tertinggi dibanding generasi lain. Jika tidak dikelola, stres ini dapat berkembang menjadi gangguan mental serius seperti depresi, yang berdampak negatif pada kepuasan dan produktivitas kerja.

Di era transformasi digital dan perubahan demografis tenaga kerja, produktivitas Generasi Z di Indonesia menunjukkan kecenderungan rendah meskipun generasi ini memiliki tingkat adaptasi teknologi yang tinggi. Fenomena ini mengindikasikan perlunya analisis komprehensif terhadap determinan produktivitas, khususnya pengaruh kualitas lingkungan kerja (*work environment*), kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), serta

⁸ Jhon Firman Fau dan Progresif Buulolo, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan," *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 7, no. 1 (2023): 533–536, <https://www.jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/view/12104>.

⁹ Achmad Firdaus Aljabbar dan Prijati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indah Makmur," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 13, no. 9 (2024): 1–15, <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/6081>.

¹⁰ Irham Habibi Fanindra dan Yudi Tri Harsono, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Produksi PT. Dharma Polimetal Tbk.," *Flourishing Journal* 2, no. 12 (2022): 727–740, <https://journal3.um.ac.id/index.php/psi/article/view/3811>.

¹¹ Niken Kusumawardani Saptono, Edy Supriyadi, dan Tabroni Yusuf, "Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee Engagement dengan Kesehatan Mental sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan PT. Angkasa Pura I (Persero)," *Jurnal Ekobisman* 5, no. 2 (2020): 88–108, <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/view/1837>.

kondisi kesehatan mental (mental health). Kesehatan mental diduga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas, yang menambah kompleksitas dinamika tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh work environment dan quality of work life terhadap produktivitas kerja Generasi Z, serta memverifikasi peran mediasi kesehatan mental dalam hubungan tersebut. Fokus penelitian mencakup identifikasi dimensi-dimensi lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja yang memiliki kontribusi signifikan terhadap produktivitas, serta pemahaman mekanisme psikologis yang mendasari peran mediasi kesehatan mental. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi konseptual dan empiris bagi pengembangan kebijakan organisasi dan strategi manajerial yang lebih adaptif terhadap karakteristik Generasi Z, guna meningkatkan kesejahteraan mental dan produktivitas tenaga kerja secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai paradigma utama, yang menitikberatkan pada pengukuran variabel secara objektif dan analisis statistik untuk menguji hipotesis berdasarkan teori yang sudah ada.¹² Pendekatan ini memungkinkan peneliti melakukan generalisasi hasil pada populasi yang lebih luas melalui data numerik yang terstruktur. Berdasarkan tujuan analisis hubungan antar variabel, penelitian dikategorikan sebagai penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan memverifikasi hubungan sebab-akibat antara konstruk variabel yang diteliti.¹³ Data dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuesioner berbasis skala Likert lima poin, yang dirancang untuk mengukur intensitas sikap dan persepsi responden dengan rentang skor dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).¹⁴ Distribusi kuesioner dilakukan secara daring menggunakan platform media sosial (Instagram, Facebook, WhatsApp, dan TikTok), untuk mengoptimalkan cakupan dan representasi sampel yang terdiri dari anggota Generasi Z di Indonesia yang memiliki pengalaman kerja di berbagai sektor.¹⁵ Dalam menentukan ukuran sampel, digunakan rumus Lemeshow sebagai metode statistik untuk menghitung

¹² Dahlia Amelia et al., *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2023).

¹³ Mujibur Rohman, *Metodologi Penelitian: Kualitatif dan Kuantitatif* (Yogyakarta: PT. Penamuda Media, 2023).

¹⁴ Suhadarliyah et al., *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2023).

¹⁵ Sidik Priadana dan Denok Sunardi, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Tangerang: Pascal Books, 2021).

jumlah responden minimum dalam penelitian survei dengan populasi yang tidak diketahui secara pasti, berdasarkan tingkat signifikansi dan margin error yang dapat diterima.¹⁶

Analisis data dilakukan dengan menerapkan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4. SEM-PLS merupakan metode statistik multivariat yang memungkinkan estimasi simultan model pengukuran dan struktural, serta efektif untuk data dengan distribusi non-normal dan ukuran sampel terbatas. Evaluasi model diawali dengan validasi model pengukuran untuk memastikan validitas konvergen dan reliabilitas konstruk laten, diukur melalui loading faktor indikator $\geq 0,7$, *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,5$, dan *Composite Reliability* (CR) $\geq 0,7$. Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker guna memastikan diferensiasi konstruk yang memadai. Setelah model pengukuran memenuhi standar validitas dan reliabilitas, analisis dilanjutkan pada model struktural untuk menguji hubungan kausal antar konstruk laten sesuai hipotesis penelitian. Pendekatan SEM-PLS ini menyediakan estimasi parameter yang andal sekaligus memungkinkan pengujian model teoritis secara komprehensif dalam penelitian sosial yang kompleks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas			
		LF	Ket	CA	CR	AVE	Ket
<i>Work Environment</i>	WE1	0.793	valid	0.919	0.921	0.607	Reliabel
	WE2	0.762	valid				
	WE3	0.755	valid				
	WE4	0.707	valid				
	WE5	0.734	valid				
	WE6	0.783	valid				
	WE7	0.847	valid				
	WE8	0.827	valid				
	WE9	0.798	valid				
<i>Quality of Work Life</i>	QWL1	0.800	valid	0.920	0.921	0.641	Reliabel
	QWL2	0.783	valid				
	QWL3	0.787	valid				
	QWL4	0.859	valid				
	QWL5	0.796	valid				
	QWL6	0.802	valid				

¹⁶ Abd. Mukhid, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, ed. Sri Rizqi Wahyuningrum (Surabaya: Jakad Media Publishing, 2021).

	QWL7	0.793	valid				
	WL8	0.783	valid				
Mental Health	MH1	0.702	valid	0.920	0.921	0.642	Reliabel
	MH2	0.821	valid				
	MH3	0.855	valid				
	MH4	0.830	valid				
	MH5	0.838	valid				
	MH6	0.823	valid				
	MH7	0.791	valid				
	MH8	0.737	valid				
Work Productivity	WP1	0.831	valid	0.948	0.949	0.681	Reliabel
	WP2	0.849	valid				
	WP3	0.751	valid				
	WP4	0.846	valid				
	WP5	0.824	valid				
	WP6	0.797	valid				
	WP7	0.837	valid				
	WP8	0.869	valid				
	WP9	0.822	valid				
	WP10	0.822	valid				

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sumber: Data Smart PLS4 (2025)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator untuk variabel *work environment*, *quality of work life*, *mental health*, dan *work productivity* memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, yang menunjukkan validitas indikator, meskipun nilai minimum 0,60 masih dapat diterima. Selanjutnya, uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* (CR) seluruh variabel melebihi 0,70, sementara nilai *Average Variance Extracted* (AVE) juga melampaui ambang 0,50. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dinyatakan valid dan reliabel.¹⁷

Seluruh konstruk dalam studi ini menunjukkan reliabilitas yang memadai, ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* ($> 0,70$), *Composite Reliability* ($> 0,80$), dan *Average Variance Extracted* ($AVE > 0,50$). Hasil tersebut mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga seluruh indikator dapat dianggap andal secara empiris.

Variabel	Mental Health	Quality Work Life	of	Work Environment	Work Productivity
Mental Health	0.801				

¹⁷ Joseph F. Hair Jr. et al., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R* (Switzerland: Springer Nature Switzerland AG, 2021).

Quality Of Work Life	0.763	0.801			
Work Environment	0.731	0.560		0.779	
Work Productivity	0.853	0.811		0.730	0.825

Tabel 3. Analisis Validitas Diskriminan (Fornell-Lacker)

Sumber: Data Smart PLS4 (2025)

Nilai diagonal yang secara konsisten lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk secara signifikan memenuhi kriteria Fornell-Larcker, mengukuhkan validitas diskriminan konstruk. Temuan ini menegaskan eksklusivitas konseptual setiap konstruk tanpa adanya tumpang tindih substantif antar variabel.

Uji Inner Model

Variabel	R-square	R-square adjusted	Keterangan
<i>Mental Health</i>	0.716	0.712	Moderat
<i>Work Productivity</i>	0.812	0.808	Subtansial

Tabel 4. R-Square

Sumber: Data Smart PLS4 (2025)

R² sebesar 0,812 dan R² adjusted 0,808 pada *Work Productivity* mengonfirmasi bahwa variabel independen menjelaskan 81,2% variabilitas variabel dependen. Sementara itu, *Mental Health* memiliki nilai R-square sebesar 0,716 dan nilai R-square yang disesuaikan sebesar 0,712, yang berarti variabel independen menjelaskan 71,6% variasi dari variabel dependennya.

Lebih lanjut, dalam mengevaluasi nilai R-square (R²), semakin tinggi nilai R², maka semakin baik model dalam menjelaskan variabel dependen. Secara umum, ambang batas interpretasi nilai R² adalah 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), dan 0,25 (lemah).¹⁸ Secara keseluruhan, nilai R-square tersebut menunjukkan bahwa variabel independen memberikan penjelasan yang cukup baik terhadap variabel dependen, meskipun kemungkinan masih ada faktor lain yang turut memengaruhi variabel dependen tersebut.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original	T	P values	Hasil
sample		statistics		
Direct Effect				
H1: Work Environment - > Mental Health	0.443	9.216	0.000	Diterima
H2: Quality of work life -> Mental Health	0.515	10.991	0.000	Diterima

¹⁸ Ibid.

H3: Work Environment - 0.226 > Work Productivity	3.635	0.000	Diterima
H4: Quality of work life 0.382 -> Work Productivity	6.423	0.000	Diterima
H5: Mental Health -> 0.396 Work Productivity	5.146	0.000	Diterima
Indirect Effect			
H6: Work Environment - 0.175 > Mental Health -> Work Productivity	4.664	0.000	Diterima
H7: Quality of work life 0.204 -> Mental Health -> Work Productivity	4.511	0.000	Diterima

Tabel 5. Temuan dari Direct Effect Test dan Indirect Effect

Sumber: Data Smart PLS4 (2025)

Pengujian hipotesis menggunakan PLS-SEM dengan bootstrapping berdasarkan kriteria signifikansi $t > 1,96$ dan $p < 0,05$ mengonfirmasi bahwa seluruh hipotesis (H1–H5) diterima dengan $p = 0,000$. Temuan ini menguatkan bahwa lingkungan kerja dan kualitas hidup kerja berkontribusi signifikan terhadap kesehatan mental dan produktivitas kerja. Selanjutnya, hipotesis mediasi (H6 dan H7) juga terbukti signifikan, mengidentifikasi kesehatan mental sebagai mediator kunci dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, peningkatan lingkungan dan kualitas hidup kerja secara langsung dan tidak langsung, melalui perbaikan kesehatan mental, dapat meningkatkan produktivitas kerja secara substansial.

Pengaruh Work Environment terhadap Mental Health

Hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa *work environment* yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan mental *health* Generasi Z. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, yang menyebutkan bahwa *work environment* yang mendukung, baik dari aspek fisik maupun emosional, dapat meningkatkan kesejahteraan mental karyawan.¹⁹ Selain itu, studi dari Izawa et al. mengungkapkan bahwa peningkatan dalam *work environment*, khususnya dalam hal dukungan sosial serta kondisi fisik yang lebih baik, dapat mengurangi risiko gangguan mental, *presenteeisme*, serta *stres psikososial* yang berlebihan.²⁰ Penelitian dari Bergefurt et al. mengungkapkan bahwa kantor terutama terganggu oleh kebisingan, yang memengaruhi mental *health* mereka.²¹ Kemudian penelitian

¹⁹ Faraz V. Shahidi et al., “Assessing the Psychosocial Work Environment in Relation to Mental Health: A Comprehensive Approach,” *Annals of Work Exposures and Health* 65, no. 4 (2021): 418–431, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33555321/>.

²⁰ Toshiaki Izawa et al., “Cytosolic Protein Vms1 Links Ribosome Quality Control to Mitochondrial and Cellular Homeostasis,” *Cell* 171, no. 4 (2017): 890–903, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29107329/>.

²¹ Lisanne Bergefurt et al., “The Influence of Distractions of the Home-Work Environment on Mental Health during the COVID-19 Pandemic,” *Ergonomics* 66, no. 1 (2023): 16–33, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35311483/>.

dari Jaya et al. menyatakan bahwa *work environment* yang buruk, baik dalam aspek fisik (seperti kondisi ruang kerja yang tidak nyaman) maupun psikologis (seperti ketegangan antar karyawan dan atasan, kurangnya dukungan sosial, atau pengakuan yang rendah), dapat meningkatkan risiko masalah kesehatan mental, seperti depresi dan kecemasan.²² Sementara itu, penelitian Lange et al. menegaskan bahwa kesejahteraan di tempat kerja (*workplace wellbeing*) memiliki peran krusial dalam mendukung mental *health* karyawan, sehingga mereka dapat mencapai kondisi mental yang optimal dan bekerja secara lebih efektif.²³

Pengaruh Quality of Work Life terhadap Mental Health

Hipotesis kedua (H2) mengungkapkan bahwa *quality of work life* yang baik berkontribusi secara positif terhadap mental *health* karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Çingöl et al., yang menunjukkan bahwa keseimbangan yang optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu mengurangi tingkat stres dan kecemasan, sehingga berdampak positif pada mental *health* individu.²⁴ Penelitian dari Arya dan Diwanti, mengkaji hubungan antara hubungan *Quality of work life* terhadap kesehatan mental menyatakan bahwa berdampak positif, baik terhadap kesejahteraan mental maupun fisik dan sosial yang berarti semakin baik *quality of work life* maka semakin baik juga mental seseorang.²⁵ Penelitian dari João Leitão et al. menekankan pentingnya *quality of work life* dalam mendukung kesejahteraan psikologis karyawan, seperti *work environment* yang aman dan layanan kesehatan kerja, secara signifikan mempengaruhi kontribusi karyawan terhadap produktivitas organisasi.²⁶ Penelitian dari Dhindayal et al. menemukan bahwa *quality of work life* yang rendah berhubungan signifikan dengan peningkatan risiko gangguan mental seperti kecemasan, depresi, dan stres di kalangan apoteker selama pandemi

²² Arman Jaya et al., "Turnover Intention: is it Influenced by Quality of Work Life and Job Satisfaction as a Mediator?," *South Asian Research Journal of Business and Management* 5, no. 6 (2023): 179–187, https://sarpublication.com/media/articles/SARJBM_56_179-187.pdf.

²³ Annet H. De Lange et al., "The Relationships between Work Characteristics and Mental Health: Examining Normal, Reversed and Reciprocal Relationships in a 4-Wave Study," *An International Journal of Work, Health and Organisations* 18, no. 2 (2004): 149–166, <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370412331270860>.

²⁴ Nurhan Çingöl et al., "Relationship between Positive Mental Health and Quality of Work Life in Nurses," *Turkish Journal of Clinical Psychiatry* 27, no. 3 (2024): 239–249, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgleclefindmkaj/https://jag.journalagent.com/kpd/pdfs/KPD-84665-RESEARCH_ARTICLE-CINGOL.pdf.

²⁵ Nadiazulfa Nur Arya dan Dyah Pikanthi Diwanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Mental sebagai Variabel Intervening pada Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta," *Jebital: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital* 1, no. 2 (2024): 13–26, <https://jurnal.rumahjurnalmandalika.com/index.php/jebital/article/view/19>.

²⁶ João Leitão, Dina Pereira, dan Ângela Gonçalves, "Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, no. 5 (2021): 1–20, <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/5/2425>.

COVID-19.²⁷ Selain itu, penelitian González-Baltazar et al. mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki *quality of work life* lebih baik cenderung memiliki kondisi mental yang lebih stabil karena mereka merasa lebih dihargai serta memiliki kendali yang lebih besar terhadap pekerjaan yang mereka jalani.²⁸

Pengaruh Work Environment terhadap Work Productivity

Berdasarkan hasil analisis, hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa work environment yang nyaman dan mendukung berperan dalam meningkatkan *Work Productivity* karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Widiastini yang menyatakan bahwa *work environment* yang baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dengan menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan.²⁹ Penelitian oleh Imamah et al. menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung interaksi positif antar karyawan, seperti adanya budaya kerja sama dan komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan semangat kerja, sehingga produktivitas meningkat.³⁰ Penelitian dari Wirahadikusumah menjelaskan bahwa *work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Productivity*.³¹ Organisasi tidak dapat berfungsi jika *work environment* yang berlangsung dalam organisasi tersebut tidak efektif. Fathussyaadah dan Ardiansyah dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *work environment* memiliki pengaruh terhadap *Work Productivity* karyawan, meskipun pengaruhnya kurang signifikan.³² Hal ini menekankan pentingnya faktor-faktor lain dalam meningkatkan produktivitas. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Amuntai et al. juga mengungkapkan

²⁷ Sherishka Dhindayal, Marothi P. Letsoalo, dan Tanuja N. Gengiah, “Mental Health Outcomes and Workplace Quality of Life among South African Pharmacists during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study,” *Journal of Pharmaceutical Policy and Practice* 15, no. 1 (2022): 1–14, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36258259/>.

²⁸ Raquel González-Baltazar et al., “Quality of Work Life and Mental Health in Primary Care Physicians,” *Procedia Manufacturing* 3 (2015): 4935–4940, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978915006356>.

²⁹ Kadek Widia Lestari dan Ni Made Ary Widiastini, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Sinar Abadi,” *Bisma: Jurnal Manajemen* 7, no. 2 (2021): 156–164, <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/31095>.

³⁰ Imamah et al., “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah* 2, no. 4 (2024): 65–77, <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/view/1322>.

³¹ Wirahadikusumah, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderasi,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 3 (2024): 42240–42250, <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/20319>.

³² Eva Fathussyaadah dan Aar Ardiansyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. Indolacto,” *Jurnal Ekonomak* 6, no. 2 (2020): 1–15, <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/107>.

bahwa kondisi *work environment* yang optimal, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik, berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas tenaga kerja.³³

Pengaruh Quality of Work Life terhadap Work Productivity

Hipotesis keempat (H4) mengungkapkan bahwa *quality of work life* yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan *Work Productivity* karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tilaar et al. yang menyebutkan bahwa semakin tinggi *quality of work life*, semakin besar komitmen dan produktivitas yang ditunjukkan oleh karyawan.³⁴ Penelitian oleh Hidayah et al. mengungkapkan bahwa bahwa komponen *quality of work life* seperti keseimbangan kerja hidup, dukungan manajerial, dan *work environment* yang sehat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.³⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Hutubessy mengatakan bahwa bahwa *quality of work life* memiliki pengaruh langsung sebesar 43,3% terhadap *Work Productivity* karyawan, serta pengaruh tidak langsung melalui semangat kerja sebesar 15,42%, dengan total pengaruh mencapai 78,9%.³⁶ Menurut Tamhir mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif *quality of work life* terhadap *Work Productivity*, artinya peningkatan *quality of work life* akan menyebabkan peningkatan *Work Productivity*.³⁷ Selain itu, penelitian oleh Sari juga menunjukkan bahwa *work environment* yang mendukung dan berkualitas dapat mengurangi tingkat kelelahan kerja (*burnout*), meningkatkan efektivitas kerja, serta meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.³⁸

³³ Kimsry Amuntai, Mohammad Bukhori, dan Widi Ruspitasari, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Ajidharma Corporindo,” *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen* 2, no. 1 (2024): 670–679, <https://journal.s2asia.ac.id/index.php/jiram/article/view/52>.

³⁴ Natalia R. Tilaar, Greis M. Sendow, dan Rotinsulu Jopie Jorie, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5, no. 2 (2017): 2070–2078, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16494>.

³⁵ Andi Muhammad Ilham Hidayah, Haeruddin, dan Arni Rizqiani Rusydi, “Hubungan Komponen Quality of Work Life (QWL) dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji,” *JAHHR: Journal of Aafiyah Health Research* 5, no. 1 (2024): 388–396, <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jahr/article/view/1834>.

³⁶ Eline Octoviana Hutubessy, “Pengaruh Quality of Work Life dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Ambon,” *Jurnal Administrasi Terapan* 2, no. 2 (2023): 510–519, <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/2107>.

³⁷ Lukman Tamhir, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru,” *JHPP: Jurnal Hasil Penelitian dan Pengembangan* 2, no. 1 (2024): 20–27, <https://jurnalcendekia.id/index.php/jhpp/article/view/197>.

³⁸ Gina Permata Sari, “Pengaruh Kepribadian dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur” (Universitas Negeri Jakarta, 2020).

Pengaruh Mental Health terhadap Work Productivity

Hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mental *health* yang baik berperan penting dalam meningkatkan *Work Productivity*. Hal ini sejalan dengan penelitian Whiteford yang mengungkapkan bahwa karyawan dengan kondisi mental yang stabil lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik.³⁹ Penelitian oleh Ridwan et al. ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap mental *health* dosen, yang pada gilirannya menurunkan *Work Productivity*.⁴⁰ Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. menyebutkan bahwa mental *health* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai P-Value ($0,127 > 0,05$).⁴¹ Penelitian oleh Bubonya et al. menyebutkan bahwa hasilnya menunjukkan bahwa gangguan mental *health*, seperti depresi dan kecemasan, berhubungan dengan peningkatan absensi dan presensi, yang pada akhirnya menurunkan *Work Productivity*.⁴² Penelitian yang dilakukan oleh Singh et al. juga mendukung temuan ini, dengan menyebutkan bahwa mental *health* yang terjaga memungkinkan karyawan untuk tetap fokus dan bekerja secara efisien, sehingga berkontribusi pada peningkatan *Work Productivity*.⁴³

Mental Health Memediasi Hubungan antara Work Environment dan Work Productivity

Berdasarkan hasil analisis, hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa mental *health* menjadi faktor yang menjembatani hubungan antara *work environment* dengan *work productivity* karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Oliveira et al. yang menyatakan bahwa *work environment* yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan mental karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan *Work Productivity*.⁴⁴ Penelitian oleh Arya dan Diwanti menegaskan bahwa *work environment* mempunyai

³⁹ Harvey Whiteford, "The Productivity Commission Inquiry into Mental Health," *The Australian and New Zealand Journal of Psychiatry* 56, no. 4 (2022): 328–331, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34259051/>.

⁴⁰ Riana Ridwan, Sri Suwarsi, dan Indra Fajar Alamsyah, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kesehatan Mental Dampaknya pada Produktivitas Dosen," *Bandung Conference Series: Business and Management* 4, no. 1 (2024): 204–212, <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSBM/article/view/10508>.

⁴¹ Cahyani Nurwa Putri, Adi Wibowo Noor Fikri, dan Christophorus Indra Wahyu Putra, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Kesehatan Mental dan Penghargaan terhadap Produktivitas Pekerja di Era Gig Economy: Studi Kuantitatif pada Freelancers di Bekasi Timur," *IJESM: Indonesian Journal of Economics and Strategic Management* 3, no. 1 (2025): 260–272, <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/425>.

⁴² Melisa Bubonya, Deborah A. Cobb-Clark, dan Mark Wooden, "Mental Health and Productivity at Work: Does What You Do Matter?," *Labour Economics* 46 (2017): 150–165, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537116301506>.

⁴³ Aakash Manoj Singh et al., "A Study on the Relation between Mental Health and Productivity of Individuals in Education Sector," *AMIERJ: Aarhat Multidisciplinary International Education Research Journal* 13, no. 2 (2024): 96–107, <https://www.aarhat.com/download-article/3584/>.

⁴⁴ Claire de Oliveira et al., "The Role of Mental Health on Workplace Productivity: A Critical Review of the Literature," *Applied Health Economics and Health Policy* 21, no. 2 (2023): 167–193, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36376610/>.

pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan melalui intervening mental *health* pada karyawan. mental *health* akan mendorong atau memperkuat pengaruh *work environment* yang terbukti bahwa mental *health* memperkuat *work environment*.⁴⁵ Menurut Prayoga et al. menunjukkan bahwa penelitian ini secara eksplisit menguji dan membuktikan bahwa mental *health* memediasi hubungan antara *work environment* dan *Work Productivity*.⁴⁶ Hasil analisis menunjukkan bahwa *work environment* yang baik meningkatkan mental *health*, yang pada gilirannya meningkatkan *Work Productivity*. Selain itu, penelitian oleh Shahidi et al. juga mengungkapkan bahwa kondisi mental karyawan berperan penting dalam mengoptimalkan dampak positif *work environment* terhadap kinerja dan produktivitas mereka.⁴⁷

Mental Health Memediasi Hubungan antara Quality of Work Life dan Work Productivity

Hipotesis ketujuh (H7) mengungkapkan bahwa mental *health* berperan sebagai penghubung antara *quality of work life* dan *Work Productivity* karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Oliveira et al. yang menunjukkan bahwa kesejahteraan mental karyawan menjadi faktor utama yang mengaitkan *quality of work life* yang baik dengan peningkatan kinerja.⁴⁸ Penelitian oleh Busti et al. mental *health* karyawan, yang dipengaruhi oleh stres kerja, berperan penting dalam menentukan tingkat kelelahan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas.⁴⁹ Selain itu, penelitian oleh Sari juga membuktikan bahwa ketika kondisi mental karyawan tetap stabil, mereka dapat lebih efektif dalam memanfaatkan *work environment* yang berkualitas untuk meningkatkan produktivitas mereka.⁵⁰

KESIMPULAN

Hasil analisis struktural kuantitatif mengindikasikan bahwa *work environment* dan *quality of work life* (QWL) secara signifikan memberikan kontribusi positif terhadap *mental*

⁴⁵ Arya dan Dyah Pikanthi Diwanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Mental sebagai Variabel Intervening pada Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta."

⁴⁶ Vicky Prayoga et al., "The Effect of Work Work Environment and Quality of Work Life on the Work Productivity of Generation Z with Mental Health as A Mediating Variable," *The Management Journal of Binaniaga* 9, no. 2 (2024): 163–178, <https://www.scilit.com/publications/91365b6c49223b5a09fcdac5c13c3ebbb>.

⁴⁷ Shahidi et al., "Assessing the Psychosocial Work Environment in Relation to Mental Health: A Comprehensive Approach."

⁴⁸ Oliveira et al., "The Role of Mental Health on Workplace Productivity: A Critical Review of the Literature."

⁴⁹ Muharramainil Fajri Busti, Yuliharsi, dan Harif Amali Rivai, "Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis* 5, no. 2 (2023): 632–640, <http://infec.org/index.php/infec/article/view/566>.

⁵⁰ Sari, "Pengaruh Kepribadian dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur."

health dan *Work Productivity* pada populasi generasi Z di Indonesia. *Work environment* yang optimal mencakup aspek ergonomik, lingkungan psikososial yang suportif, serta ketersediaan sumber daya yang memadai, yang secara sinergis memfasilitasi homeostasis psikologis dan stabilitas afektif individu pekerja. QWL, yang dimensi-dimensinya meliputi keseimbangan kerja-hidup, otonomi kerja, pengakuan institusional, dan pengembangan kapasitas personal, secara empiris terbukti memperkuat indikator kesehatan mental, yang selanjutnya berimplikasi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas performa kerja. Temuan ini konsisten dengan paradigma biopsikososial dan teori sumber daya kerja yang menekankan interdependensi antara kondisi lingkungan kerja dan kesejahteraan psikologis sebagai determinan kritical produktivitas tenaga kerja, terutama dalam konteks generasi Z yang menghadapi dinamika transisional dalam dunia kerja modern.

Secara mediatif, *mental health* berfungsi sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara *work environment* dan QWL terhadap *Work Productivity*. Mekanisme mediasi ini mengimplikasikan bahwa perbaikan kondisi mental individu berperan sebagai moderator psikologis yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap output kerja. Kesehatan mental yang terjaga ditandai oleh regulasi stres yang efektif, pengurangan gejala burnout, dan peningkatan kapasitas kognitif eksekutif yang berperan dalam fokus dan motivasi kerja. Dalam perspektif psikologi organisasi kontemporer, hal ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik yang mengintegrasikan manajemen sumber daya fisik dan psikososial untuk mengoptimalkan produktivitas. Implikasi konseptual dari penelitian ini mendorong redefinisi kebijakan manajerial yang menempatkan kesehatan mental sebagai komponen strategis dalam pengembangan organisasi adaptif dan berkelanjutan, khususnya bagi generasi Z yang memiliki kerentanan psikososial lebih tinggi akibat eksposur terhadap tekanan kerja dan ketidakpastian lingkungan kerja global. Pendekatan tersebut menegaskan perlunya intervensi multidimensi yang berbasis bukti ilmiah untuk menciptakan ekosistem kerja yang resilien dan berdaya saing.

REKOMENDASI PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas cakupan populasi dengan melibatkan responden Generasi Z dari berbagai latar sektor dan wilayah geografis di Indonesia, guna meningkatkan validitas eksternal dan representativitas temuan. Selain itu, penting untuk mengkaji secara lebih mendalam korelasi dan potensi hubungan kausal antara karakteristik lingkungan kerja dengan kondisi kesehatan mental serta produktivitas kerja.

Pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam, diusulkan sebagai metode yang relevan untuk menggali aspek-aspek psikologis dan konstruk budaya yang berkontribusi terhadap pembentukan persepsi Generasi Z terhadap kualitas kehidupan kerja dan dinamika lingkungan kerja secara lebih holistik dan kontekstual.

REFERENSI

- Al-Abrow, Hadi, Marwa Al-Maatoq, Raed Khamis Alharbi, Alhamzah Alnoor, Hasan Oudah Abdullah, Sammar Abbas, dan Zeeshan Zaib Khattak. "Understanding Employees' Responses to the COVID-19 Pandemic: The Attractiveness of Healthcare Jobs." *Global Business and Organizational Excellence* 40, no. 2 (2021): 19–33. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/joe.22070>.
- Aljabbar, Achmad Firdaus, dan Prijati. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Indah Makmur." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 13, no. 9 (2024): 1–15. <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/6081>.
- Amelia, Dahlia, Bambang Setiaji, Kadek Primadewi, Umni Habibah, Theresia Lounggina, Luisa Peny, Kiki Pratama Rajagukguk, et al. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2023.
- Amuntai, Kimsry, Mohammad Bukhori, dan Widi Ruspitasari. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan PT. Ajidharma Corporindo." *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen* 2, no. 1 (2024): 670–679. <https://journal.s2asia.ac.id/index.php/jiram/article/view/52>.
- Arya, Nadiazulfa Nur, dan Dyah Pikanthi Diwanti. "Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Mental sebagai Variabel Intervening pada Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta." *Jebital: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital* 1, no. 2 (2024): 13–26. <https://jurnal.rumahjurnalmandalika.com/index.php/jebital/article/view/19>.
- Bergefurt, Lisanne, Rianne Appel-Meulenbroek, Celine Maris, Theo Arentze, Minou Weijss-Perrée, dan Yvonne de Kort. "The Influence of Distractions of the Home-Work Environment on Mental Health during the COVID-19 Pandemic." *Ergonomics* 66, no. 1 (2023): 16–33. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35311483/>.
- Bubonya, Melisa, Deborah A. Cobb-Clark, dan Mark Wooden. "Mental Health and Productivity at Work: Does What You Do Matter?" *Labour Economics* 46 (2017): 150–165. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537116301506>.
- Busti, Muharramainil Fajri, Yuliharsi, dan Harif Amali Rivai. "Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis* 5, no. 2 (2023): 632–640. <http://infec.org/index.php/infec/article/view/566>.
- Çingöl, Nurhan, Mehmet Karakaş, Ebru Çelebi, dan Seher Zengin. "Relationship between Positive Mental Health and Quality of Work Life in Nurses." *Turkish Journal of Clinical Psychiatry* 27, no. 3 (2024): 239–249. [chrome-https://doi.org/10.15019/1.53424](https://doi.org/10.15019/1.53424).

- extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://jag.journalagent.com/kpd/pdfs/KPD-84665-RESEARCH_ARTICLE-CINGOL.pdf.
- Dhindayal, Sherishka, Marothi P. Letsoalo, dan Tanuja N. Gengiah. “Mental Health Outcomes and Workplace Quality of Life among South African Pharmacists during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study.” *Journal of Pharmaceutical Policy and Practice* 15, no. 1 (2022): 1–14. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36258259/>.
- Dudija, Nidya, dan Muhammad Dzaky Apriiliansyah. “Psychological Well-Being Among Generation Z Employees: A Literature Review.” *IJSRM: International Journal of Scientific Research and Management* 12, no. 8 (2024): 79–87. <https://ijsrm.net/index.php/ijsrm/article/view/5572>.
- Fanindra, Irham Habibi, dan Yudi Tri Harsono. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Produksi PT. Dharma Polimetal tbk.” *Flourishing Journal* 2, no. 12 (2022): 727–740. <https://journal3.um.ac.id/index.php/psi/article/view/3811>.
- Fathussyaadah, Eva, dan Aar Ardiansyah. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. Indolakto.” *Jurnal Ekonomak* 6, no. 2 (2020): 1–15. <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/107>.
- Fau, Jhon Firman, dan Progresif Buulolo. “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Samsat Kabupaten Nias Selatan.” *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer* 7, no. 1 (2023): 533–536. <https://www.jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/view/12104>.
- González-Baltazar, Raquel, Gustavo Hidalgo-Santacruz, Silvia G. León-Cortés, Mónica I. Contreras-Estrada, María G. Aldrete-Rodríguez, Brenda J. Hidalgo-González, dan Jorge A. Barrera-Vega. “Quality of Work Life and Mental Health in Primary Care Physicians.” *Procedia Manufacturing* 3 (2015): 4935–4940. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978915006356>.
- Hidayah, Andi Muhammad Ilham, Haeruddin, dan Arni Rizqiani Rusydi. “Hubungan Komponen Quality of Work Life (QWL) dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji.” *JAHHR: Journal of Aafiyah Health Research* 5, no. 1 (2024): 388–396. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jahr/article/view/1834>.
- Hutubessy, Eline Octoviana. “Pengaruh Quality of Work Life dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Cabang Ambon.” *Jurnal Administrasi Terapan* 2, no. 2 (2023): 510–519. <https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/2107>.
- Imamah, Nursiah, Moch. Zainal Achwan, Febri Dwi Syahputra, dan Rena Febrita Sarie. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah* 2, no. 4 (2024): 65–77. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Nuansa/article/view/1322>.
- Indahyati, Hanif Nur, dan Yanita Hendarti. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Murni Srijaya Sragen.” *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas*

- Surakarta 18, no. 3 (2020): 276–282.
<https://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smoothing/article/view/494>.
- Izawa, Toshiaki, Sae-Hun Park, Liang Zhao, F. Ulrich Hartl, dan Walter Neupert. “Cytosolic Protein Vms1 Links Ribosome Quality Control to Mitochondrial and Cellular Homeostasis.” *Cell* 171, no. 4 (2017): 890–903.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29107329/>.
- Jaya, Arman, Titik Rosnani, Heriyadi, Yulyanti Fahrana, dan Dody Pratama Marumpe. “Turnover Intention: is it Influenced by Quality of Work Life and Job Satisfaction as a Mediator?” *South Asian Research Journal of Business and Management* 5, no. 6 (2023): 179–187. https://sarpublication.com/media/articles/SARJBM_56_179-187.pdf.
- Jessica, Nathania, Nur Afifah, Ilzar Daud, Sulistiowati, dan Wenny Pebrianti. “The Effect of Work Environment and Work-Life Balance on Job Satisfaction: Work Stress as a Mediator.” *Journal of Economics, Management and Trade* 29, no. 1 (2023): 54–65.
<https://journaljemt.com/index.php/JEMT/article/view/1074>.
- Jr., Joseph F. Hair, G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, Marko Sarstedt, Nicholas P. Danks, dan Soumya Ray. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Switzerland: Springer Nature Switzerland AG, 2021.
- Lange, Annet H. De, Toon W. Taris, Michiel A.J. Kompier, Irene L.D. Houtman, dan Paulien M. Bongers. “The Relationships between Work Characteristics and Mental Health: Examining Normal, Reversed and Reciprocal Relationships in a 4-Wave Study.” *An International Journal of Work, Health and Organisations* 18, no. 2 (2004): 149–166.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370412331270860>.
- Leitão, João, Dina Pereira, dan Ângela Gonçalves. “Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18, no. 5 (2021): 1–20. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/5/2425>.
- Lestari, Kadek Widia, dan Ni Made Ary Widiastini. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD Sinar Abadi.” *Bisma: Jurnal Manajemen* 7, no. 2 (2021): 156–164.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/31095>.
- Mukhid, Abd. *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Diedit oleh Sri Rizqi Wahyuningrum. Surabaya: Jakad Media Publishing, 2021.
- Oliveira, Claire de, Makeila Saka, Lauren Bone, dan Rowena Jacobs. “The Role of Mental Health on Workplace Productivity: A Critical Review of the Literature.” *Applied Health Economics and Health Policy* 21, no. 2 (2023): 167–193.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36376610/>.
- Prayoga, Vicky, Dody Pratama Marumpe, Ilzar Daud, dan Karsim. “The Effect of Work Environment and Quality of Work Life on the Work Productivity of Generation Z with Mental Health as A Mediating Variable.” *The Management Journal of Binaniaga* 9, no. 2 (2024): 163–178.
<https://www.scilit.com/publications/91365b6c49223b5a09fdac5c13c3ebb>.
- Priadana, Sidik, dan Denok Sunardi. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books, 2021.

- Putri, Cahyani Nurwa, Adi Wibowo Noor Fikri, dan Christophorus Indra Wahyu Putra. “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Kesehatan Mental dan Penghargaan terhadap Produktivitas Pekerja di Era Gig Economy: Studi Kuantitatif pada Freelancers di Bekasi Timur.” *IJESM: Indonesian Journal of Economics and Strategic Management* 3, no. 1 (2025): 260–272. <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/425>.
- Rafiq, Rezwana, Michael G. McNally, Yusuf Sarwar Uddin, dan Tanjeeb Ahmed. “Impact of Working from Home on Activity-Travel Behavior during the COVID-19 Pandemic: An Aggregate Structural Analysis.” *Transportation Research Part A: Policy and Practice* 159 (2022): 35–54. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0965856422000507>.
- Ridwan, Riana, Sri Suwarsi, dan Indra Fajar Alamsyah. “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kesehatan Mental Dampaknya pada Produktivitas Dosen.” *Bandung Conference Series: Business and Management* 4, no. 1 (2024): 204–212. <https://proceedings.unisba.ac.id/index.php/BCSBM/article/view/10508>.
- Rohman, Mujibur. *Metodologi Penelitian: Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: PT. Penamuda Media, 2023.
- Salsabila, Nisa, Akung Daeng, Adhitya Bagus Singandaru, dan Nira Devi Poudel. “The Influence of Quality Work of Life, Workload, Work Stress, Lifestyle and Environment on the Productivity of the Millennial Workforce in Mataram City.” *International Journal of Management Science* 2, no. 1 (2024): 43–51. <https://unram.sgp1.digitaloceanspaces.com/simlitabmas/kinerja/penelitian/jurnal/809ed85e-5afe-457c-81d8-1a74cd2a284e-P-Nisa%2BSalsabila.pdf>.
- Saptono, Niken Kusumawardani, Edy Supriyadi, dan Tabroni Yusuf. “Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Employee Engagement dengan Kesehatan Mental sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan PT. Angkasa Pura I (Persero).” *Jurnal Ekobisman* 5, no. 2 (2020): 88–108. <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/view/1837>.
- Sari, Gina Permata. “Pengaruh Kepribadian dan Quality of Work Life (QWL) terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Timur.” Universitas Negeri Jakarta, 2020.
- Shahidi, Faraz V., Faraz V. Shahidi, John Oudyk, dan Peter M. Smith. “Assessing the Psychosocial Work Environment in Relation to Mental Health: A Comprehensive Approach.” *Annals of Work Exposures and Health* 65, no. 4 (2021): 418–431. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33555321/>.
- Singh, Aakash Manoj, Chaitanya Vijayshankar Sharma, Vikas Sanjaykumar Yadav, dan Ms. Arline Joseph. “A Study on the Relation Between Mental Health and Productivity of Individuals in Education Sector.” *AMIERJ: Aarhat Multidisciplinary International Education Research Journal* 13, no. 2 (2024): 96–107. <https://www.aarhat.com/download-article/3584/>.
- Suhadarliyah, Suryani Hartati, Zaenurrosyid, Dahlia Amelia, Balla Wahyu Budiarto, Yoseb Boari, Subur Manullang, dan A. Besse Dahliana. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pidie: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2023.

- Tamhir, Lukman. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru.” *JHPP: Jurnal Hasil Penelitian dan Pengembangan* 2, no. 1 (2024): 20–27. <https://jurnalcendekia.id/index.php/jhpp/article/view/197>.
- Tilaar, Natalia R., Greis M. Sendow, dan Rotinsulu Jopie Jorie. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5, no. 2 (2017): 2070–2078. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16494>.
- Twenge, Jean M. “Why Increases in Adolescent Depression May Be Linked to the Technological Environment.” *Current Opinion in Psychology* 32 (2020): 89–94. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2352250X19300880>.
- Whiteford, Harvey. “The Productivity Commission Inquiry into Mental Health.” *The Australian and New Zealand Journal of Psychiatry* 56, no. 4 (2022): 328–331. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34259051/>.
- Wirahadikusumah. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 3 (2024): 42240–42250. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/20319>.