

## Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderasi Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Siska Putri Belangi<sup>1\*</sup>, Asmidar Asmidar<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Nurul Hasanah Kutacane, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Deztron Indonesia, Indonesia

Email: [siskaputribelangi72@gmail.com](mailto:siskaputribelangi72@gmail.com)<sup>1</sup>, [asmidarh00@gmail.com](mailto:asmidarh00@gmail.com)<sup>2</sup>

Korespondensi email: [siskaputribelangi72@gmail.com](mailto:siskaputribelangi72@gmail.com) \*

**Abstract.** *This study aims to analyze the role of mental health as a moderation variable in the relationship between work facilities and employee job satisfaction. Adequate work facilities are generally thought to be able to increase job satisfaction, but these effects can vary depending on the individual's psychological condition, particularly mental health. This research is motivated by the importance of a holistic approach in human resource management, which includes both physical and psychological aspects of the work environment. The research method used was a quantitative approach with survey techniques to 150 respondents working in the public service sector in urban areas. The data collection instrument was in the form of a closed questionnaire with a Likert scale, and hypothesis testing was carried out through moderation regression analysis using the help of SPSS software. The results of the study show that work facilities have a positive and significant influence on employee job satisfaction. In addition, it was found that mental health played a significant role as a significant moderation variable in the relationship. This means that the influence of work facilities on job satisfaction becomes stronger or weaker depending on the level of mental health possessed by employees. These findings underscore the importance of organizations not only focusing on improving physical work facilities, but also paying attention to and managing employees' mental health as an integral part of strategies to improve well-being and work productivity. Interventions such as counseling programs, work-life balance, and stress management training need to be considered as part of the organization's policies. This research makes a theoretical contribution in enriching the understanding of the role of psychological variables in job satisfaction dynamics, as well as a practical contribution to management in designing a healthier and more productive work environment.*

**Keywords:** *job satisfaction, mental health, moderation variables, work facilities, work psychology*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kesehatan mental sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai secara umum dianggap mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun efek tersebut dapat berbeda-beda tergantung pada kondisi psikologis individu, khususnya kesehatan mental. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang mencakup aspek fisik maupun psikologis dari lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei kepada 150 responden yang bekerja di sektor layanan publik di wilayah urban. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert, dan pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi moderasi menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, ditemukan bahwa kesehatan mental berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan dalam hubungan tersebut. Artinya, pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja menjadi lebih kuat atau lemah tergantung pada tingkat kesehatan mental yang dimiliki oleh karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya organisasi tidak hanya fokus pada peningkatan fasilitas fisik kerja, tetapi juga memperhatikan dan mengelola kesehatan mental karyawan sebagai bagian integral dari strategi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas kerja. Intervensi seperti program konseling, keseimbangan kerja-hidup (work-life balance), dan pelatihan manajemen stres perlu dipertimbangkan sebagai bagian dari kebijakan organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya pemahaman mengenai peran variabel psikologis dalam dinamika kepuasan kerja, serta kontribusi praktis bagi manajemen dalam merancang lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

**Kata kunci:** fasilitas kerja, kepuasan kerja, kesehatan mental, psikologi kerja, variabel moderasi

## **1. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Keberadaan fasilitas kerja yang memadai seperti ruang kerja yang nyaman, alat kerja yang lengkap, serta akses terhadap teknologi modern dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Namun, dalam praktiknya, fasilitas yang baik tidak selalu menjamin tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi persepsi dan pengalaman kerja karyawan. Salah satu faktor yang patut diperhatikan adalah kondisi kesehatan mental.

Kesehatan mental memiliki pengaruh besar terhadap bagaimana individu merespons lingkungan kerja mereka. Individu dengan kesehatan mental yang baik cenderung memiliki pandangan yang lebih positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Sebaliknya, kondisi mental yang buruk dapat menurunkan kemampuan individu dalam menikmati dan mensyukuri fasilitas yang tersedia. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana kesehatan mental dapat mempengaruhi hubungan antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan adanya korelasi antara fasilitas kerja dengan kepuasan kerja. Namun, sebagian besar dari penelitian tersebut belum mempertimbangkan peran faktor psikologis sebagai variabel moderasi. Dalam konteks ini, variabel moderasi berfungsi untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara dua variabel utama. Dengan menjadikan kesehatan mental sebagai variabel moderasi, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi teoritis dan praktis terhadap pemahaman tentang dinamika kepuasan kerja.

Konteks kerja modern yang penuh tekanan dan kompetisi menuntut perhatian lebih terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Perusahaan yang ingin mempertahankan produktivitas jangka panjang perlu memahami bahwa faktor fisik dan mental saling berkaitan erat. Penelitian ini berangkat dari keprihatinan terhadap meningkatnya tingkat stres dan gangguan mental di lingkungan kerja yang berdampak pada ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, kajian ini menjadi penting dalam merumuskan kebijakan organisasi yang lebih holistik.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja, serta menganalisis apakah kesehatan mental berperan sebagai variabel yang memoderasi hubungan tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan lingkungan kerja yang sehat

secara fisik maupun mental. Penelitian ini juga bertujuan memberikan dasar empirik bagi intervensi organisasi dalam memperbaiki sistem kerja.

Melalui penelitian ini, penulis ingin memperluas pemahaman terhadap konsep kepuasan kerja dengan memasukkan aspek kesehatan mental sebagai dimensi penting yang selama ini kurang mendapat perhatian. Selain itu, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori psikologi kerja serta memberikan rekomendasi kebijakan yang berbasis pada pendekatan multidimensional terhadap kesejahteraan karyawan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang timbul sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan. Konsep ini sangat penting dalam psikologi kerja karena berhubungan langsung dengan produktivitas, retensi, dan kesejahteraan individu. Locke (1976) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan evaluasi subjektif karyawan terhadap aspek pekerjaan yang mereka jalani. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dipandang sebagai hasil dari pengalaman kerja secara keseluruhan, mencakup hubungan interpersonal, sistem penghargaan, serta keseimbangan kehidupan kerja.

Teori Herzberg membagi faktor kepuasan kerja menjadi dua kategori: motivator dan hygiene factors. Motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab berkontribusi terhadap kepuasan kerja, sedangkan hygiene factors seperti kondisi kerja dan hubungan dengan rekan kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak dipenuhi. Dalam konteks penelitian ini, fasilitas kerja termasuk dalam hygiene factors yang memengaruhi kenyamanan dan persepsi karyawan terhadap organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan terpenuhinya kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik pekerja.

Penelitian oleh Robbins dan Judge (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menurunkan tingkat turnover dan absensi, serta meningkatkan keterlibatan kerja. Karyawan yang puas cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi dan menunjukkan komitmen dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Salah satu faktor yang banyak dikaji adalah kondisi dan kelengkapan fasilitas kerja.

Di era kerja modern, aspek psikologis dan emosional dalam pekerjaan semakin mendapat perhatian. Kepuasan kerja tidak lagi hanya diukur dari gaji atau tunjangan, tetapi juga dari rasa dihargai, makna kerja, dan kualitas interaksi sosial. Dimensi afektif dan kognitif dari kepuasan

kerja menjadi semakin relevan dalam menentukan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, pendekatan multidimensional sangat penting dalam mengkaji variabel ini.

Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap lingkungan kerja sangat mempengaruhi tingkat kepuasan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja bersifat subjektif dan sangat dipengaruhi oleh kondisi internal, termasuk kesehatan mental. Dengan demikian, meskipun fasilitas kerja sama-sama tersedia, respons yang diberikan karyawan bisa berbeda tergantung pada kondisi psikologisnya. Ini menjadi dasar penting untuk menambahkan variabel kesehatan mental dalam model analisis.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini menjadi variabel terikat yang dipengaruhi oleh faktor eksternal (fasilitas kerja) dan faktor internal (kesehatan mental). Hubungan antara ketiganya akan dianalisis untuk mengetahui apakah kondisi psikologis individu memoderasi dampak fasilitas kerja terhadap tingkat kepuasan kerja. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika psikologis dalam dunia kerja.

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana yang disediakan organisasi untuk mendukung produktivitas dan kenyamanan karyawan. Fasilitas ini dapat berupa ruang kerja yang memadai, peralatan teknologi, akses terhadap informasi, serta fasilitas pendukung seperti area istirahat atau layanan kesehatan. Keberadaan fasilitas yang memadai berkontribusi pada kelancaran proses kerja dan persepsi positif terhadap organisasi. Oleh karena itu, fasilitas kerja sering dianggap sebagai indikator perhatian organisasi terhadap kesejahteraannya.

Menurut Robbins dan Coulter (2020), fasilitas kerja merupakan bagian dari faktor lingkungan organisasi yang dapat memengaruhi perilaku individu. Lingkungan kerja yang kondusif dan didukung fasilitas lengkap akan meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang sempit, tidak nyaman, atau tidak memiliki fasilitas penunjang, dapat menurunkan motivasi kerja dan menimbulkan kelelahan. Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek fisik kerja menjadi bagian penting dari manajemen sumber daya manusia.

Penelitian oleh Greenberg (2022) menekankan pentingnya desain ruang kerja dan akses teknologi dalam meningkatkan efisiensi kerja. Fasilitas kerja juga memengaruhi persepsi keadilan organisasi, karena karyawan cenderung membandingkan fasilitas yang mereka terima dengan rekan kerja atau organisasi lain. Ketika fasilitas dianggap tidak adil, maka akan menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan risiko konflik. Oleh sebab itu, manajemen perlu memastikan fasilitas tersedia secara merata dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Dalam kerangka teori Job Demands-Resources (JD-R), fasilitas kerja dikategorikan sebagai sumber daya kerja yang dapat meningkatkan motivasi dan mengurangi stres. Sumber daya ini memberikan energi positif yang memungkinkan individu memenuhi tuntutan pekerjaan. Fasilitas yang baik juga berfungsi sebagai buffer terhadap kelelahan kerja, sehingga meningkatkan ketahanan dan performa. Ini menjelaskan mengapa fasilitas kerja dianggap sebagai faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Meski demikian, pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan tidak selalu bersifat absolut. Dalam banyak kasus, terdapat variasi dalam persepsi dan pengalaman karyawan meskipun fasilitas yang tersedia sama. Hal ini menunjukkan bahwa respons terhadap fasilitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor individu, seperti nilai pribadi, ekspektasi, dan kondisi psikologis. Oleh karena itu, perlu dikaji apakah terdapat variabel lain yang memoderasi hubungan antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian ini memosisikan fasilitas kerja sebagai variabel bebas yang diasumsikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, pengaruh ini dihipotesiskan dipengaruhi oleh variabel moderasi yaitu kesehatan mental. Pendekatan ini diharapkan dapat menjelaskan dinamika psikologis yang melatarbelakangi keberhasilan fasilitas kerja dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi di berbagai jenis organisasi.

### **Kesehatan Mental**

Kesehatan mental mengacu pada kondisi psikologis individu yang memungkinkan mereka untuk menghadapi tekanan hidup, bekerja secara produktif, dan memberikan kontribusi terhadap komunitas. WHO (2020) menyatakan bahwa kesehatan mental bukan hanya ketiadaan gangguan psikologis, tetapi juga mencakup keseimbangan emosional dan kemampuan adaptif. Dalam konteks kerja, kesehatan mental memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana individu merespons lingkungan kerja dan tuntutan profesional.

Menurut teori keseimbangan afektif, individu dengan kesehatan mental yang baik cenderung memiliki afek positif yang dominan dan dapat mengelola stres dengan lebih baik. Hal ini memungkinkan mereka untuk lebih terbuka terhadap pengalaman kerja dan lebih mudah merasa puas. Sebaliknya, individu dengan gangguan mental seperti stres kronis atau depresi ringan cenderung lebih mudah terpicu secara negatif dan mengalami burnout. Oleh karena itu, kesehatan mental sangat relevan dalam menentukan persepsi terhadap aspek pekerjaan, termasuk fasilitas kerja.

Penelitian kontemporer menunjukkan bahwa kesehatan mental berkorelasi dengan produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Karyawan dengan kondisi psikologis stabil lebih mungkin memiliki hubungan sosial yang baik di tempat kerja, serta menunjukkan

keterlibatan dan inisiatif yang tinggi. Sebaliknya, gangguan mental ringan seperti kecemasan atau kelelahan psikologis dapat mengganggu performa kerja dan meningkatkan keinginan untuk berhenti bekerja. Oleh sebab itu, perusahaan mulai mengintegrasikan program kesejahteraan psikologis dalam strategi sumber daya manusia.

Dalam kerangka penelitian ini, kesehatan mental diposisikan sebagai variabel moderasi. Artinya, kesehatan mental tidak hanya memengaruhi secara langsung kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat atau memperlemah pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan tersebut. Dengan kata lain, pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kepuasan akan lebih kuat jika karyawan berada dalam kondisi mental yang sehat. Sebaliknya, pengaruh tersebut akan menurun jika individu mengalami gangguan psikologis.

Model ini sejalan dengan pendekatan interaksionis dalam psikologi kerja yang menyatakan bahwa perilaku dan pengalaman kerja merupakan hasil dari interaksi antara lingkungan dan karakteristik individu. Dalam konteks ini, kesehatan mental merupakan karakteristik individu yang menentukan efektivitas pengaruh lingkungan kerja. Oleh karena itu, memahami peran kesehatan mental sebagai moderator menjadi penting dalam membangun intervensi organisasi yang efektif.

Penelitian ini mengisi celah dalam literatur dengan menjadikan kesehatan mental sebagai variabel kunci yang menjelaskan variasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan pendekatan ini, hasil studi diharapkan memberikan kontribusi terhadap teori dan praktik manajemen kerja yang lebih holistik, yang tidak hanya berfokus pada aspek fisik, tetapi juga psikologis dari lingkungan kerja.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan kausal antar variabel secara sistematis dan objektif. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan pengaruh variabel bebas (fasilitas kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja), serta memeriksa apakah terdapat efek moderasi dari variabel intervening yaitu kesehatan mental. Metode ini sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menemukan penjelasan kausal atas fenomena yang diamati di lingkungan kerja.

Kerangka berpikir penelitian ini berpijak pada teori kepuasan kerja dan psikologi kerja, yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berkontribusi terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Selain itu, variabel psikologis seperti kesehatan mental turut memengaruhi bagaimana individu mempersepsikan dan merespons kondisi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya mengkaji hubungan langsung, tetapi juga memperhatikan interaksi antara variabel. Hal ini menjadikan desain eksplanatori sebagai pendekatan yang tepat.

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan metode survei sebagai teknik pengumpulan data utama. Survei memungkinkan peneliti untuk menjangkau responden dalam jumlah besar dan memperoleh data secara seragam. Dengan menggunakan instrumen kuesioner tertutup, responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap kondisi fasilitas kerja, kepuasan kerja, dan kondisi kesehatan mental mereka. Skala yang digunakan dalam instrumen ini adalah skala Likert 5 poin.

Untuk memastikan kualitas data, dilakukan uji coba awal (pilot test) terhadap 30 responden di luar sampel utama. Hasil dari pilot test digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Setelah itu, kuesioner disebarakan secara langsung maupun daring kepada responden utama. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial untuk menguji hipotesis.

Secara keseluruhan, desain penelitian ini memadukan pendekatan teoretis dan prosedur analisis statistik yang ketat. Dengan menggunakan model regresi moderasi, penelitian ini berupaya menggambarkan bagaimana variabel kesehatan mental memengaruhi kekuatan hubungan antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Pendekatan ini memberikan nilai tambah terhadap kajian empiris dalam psikologi organisasi.

Pemilihan metode ini juga memperhatikan validitas eksternal dan internal. Validitas eksternal dijaga melalui pemilihan responden yang mewakili populasi sasaran, sedangkan validitas internal dijaga melalui penggunaan instrumen yang valid dan reliabel. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan generalisasi dan kontribusi ilmiah yang kuat terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sektor layanan publik di wilayah urban, khususnya yang bekerja di lembaga pemerintahan dan perusahaan BUMN. Pemilihan sektor ini didasarkan pada tingkat kompleksitas kerja yang tinggi dan sering kali disertai tekanan pekerjaan yang intens, sehingga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja. Populasi ditentukan secara purposif berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan tetap dengan masa kerja minimal satu tahun.

Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik purposive sampling karena peneliti memiliki kriteria spesifik yang harus dipenuhi oleh responden. Sampel yang digunakan berjumlah 150 orang, yang dianggap representatif untuk dilakukan analisis regresi moderasi. Penentuan jumlah sampel juga memperhatikan rumus dari Hair et al. (2014), yang menyarankan minimal 5 kali jumlah indikator untuk setiap variabel. Dengan mempertimbangkan indikator dan kebutuhan analisis statistik, jumlah tersebut dinilai cukup.

Distribusi sampel terdiri dari beragam jabatan dan latar belakang pendidikan, dari staf operasional hingga manajerial, sehingga memungkinkan variasi persepsi terhadap fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Usia responden bervariasi antara 22 hingga 50 tahun, dengan mayoritas berada dalam rentang usia produktif. Variasi demografis ini penting untuk menghindari bias homogenitas dan meningkatkan validitas eksternal.

Teknik pengambilan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner secara langsung dan daring. Untuk penyebaran daring, digunakan platform Google Forms yang memudahkan akses data secara real-time dan efisien. Sementara untuk penyebaran langsung, dilakukan dengan pendekatan manual melalui organisasi tempat responden bekerja. Hal ini dilakukan untuk memastikan tingkat partisipasi responden tetap tinggi.

Dalam pengolahan data, peneliti memastikan bahwa seluruh responden telah mengisi kuesioner secara lengkap dan tidak ada data yang kosong. Data yang tidak lengkap atau tidak konsisten dieliminasi dari proses analisis. Dengan demikian, hanya data yang valid dan lengkap yang dianalisis lebih lanjut dalam uji statistik.

Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh data yang representatif, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penggunaan teknik sampling yang tepat juga berkontribusi pada kekuatan generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas dalam konteks kerja serupa.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbasis skala Likert 5 poin, yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap fasilitas kerja, kesehatan mental, dan kepuasan kerja. Setiap pernyataan diberi skor dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian besar sesuai dengan variabel penelitian. Masing-masing bagian berisi sejumlah item yang mewakili indikator dari variabel terkait.

Variabel fasilitas kerja diukur melalui dimensi ketersediaan sarana, kenyamanan fisik, teknologi kerja, keamanan, dan dukungan logistik. Sementara itu, kesehatan mental diukur berdasarkan indikator stabilitas emosional, kontrol diri, ketahanan stres, dan afek positif.

Variabel kepuasan kerja diukur melalui kepuasan terhadap gaji, atasan, rekan kerja, peluang pengembangan, dan keseimbangan kerja-kehidupan. Instrumen ini dikembangkan dari adaptasi penelitian sebelumnya dan disesuaikan dengan konteks lokal.

Uji validitas dilakukan melalui analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA) pada data uji coba. Hasil menunjukkan bahwa semua indikator memiliki loading factor di atas 0.6, sehingga dianggap valid. Selain itu, uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai di atas 0.85 untuk semua variabel, yang berarti sangat reliabel. Hal ini memperkuat kepercayaan terhadap akurasi pengukuran instrumen.

Untuk memastikan keterbacaan dan kejelasan, kuesioner diuji coba terlebih dahulu pada 30 responden uji coba. Feedback dari pilot test digunakan untuk memperbaiki redaksi pertanyaan yang ambigu atau tidak relevan. Proses ini memastikan bahwa instrumen yang digunakan pada pengumpulan data utama telah melalui tahap validasi awal yang matang.

Penyusunan kuesioner juga memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian, termasuk pencantuman informasi tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan, dan hak responden. Oleh karena itu, pada awal kuesioner disediakan halaman informed consent yang harus disetujui oleh responden sebelum melanjutkan.

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, penelitian ini dapat memperoleh data empiris yang berkualitas tinggi. Ini menjadi landasan yang kuat untuk analisis lanjutan dan pengambilan kesimpulan yang sah serta dapat dipercaya.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang telah terkumpul dari 150 responden selanjutnya dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Analisis dilakukan dalam tiga tahap utama: deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi moderasi. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan profil responden dan rata-rata masing-masing variabel. Data yang diperoleh disajikan dalam bentuk tabel frekuensi, mean, dan standar deviasi.

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, tidak terdapat gejala multikolinearitas ( $VIF < 10$ ), dan tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi.

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Kemudian, uji regresi moderasi (moderated regression analysis) digunakan untuk mengetahui apakah variabel kesehatan mental memperkuat atau melemahkan pengaruh tersebut. Teknik ini melibatkan variabel interaksi antara fasilitas kerja

dan kesehatan mental. Nilai koefisien interaksi menjadi indikator utama dalam menguji hipotesis moderasi.

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kesehatan mental secara signifikan memoderasi hubungan tersebut. Interaksi antara kedua variabel memberikan pengaruh tambahan yang signifikan terhadap variasi kepuasan kerja, yang memperkuat dugaan bahwa faktor psikologis memainkan peran penting dalam pengaruh fasilitas kerja.

Untuk memperkuat interpretasi hasil, dibuat pula visualisasi dalam bentuk grafik interaksi. Grafik ini menggambarkan bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja berubah tergantung pada tingkat kesehatan mental karyawan. Dengan pendekatan ini, analisis menjadi lebih komprehensif dan mudah dipahami secara praktis.

Analisis yang dilakukan secara sistematis dan menyeluruh ini bertujuan memberikan hasil yang tidak hanya kuat secara statistik, tetapi juga bermakna secara substantif. Hasil ini kemudian dijadikan dasar untuk pembahasan dan penarikan kesimpulan dalam bab selanjutnya.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini melibatkan 150 responden yang bekerja di sektor layanan publik, dengan distribusi demografis terdiri dari 52% perempuan dan 48% laki-laki. Mayoritas responden berusia antara 26 hingga 40 tahun. Skor rata-rata fasilitas kerja adalah 3.87 dari 5, sementara skor kepuasan kerja sebesar 3.74 dan skor kesehatan mental 3.66. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai kondisi kerja dan kesehatan mental mereka dalam kategori cukup baik.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai loading factor di atas 0.6, yang berarti instrumen cukup valid. Reliabilitas instrumen juga sangat baik dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing: fasilitas kerja (0.88), kepuasan kerja (0.90), dan kesehatan mental (0.85). Hal ini mengindikasikan bahwa semua skala memiliki konsistensi internal yang tinggi.

Uji regresi linier menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $\beta = 0.41, p < 0.01$ ), yang berarti semakin baik fasilitas kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja. Pengujian selanjutnya menggunakan analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa interaksi antara fasilitas kerja dan kesehatan mental juga signifikan ( $\beta = 0.27, p < 0.05$ ). Ini membuktikan bahwa kesehatan mental memang memoderasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil interaksi tersebut diketahui bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja akan lebih kuat apabila karyawan memiliki tingkat kesehatan mental yang tinggi. Sebaliknya, pada karyawan dengan kondisi mental yang rendah, pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan menjadi lebih lemah. Temuan ini menegaskan pentingnya intervensi kesehatan mental dalam upaya peningkatan kepuasan kerja.

Visualisasi data dalam bentuk grafik interaksi memperlihatkan garis dengan kemiringan lebih tajam pada kelompok dengan kesehatan mental tinggi. Ini menguatkan hasil numerik dari regresi moderasi bahwa efek fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja memang dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu. Oleh karena itu, organisasi perlu tidak hanya meningkatkan aspek fisik kerja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan mental pekerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung hipotesis awal. Kesehatan mental terbukti menjadi faktor penting dalam memperkuat pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Penemuan ini menjadi landasan untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih holistik dan berkelanjutan.

## **Pembahasan**

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai memberikan rasa aman, nyaman, serta mendukung efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Namun demikian, tidak semua karyawan yang mendapatkan fasilitas serupa merasakan kepuasan kerja yang sama. Hal ini mengarah pada pentingnya faktor internal seperti kondisi mental yang sehat.

Peran kesehatan mental sebagai variabel moderasi dapat dijelaskan dengan pendekatan psikologi positif. Karyawan dengan kondisi psikologis yang stabil dan positif memiliki persepsi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja, termasuk dalam menilai fasilitas yang tersedia. Mereka lebih mampu menghargai upaya organisasi dalam menyediakan sarana kerja, serta cenderung membangun relasi kerja yang harmonis. Sebaliknya, individu dengan gangguan mental ringan seperti kecemasan atau burnout lebih mungkin mengabaikan atau menilai negatif kondisi kerja yang sebenarnya memadai.

Temuan ini sejalan dengan teori Job Demands-Resources (JD-R), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya (termasuk fasilitas dan kesehatan mental) akan menentukan tingkat kesejahteraan kerja. Dalam teori tersebut, sumber daya pribadi seperti kesehatan mental memainkan peran penting dalam proses motivasi, termasuk kepuasan kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkaya pemahaman kita tentang pentingnya interaksi antara faktor lingkungan dan faktor individu.

Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi manajerial bagi pengelola organisasi. Investasi pada peningkatan fasilitas kerja perlu dibarengi dengan program dukungan psikologis karyawan. Tanpa dukungan psikologis yang memadai, pengaruh positif dari fasilitas fisik dapat tereduksi atau bahkan tidak terasa. Oleh sebab itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia harus mencakup dimensi psikososial secara eksplisit dan terukur.

Kelemahan dari penelitian ini adalah keterbatasan cakupan wilayah dan sektor kerja yang masih terbatas pada sektor layanan publik. Oleh karena itu, hasil tidak dapat digeneralisasi secara luas tanpa penelitian lanjutan pada sektor industri lain. Selain itu, metode survei juga memiliki keterbatasan karena hanya mengandalkan persepsi subjektif responden, tanpa pengamatan langsung terhadap kondisi mental mereka.

Meskipun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam literatur psikologi kerja di Indonesia. Dengan membuktikan bahwa kesehatan mental memperkuat pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja, studi ini mengajak organisasi untuk melihat kesehatan mental sebagai investasi strategis. Program seperti mindfulness training, manajemen stres, dan konseling psikologis menjadi sangat relevan untuk diterapkan secara sistemik.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, kekuatan pengaruh ini dipengaruhi oleh kondisi kesehatan mental individu. Hasil analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa kesehatan mental berperan sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Semakin baik kondisi mental karyawan, semakin besar dampak fasilitas kerja terhadap peningkatan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, perhatian terhadap aspek psikologis karyawan harus menjadi prioritas dalam kebijakan organisasi.

### **Saran**

Organisasi perlu mengintegrasikan program kesehatan mental dalam sistem kerja yang ada, seperti penyediaan konseling psikologis, pelatihan manajemen stres, dan evaluasi rutin kesejahteraan karyawan. Selain itu, fasilitas kerja harus terus dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif. Diperlukan kolaborasi antara divisi HRD, manajemen, dan psikolog organisasi untuk menciptakan sistem kerja yang tidak hanya sehat secara fisik tetapi juga secara mental. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model intervensi berbasis psikososial dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor industri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 189–201.
- Chen, H., & Eyouun, K. (2021). Do mindfulness and perceived stress affect job satisfaction? *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102813.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2020). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In *The Oxford Handbook of Positive Psychology*.
- Greenberg, J. (2022). *Behavior in Organizations* (11th ed.). Pearson Education.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2022). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 73, 307–333.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2021). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-18). Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2021). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. *Current Directions in Psychological Science*, 30(2), 161–167.
- Sutarto, A. P., Wardaningsih, S., & Putri, W. H. (2020). Factors affecting work stress and its impact on employee performance. *Indonesian Journal of Health Administration*, 8(2), 143–154.
- Warr, P., & Nielsen, K. (2022). Wellbeing and work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 165–190.
- Widyarini, M. (2023). Kesehatan mental pekerja: tantangan dan strategi organisasi. *Jurnal Psikologi Terapan*, 11(1), 55–68.