

BAB I

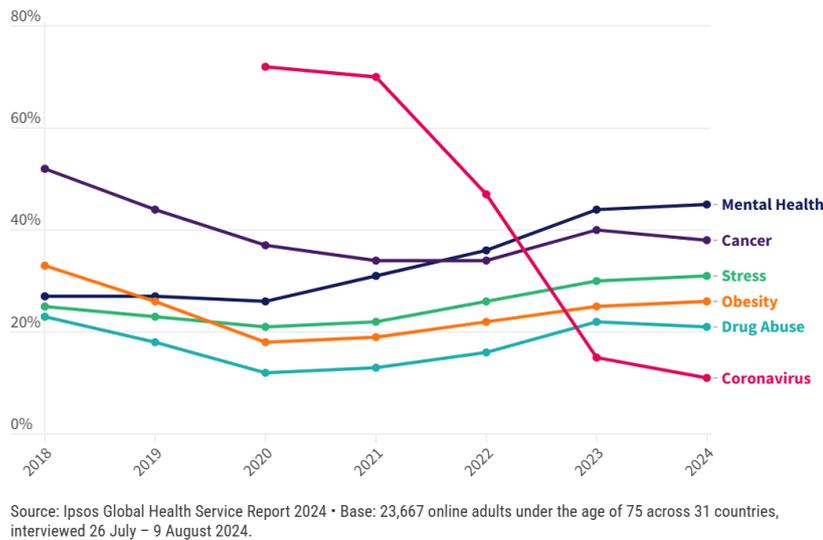
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Konsep Sumber daya manusia (SDM) telah mengalami evolusi yang signifikan. Semula, Sumber Daya Manusia hanya dianggap sebatas tenaga kerja/buruh yang melakukan proses produksi di dalam suatu organisasi atau Perusahaan (Sutrisno, 2016). Namun saat ini, SDM tidak lagi dipandang hanya sebagai pekerja yang menjalankan tugas-tugas organisasi, melainkan sebagai aset strategis organisasi yang memainkan peranan kunci dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Dessler, 2020). Perspektif ini sejalan dengan konsep *human capital* yang memiliki anggapan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki akan mampu mendorong keunggulan kompetitif organisasi (Efendi, 2019).

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sehingga, seberapa pun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Menjaga dan memelihara SDM di organisasi merupakan suatu investasi bagi organisasi itu sendiri, karena meningkatnya kualitas SDM akan berdampak juga pada meningkatnya kinerja dan produktivitas pegawai (Luthans, 2011). Oleh karena itu, kini organisasi modern harus memprioritaskan pengelolaan SDM dengan pendekatan yang lebih holistik, tidak hanya berfokus pada peningkatan kinerja, tetapi juga pada pemeliharaan kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan. Sebagaimana literatur menyebutkan 80% pemimpin HR (*Human Resources*) melaporkan bahwa kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan kini menjadi prioritas utama (Sartika, 2024). Cooper et al. (2022) menegaskan bahwa strategi organisasi yang berfokus pada kesehatan mental dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Terlebih saat ini kesehatan mental merupakan salah satu isu yang paling banyak disoroti oleh banyak orang di berbagai belahan dunia dan merupakan masalah yang paling dikhawatirkan oleh penduduk di Dunia (Stinson, 2024). Sebuah lembaga riset dunia bernama Ipsos pun telah merilis hasil survei akan tingginya kekhawatiran penduduk dunia terhadap masalah kesehatan mental. Adapun trennya dapat dilihat pada Gambar 1.1.



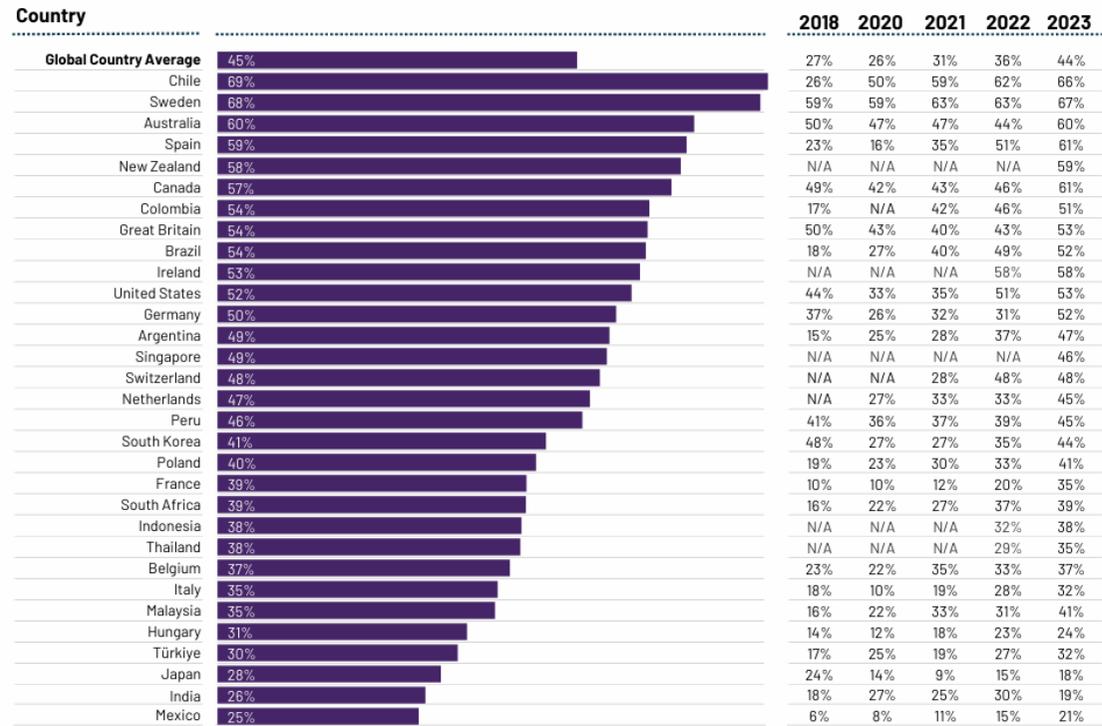
Gambar 1.1. Tingkat Kekhawatiran Penduduk Dunia Terhadap Masalah Kesehatan Mental

Pada gambar di atas hasil survei menunjukkan bahwa kesehatan mental menduduki peringkat tertinggi masalah kesehatan yang paling dikhawatirkan di dunia melebihi penyakit cancer. Hasil ini pun konsisten selama 3 tahun berturut-turut yaitu 2022, 2023, dan 2024. Indonesia sebagai salah satu negara yang disurvei menunjukkan hal serupa, masyarakat Indonesia pun terlihat semakin peduli akan pentingnya kesehatan mental terlihat dari hasil survei yang terus meningkat 3 tahun terakhir. Informasi selengkapnya dapat dilihat pada Gambar 1.2.

Thinking generally, which of the following, if any, do you see as the biggest health problems facing people in your country today?

Mental Health

Base: 23,667 online adults under the age of 75 across 31 countries, interviewed 26 July – 9 August 2024.



© Ipsos Health Service Report 2024



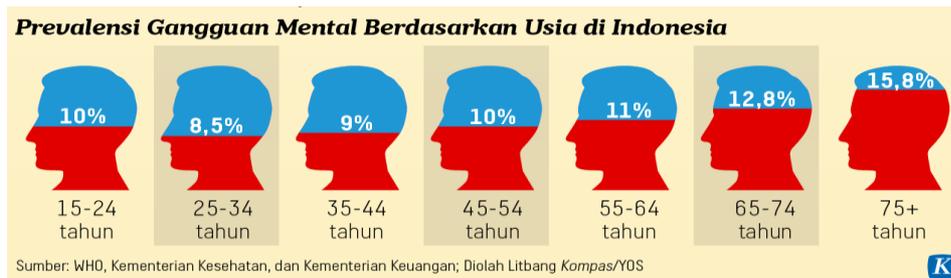
Gambar 1.2. Tingkat Kekhawatiran Penduduk Indonesia Terhadap Masalah Kesehatan Mental

Novi Yuliawati, 2025

PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL STATUS KEPEGAWAIAN

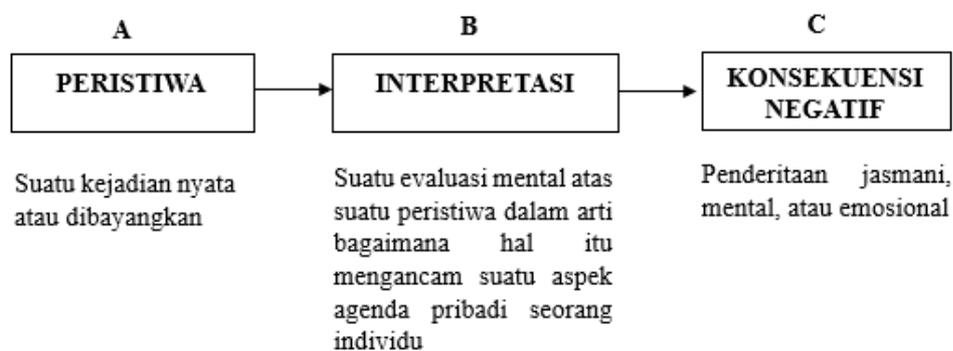
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

Dilihat dari kategori usia, lebih lanjut organisasi kesehatan dunia *World Health Organization* (WHO) melakukan survei yang mana diperoleh data bahwa ternyata di Indonesia semakin bertambahnya usia seseorang, maka tingkat prevalensi gangguan mental seseorang akan semakin tinggi. Data tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.3.



Gambar 1.3. Prevalensi Gangguan Mental Berdasarkan Usia di Indonesia

Kita ketahui bersama bahwa dalam sebuah perusahaan atau organisasi, kelompok usia karyawan juga beragam. Keberagaman usia tersebut juga beriringan dengan karakteristik serta latar belakang pendidikan dan keluarga yang berbeda-beda. Hal ini tentu berpengaruh pula pada respons yang akan dilakukannya dalam menyikapi setiap permasalahan yang timbul pada saat sedang bekerja. Seseorang yang tidak mampu menyikapi permasalahan dengan tepat menjadi cikal bakal munculnya masalah kesehatan mental. Sebagaimana Fahmi (2016) dalam bukunya menjelaskan bahwa gangguan kesehatan mental timbul karena adanya suatu peristiwa yang tidak sesuai dengan harapan seseorang dan orang tersebut menyikapinya sebagai suatu hal yang mengancam dirinya sebagaimana alur yang digambarkan pada Gambar 1.4. berikut.



Gambar 1.4. Alur timbulnya gangguan kesehatan mental seseorang

Novi Yulawati, 2025

**PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL
PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL
STATUS KEPEGAWAIAN**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

Gambar 1.4. menunjukkan bagaimana gangguan kesehatan mental dapat muncul pada seseorang melalui tiga tahapan. Pertama, proses ini dimulai dari adanya **peristiwa**, yaitu kejadian yang bisa benar-benar terjadi (nyata) atau hanya ada dalam pikiran seseorang (dibayangkan). Peristiwa dalam dunia kerja misalnya, tekanan kerja dari atasan, konflik dengan rekan kerja, atau kekhawatiran akan masa depan. Kedua, peristiwa tersebut akan **diinterpretasikan atau dinilai secara mental** oleh individu. Pada tahap ini, seseorang akan memikirkan apakah peristiwa tersebut mengancam hal-hal penting dalam hidupnya, seperti nilai pribadi, tujuan, atau harapan. Penilaian ini bersifat subjektif dan berbeda-beda tergantung pada pengalaman serta kondisi psikologis setiap orang. Ketiga, jika interpretasi yang dilakukan bersifat negatif dan dianggap sebagai ancaman besar, maka akan muncul **konsekuensi negatif**. Konsekuensi ini bisa berupa penderitaan secara fisik (misalnya sakit kepala atau gangguan tidur), secara mental (seperti stres dan kecemasan), maupun secara emosional (seperti rasa kecewa atau sedih yang mendalam). Dengan demikian, gangguan kesehatan mental tidak hanya dipengaruhi oleh peristiwa itu sendiri, tetapi juga sangat tergantung pada bagaimana seseorang memaknai dan merespons peristiwa tersebut (Fahmi, 2016).

Lebih jelas Safitri (2024) menyatakan bahwa masalah kesehatan mental yang paling sering terjadi dalam lingkungan kerja adalah stress, gangguan kecemasan, dan depresi. Kondisi tersebut muncul bisa jadi karena dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik faktor dari dalam diri individu ataupun dari luar diri individu. Faktor dari luar diri individu di antaranya tingginya beban kerja, adanya tekanan kerja yang melebihi batas kemampuan, dan kualitas lingkungan internal organisasi.

Lantas bagaimana kondisi di sektor pekerjaan? Sektor pekerjaan apakah yang memiliki resiko gangguan kesehatan mental yang mana umumnya pegawai yang bekerja merupakan usia-usia produktif. Jika kita lihat dari kategori lingkup pekerjaan ternyata jauh sebelumnya Taris *et al.* (2015) sudah pernah melakukan penelitian yang mana hasilnya menunjukkan bahwa pegawai di sektor pendidikan sering menghadapi stres kerja akibat beban kerja yang tinggi, target akademik yang ketat, serta kurangnya dukungan dari organisasi. Hal serupa masih terjadi saat ini,

Novi Yulawati, 2025

**PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL
PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL
STATUS KEPEGAWAIAN**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

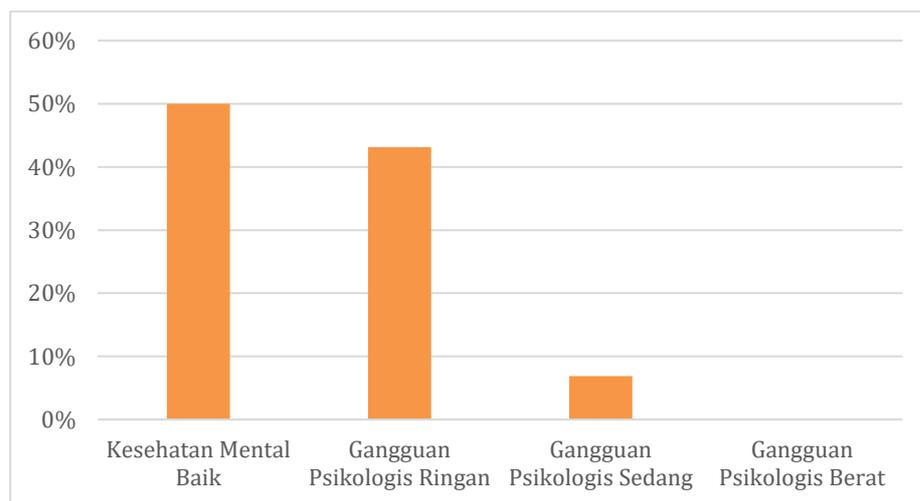
berdasarkan penelitian Suwarsi, dkk. (2025) di Indonesia sendiri sektor pendidikan masih menjadi sektor pekerjaan dengan beban kerja yang tinggi yang dimungkinkan memiliki dampak signifikan terhadap kesehatan mental dan produktivitas pegawainya. Gejala gangguan kesehatan mental yang muncul seperti tingkat stres, kecemasan, dan depresi meningkat seiring akibat tekanan administratif dan tuntutan akademik salah satunya tuntutan menuju *World Class University*.

Sebagai bentuk kepedulian dunia terhadap kesehatan masyarakat, WCU mensyaratkan setiap perguruan tinggi yang ingin masuk pada klasterisasi *World Class University* untuk menerapkan budaya kampus sehat. Di Indonesia, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, saat ini sedang mengembangkan Kampus Sehat di 23 Perguruan Tinggi di Indonesia (Purwanto, 2021). Program ini menyusul komitmen sejumlah kampus besar seperti Universitas Gadjah Mada (UGM), yang telah lebih dulu berkomitmen untuk menerapkan dan membudayakan kampus sehat. Selaras dengan hal itu, Ketua Tim Kampus Sehat Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) dalam sebuah *podcast* menyampaikan alasan mengapa membudayakan kampus sehat menjadi penting, yaitu karena perilaku hidup sehat merupakan kondisi dasar yang menjadi syarat untuk dapat produktif. Kesehatan yang dimaksud mencakup kesehatan fisik, mental, dan sosial, yang kesemuanya saling terkait dan berperan penting dalam mendukung efektivitas berbagai macam aktivitas khususnya dalam hal ini aktivitas akademik di lingkungan perguruan tinggi.

Sekaitan dengan hal tersebut, di lingkungan kerja menjaga kesehatan mental pegawai bukan hanya merupakan tanggung jawab etis organisasi, tetapi juga strategi bisnis yang kritis untuk mencapai efisiensi operasional dan keberlanjutan organisasi. Menurut laporan dari organisasi kesehatan dunia *World Health Organization* (WHO), kesehatan mental telah diakui sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas, keterlibatan, dan retensi pegawai serta menjadi salah satu penyebab utama penurunan kinerja dan meningkatnya tingkat ketidakhadiran di tempat kerja (WHO, 2024). Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli *et al.* (2014) bahwa gangguan psikologis kesehatan mental

seperti stres, kecemasan, dan *burnout* dapat menghambat kinerja pegawai, meningkatkan tingkat absensi, serta menurunkan kepuasan kerja.

Sebagai langkah awal, untuk melihat fenomena yang terjadi, pada akhir Desember 2024 peneliti melakukan pra-penelitian di salah satu institusi pendidikan di Kota Bandung yang sudah memiliki nama besar di tingkat Nasional dengan peminat yang tinggi, yaitu Universitas Pendidikan Indonesia. Atas rekomendasi dari pimpinan terkait, yaitu Kepala Biro Sumber Daya Manusia, peneliti melakukan survei kepada sebagian pegawai UPI menggunakan instrumen *General Health Questionnaire* (GHQ-12) yang dikembangkan oleh Goldberg dan Williams (1988) untuk melihat kondisi kesehatan mentalnya.



Sumber: Data penilaian responden hasil pra penelitian, diolah pada Desember 2024

Gambar 1.5. Grafik Persentase Kondisi Kesehatan Mental Tenaga Kependidikan UPI Tahun 2024

Berdasarkan hasil pra-penelitian yang dilakukan, peneliti mendapatkan hasil sebagaimana yang tersaji pada Gambar 1.5., yaitu secara keseluruhan memang kondisi kesehatan mental pegawai masih dalam kondisi kesehatan mental baik dengan presentase sebesar 50%. Sementara 43% mengalami gangguan psikologis ringan, dan 7% mengalami gangguan psikologis sedang. Meskipun tidak ditemukan kasus gangguan psikologis berat, hasil ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari pegawai mengalami tekanan psikologis yang dapat berdampak pada produktivitas kerja mereka. Masalah kesehatan mental pada pegawai, baik dalam

Novi Yulianti, 2025

PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL STATUS KEPEGAWAIAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

skala kecil maupun besar, telah terbukti dapat berdampak negatif terhadap kemajuan organisasi (Setyaningsih, 2023). Lebih lanjut, peneliti pun melakukan wawancara kepada Ketua Tim Bidang Kesehatan Mental Pengembangan Kampus Sehat Universitas Pendidikan Indonesia untuk meminta pandangannya terkait hasil survei yang telah dilakukan peneliti. Dalam wawancara tersebut peneliti mendapatkan penguatan bahwa penelitian harus tetap dilakukan karena menurutnya berbahaya apabila membiarkan orang berada dalam kondisi tidak sehat secara mental. Beliau pun menyampaikan bahwa seseorang dengan kondisi tidak sehat secara mental akan berdampak pada kehidupan dan seseorang dengan kondisi tidak sehat secara psikologis dapat mengalami konflik, stress, depresi, hingga bunuh diri.

Sekaitan dengan hal tersebut, peneliti mencoba mengkaji juga tingkat kehadiran pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia. Adapun hasil yang didapatkan peneliti sebagai berikut.

Tabel. 1.1.
Presentase Kehadiran Pegawai (Tenaga Kependidikan)
Universitas Pendidikan Indonesia
Tahun 2024

No	Bulan	Tingkat Kehadiran	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan (TK)
1	Januari	95 %	2 %	1 %	2 %
2	Februari	95 %	2 %	2 %	1 %
3	Maret	96 %	2 %	1 %	1 %
4	April	95 %	2 %	2 %	1 %
5	Mei	96 %	1 %	1 %	2 %
6	Juni	96 %	1 %	2 %	1 %
7	Juli	87 %	1 %	3 %	9 %
8	Agustus	96 %	1 %	2 %	1 %
9	September	95 %	1 %	1 %	3 %
10	Oktober	93 %	1 %	2 %	4 %
11	November	96 %	1 %	2 %	1 %
12	Desember	95 %	1 %	3 %	1 %

Sumber: Data dari Biro SDM UPI, diolah pada Desember 2024

Sepanjang tahun 2024 tidak ditemukan presentase kehadiran 100%. mayoritas presentase kehadiran pegawai berada di angka 95% s.d. 96%. Tingkat presentase kehadiran tertinggi berada di angka 96% yaitu pada bulan Maret, Mei, Juni, Agustus, dan November. Sedangkan tingkat presentase kehadiran terendah berada di angka 87% terjadi di bulan Juli. Adapun keterangan ketidakhadiran pegawai bervariasi, mulai dari Sakit, Izin (cuti), dan juga Tanpa Keterangan. Dari data tersaji, yang mencuri perhatian peneliti adalah tingkat ketidakhadiran pegawai dengan keterangan TK (Tanpa Keterangan) mencapai angka 9% di bulan Juli. Hal ini perlu dikaji lebih jauh faktor penyebab hal tersebut terjadi apakah mungkin karena kondisi psikologis pegawai yang tidak baik sebagaimana tersaji pada Gambar 1.5.

Jika fenomena di UPI menunjukkan adanya indikasi masalah psikologis pegawai, pada tingkat nasional hasil survei mengenai kesejahteraan dosen yang ditulis Rosalina et al., (2025) dalam Harian Kompas terhadap 36 PTN, termasuk beberapa PTN-BH seperti UGM, UI, dan Universitas Mataram, mengungkap bahwa 62% dosen menilai kesejahteraan mereka belum memadai dan 41% merasa beban kerja semakin berat. Temuan tersebut menegaskan bahwa isu kesejahteraan sivitas akademika di perguruan tinggi masih menjadi perhatian serius. Namun, survei tersebut lebih menitikberatkan pada kesejahteraan dosen dan belum menyentuh secara khusus kondisi kesehatan mental pegawai non-dosen, khususnya tenaga kependidikan di PTN-BH. Oleh karena itu, penelitian ini menempati posisi penting karena berupaya mengisi kekosongan data empiris tersebut melalui kajian kesehatan mental tenaga kependidikan di Universitas Pendidikan Indonesia sebagai salah satu PTN-BH.

Terlepas dari itu, poinnya adalah organisasi atau perusahaan harus peduli terhadap kesehatan mental para pegawainya karena akan berdampak pada produktivitas, kepuasan kerja, dan efektivitas organisasi (Cooper & Marshall, 2013). Pegawai dengan kesehatan mental yang baik cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, mampu beradaptasi dengan tekanan kerja, serta memiliki kinerja yang lebih stabil (Demerouti et al., 2021). Sebaliknya, gangguan psikologis seperti stres, kecemasan, dan *burnout* dapat menghambat kinerja pegawai, meningkatkan

Novi Yuliawati, 2025

**PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL
PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL
STATUS KEPEGAWAIAN**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

tingkat absensi, serta menurunkan kepuasan kerja (Schaufeli et al., 2014). Mengingat urgensi dari kesehatan mental pegawai, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan mental pegawai menjadi suatu kebutuhan bagi organisasi modern.

Dalam upaya memahami dan menyelesaikan permasalahan terkait kesehatan mental pegawai, diperlukan pendekatan teoretis yang mampu menjelaskan secara komprehensif bagaimana kondisi kerja memengaruhi kesejahteraan psikologis individu di tempat kerja. Dalam penelitian ini, peneliti memilih pendekatan Teori *Job Demand-Resources* (JD-R) Model sebagai salah satu model relevan. Model ini pertama kali dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2001) dan dirancang untuk menjelaskan bagaimana karakteristik pekerjaan dapat berdampak terhadap kesejahteraan maupun performa pegawai melalui dua jalur utama, yaitu jalur stres (*health-impairment process*) dan jalur motivasi (*motivational process*).

JD-R model menjadi kerangka teoritis yang tepat dalam memahami kesehatan mental pegawai karena model ini tidak hanya melihat faktor risiko (*job demands*), tetapi juga mempertimbangkan faktor pelindung (*job resources*) yang dapat dimodifikasi dan dikelola oleh organisasi (Bakker & Demerouti, 2017). Pendekatan ini juga bersifat fleksibel dan dapat diterapkan di berbagai sektor pekerjaan, termasuk dalam konteks institusi pendidikan tinggi. Dalam konteks penelitian ini, JD-R model menjelaskan bahwa tingginya *job demands* seperti beban kerja berat, tekanan waktu, atau konflik interpersonal dapat menjadi sumber stres yang menguras energi fisik dan psikologis pegawai, sehingga meningkatkan risiko kelelahan emosional, stres kronis, hingga *burnout* yang dapat mengganggu kesehatan mental. Oleh karena itu perlu dicarikan faktor-faktor yang menjadi *job resources* sebagai penyeimbangannya.

Berkaitan dengan pendekatan teori di atas, selanjutnya peneliti mencoba menjabarkan dan mengidentifikasi faktor yang dianggap berpengaruh terhadap psikologis pegawai utamanya kesehatan mental pegawai, yaitu peran pemimpin. Sebagaimana Bass dan Riggio (2005) menyebutkan bahwa kepemimpinan yang mendukung, komunikatif, dan memberikan kepercayaan kepada pegawai dapat

menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif serta meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai. Lebih lanjut Avolio *et al.* (2009) menyebutkan bahwa pemimpin berperan dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan inspiratif. Studi lain oleh Skakon *et al.* (2010) mengungkapkan bahwa peran pemimpin yang otoritatif atau kurang responsif terhadap kebutuhan pegawai justru dapat meningkatkan stres kerja dan kecemasan.

Lebih lanjut Taris *et al.* (2015) mengungkapkan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dari pimpinan berdampak negatif pada kinerja dan kesehatan mental pegawai. Dalam konteks pendidikan tinggi, kepemimpinan yang baik tidak hanya berperan dalam meningkatkan kinerja akademik, tetapi juga dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung kesehatan mental pegawai. Selain peran pimpinan, lingkungan kerja juga berpengaruh pada kesehatan mental pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres pegawai (Demerouti *et al.*, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Parker *et al.* (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memiliki fleksibilitas tinggi, dukungan sosial yang baik, serta suasana kerja yang nyaman dapat mengurangi risiko *burnout*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik interpersonal, serta kurangnya apresiasi terhadap pegawai dapat menyebabkan peningkatan gangguan psikologis (Cooper *et al.*, 2010; Cooper & Marshall, 2013). Di sektor pendidikan, pegawai sering kali menghadapi berbagai tekanan seperti tenggat waktu administratif, beban kerja yang meningkat, serta minimnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Van Den Broeck *et al.*, 2008). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan kesehatan mental pegawai.

Kemudian, kepuasan kerja sering kali berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara peran pimpinan dan lingkungan kerja terhadap kesehatan mental pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Judge *et al.*, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2011)

Novi Yulawati, 2025

PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL STATUS KEPEGAWAIAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai faktor protektif yang dapat mengurangi dampak negatif dari tekanan kerja terhadap kesehatan mental pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2017) menunjukkan bahwa pegawai yang puas dengan pekerjaannya memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi serta lebih sedikit mengalami stres akibat pekerjaan. Sebagian besar penelitian yang telah dilakukan masih berfokus pada sektor korporasi dan belum banyak yang mengeksplorasi mekanisme hubungan antara peran pimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kesehatan mental pegawai di sektor pendidikan tinggi.

Di samping itu, dalam konteks organisasi yang kompleks seperti perguruan tinggi negeri, perlu dipertimbangkan adanya faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan antarvariabel tersebut, salah satunya adalah status kepegawaian. Di Universitas Pendidikan Indonesia, status kepegawaian tenaga kependidikan itu sendiri beragam, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Pegawai Tetap (PT), dan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Perbedaan status kepegawaian ini berimplikasi terhadap tingkat hak, kewajiban, jaminan kerja, dan sistem kompensasi. Sehingga peneliti beranggapan bahwa perbedaan status ini dapat memunculkan persepsi yang berbeda terhadap perlakuan pimpinan, kenyamanan lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kesehatan mental pegawai itu sendiri.

Sementara itu, untuk menguji kerangka teori tersebut, peneliti memilih menggunakan pendekatan kuantitatif dengan beberapa pertimbangan/alasan, yaitu peneliti beranggapan bahwa pendekatan kuantitatif sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada pengujian hubungan kausal antarvariabel, menggunakan instrumen terstandar berupa kuesioner, serta menghasilkan data yang objektif dan dapat digeneralisasikan pada populasi pegawai. Selain itu, pendekatan kuantitatif memungkinkan analisis data secara statistik yang akurat sehingga mendukung pengujian hipotesis secara empiris. Analisis data dilakukan menggunakan model persamaan struktural (SEM) karena model penelitian ini bersifat kompleks, melibatkan variabel mediasi (kepuasan kerja) dan variabel kontrol (status kepegawaian). Dengan demikian, kombinasi teori JD-R sebagai landasan

Novi Yuliawati, 2025

PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL STATUS KEPEGAWAIAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

konseptual dan pendekatan kuantitatif dengan analisis SEM sebagai metode penelitian, memberikan dasar yang kuat baik secara teoretis maupun metodologis dalam menjawab pertanyaan penelitian.

Berdasarkan *empirical gap* pada uraian fenomena dan *research gap* pada penelitian terdahulu menunjukkan adanya *gap* yang menarik untuk diteliti lebih lanjut agar dapat menganalisis lebih jauh mengenai hubungan variabel-variabel ini yang komprehensif dimana peran pimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja saling berinteraksi untuk memengaruhi kesehatan mental pegawai. Penelitian akan dituangkan ke dalam judul **“Pengaruh Peran Pimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kesehatan Mental Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai dengan Variabel Kontrol Status Kepegawaian”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan juga mempertimbangkan status kepegawaian sebagai variabel kontrol, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Profil efektivitas Peran Pimpinan pada tingkat operasional/*lower-level leadership*, Kondusifitas Lingkungan Kerja, Tingkat Kepuasan Kerja, dan Kesehatan Mental Pegawai Universitas Pendidikan Indonesia dilihat dari Status Kepegawaiannya?
- b. Bagaimana Pengaruh Peran Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia?
- c. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia?
- d. Bagaimana Pengaruh Peran Pimpinan terhadap Kesehatan Mental Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia?
- e. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kesehatan Mental Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia?
- f. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesehatan Mental Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia?

- g. Apakah Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh dari Peran Pimpinan Terhadap Kesehatan Mental Pegawai di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia?
- h. Apakah Kepuasan Kerja memediasi Pengaruh dari Lingkungan Kerja Terhadap Kesehatan Mental Pegawai di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dengan tetap mempertimbangkan status kepegawaian sebagai variabel kontrol, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui:

- a. Bagaimana profil efektivitas Peran Pimpinan pada tingkat operasional/*lower-level leadership*, Kondusifitas Lingkungan Kerja, Tingkat Kepuasan Kerja Pegawai, Tingkat Kesehatan Mental Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia dilihat dari Status Kepegawaiannya.
- b. Bagaimana Pengaruh Peran Pimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia.
- c. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia.
- d. Bagaimana Pengaruh Peran Pimpinan terhadap Kesehatan Mental Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia.
- e. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kesehatan Mental Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia.
- f. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kesehatan Mental Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia.
- g. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Peran Pimpinan terhadap Kesehatan Mental Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia.
- h. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dalam memediasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kesehatan Mental Pegawai di Universitas Pendidikan Indonesia.

Novi Yulawati, 2025

PENGARUH PERAN PIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL KONTROL STATUS KEPEGAWAIAN

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

- a. dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, melalui kajian mengenai peran pimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kesehatan mental pegawai.
- b. dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi, khususnya Universitas Pendidikan Indonesia, dalam upaya meningkatkan perhatian terhadap kesehatan mental pegawai melalui analisis peran pimpinan, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan kerja pegawai.
- c. dapat menjadi informasi dan landasan untuk melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia.