



Indonesian Journal of Economics,
Management and Accounting

Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting

Vol. 3, No. 1, Januari 2026
Hal 1-10

E-ISSN : 3032-0550
P-ISSN : 3032-1891

Site : <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema>

Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau

Sonia¹, Tasya Aspiranti², Nurdin³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Bandung, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Desember 29, 2025
Revised Desember 30, 2025
Accepted Januari 2, 2026

Kata Kunci:

Kesehatan Mental,
Kinerja Karyawan,
Psychological Well-Being,
Psychological Distress

Keywords:

Mental Health,
Employee Performance,
Psychological Well-Being,
Psychological Distress

ABSTRAK

Kesehatan mental merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya di sektor pelayanan kesehatan. Masalah kesehatan mental menjadi isu global, dengan lebih dari satu miliar orang mengalami gangguan mental, dan kondisi ini juga terlihat pada Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kesehatan mental yang diukur melalui *Psychological Well-Being* (PWB) dan *Psychological Distress* (PD) terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan positivistik dengan metode kuantitatif verifikatif, melibatkan 30 responden melalui kuesioner, dan dianalisis menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat PWB karyawan berada pada kategori tinggi (rata-rata 25,80), PD berada pada kategori sedang (21,00), dan kinerja karyawan berada dalam kategori baik (20,9). Secara parsial, PWB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. PD juga berpengaruh signifikan dengan arah positif, menunjukkan adanya eustress atau stres positif yang dapat memicu peningkatan kinerja pada tingkat tertentu. Secara simultan, PWB dan PD memberikan kontribusi sebesar 89,3% ($R^2 = 0,893$) terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kesehatan mental yang baik berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja di organisasi sektor publik dan dapat menjadi dasar untuk perumusan strategi peningkatan kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja.

ABSTRACT

Mental health is a critical factor influencing employee performance, particularly in the healthcare sector. Globally, mental health issues have become a major concern, with more than one billion individuals experiencing mental disorders, a phenomenon also observed at the Indragiri Hilir District Health Office in Riau Province. This study aims to analyze the influence of mental health measured through Psychological Well-Being (PWB) and Psychological Distress (PD) on employee performance. Employing a positivist approach with a quantitative verifacative design, data were collected from 30 respondents through a structured questionnaire and analyzed using SPSS 25. The results show that employees' PWB is categorized as high (mean = 25.80), PD is at a moderate level (mean = 21.00), and overall performance is categorized as good (mean = 20.9). Partially, PWB has a positive and significant effect on performance. PD also shows a significant positive effect, indicating the presence of eustress or positive stress that can enhance performance under certain conditions. Simultaneously, PWB and PD contribute 89.3% ($R^2 = 0.893$) to employee performance. These findings highlight the essential role of mental health in improving work effectiveness within public-sector organizations and provide a

foundation for developing strategies to enhance psychological well-being in the workplace.

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



Corresponding Author:

Sonia
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Bandung, Indonesia
Email: soniiaaamn98@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kesehatan mental menjadi isu krusial di dunia kerja modern, terutama di sektor kesehatan yang menghadapi beban kerja tinggi dan tekanan emosional [1]. Organisasi Kesehatan Dunia melaporkan bahwa lebih dari 1 miliar orang mengalami gangguan mental, dengan dampak signifikan terhadap produktivitas kerja [2]. Di Indonesia, data Riskesdas 2018 menunjukkan lebih dari 19 juta penduduk berusia di atas 15 tahun mengalami gangguan mental emosional, yang berdampak pada penurunan kinerja individu dan organisasi [2].

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk lembaga pemerintahan seperti Dinas Kesehatan. Kinerja mencerminkan hasil kerja seseorang sesuai dengan standar dan indikator tertentu seperti kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu [3]. Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti sikap, mental, dan motivasi, maupun eksternal seperti iklim kerja, sarana, dan dukungan manajemen. Dalam konteks Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, fenomena menurunnya disiplin kerja dan meningkatnya stres kerja menjadi indikasi masalah kesehatan mental karyawan. Kesehatan mental diukur melalui dua dimensi utama yaitu *Psychological Well-Being* (PWB) dan *Psychological Distress* (PD) [4].

Kesehatan mental adalah kondisi kesejahteraan psikologis yang memungkinkan individu mengatasi tekanan hidup, bekerja produktif, dan berkontribusi pada komunitas [1]. Faktor yang mempengaruhinya meliputi beban kerja, dukungan sosial, dan lingkungan kerja [5]. Gangguan kesehatan mental dapat menurunkan produktivitas hingga 20% [1]. *Psychological Well-Being* (PWB) merupakan kondisi psikologis positif yang terdiri dari enam dimensi yaitu *self-acceptance*, *positive relations with others*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, dan *personal growth* [6] [8]. *Psychological Well-Being* (PWB) berpengaruh positif terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi dan resiliensi [7]. Berdasarkan penelitian menunjukkan *Psychological Well-Being* (PWB) meningkatkan produktivitas kerja [8]. *Psychological Distress* (PD) adalah kondisi ketidaknyamanan psikologis seperti stres, kecemasan, dan depresi [9]. Dalam batas moderat, *Psychological Distress* (PD) dapat berfungsi sebagai *eustress* yang memotivasi kinerja [10] [12]. Namun, jika berlebihan *Psychological Distress* (PD) menurunkan performa [4]. Kinerja karyawan adalah hasil yang mencakup kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu [11]. Faktor yang mempengaruhinya meliputi motivasi, kompetensi, dan kesehatan mental.

Berdasarkan penelitian menemukan korelasi positif antara kesehatan mental dan kinerja di Dinas Kesehatan [12]. Penelitian lainnya menunjukkan kesehatan mental mempengaruhi kinerja melalui keseimbangan kerja-hidup [13]. Berdasarkan teori Job Demand-Resources (JD-R), *Psychological Well-Being* (PWB) sebagai *resources* meningkatkan kinerja, sedangkan *Psychological Distress* (PD) sebagai

demands dapat berfungsi sebagai motivator jika terkendali [14] [17]. Studi terkini menunjukkan bahwa *Psychological Well-Being* (PWB) berhubungan positif dengan produktivitas dan kepuasan kerja [15] [16], sedangkan *Psychological Distress* (PD) berhubungan negatif dengan kinerja dan meningkatkan risiko burnout [17].

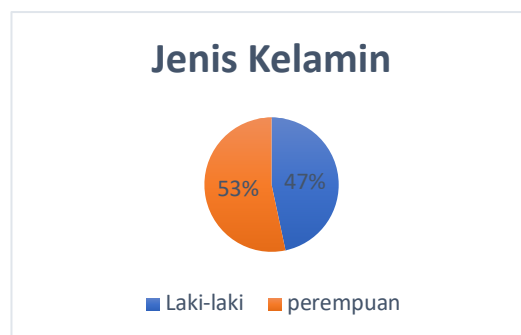
Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja karyawan, khususnya pada Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau, guna memberikan dasar empiris bagi strategi peningkatan kesejahteraan psikologis dan produktivitas pegawai di sektor publik

2. METODE

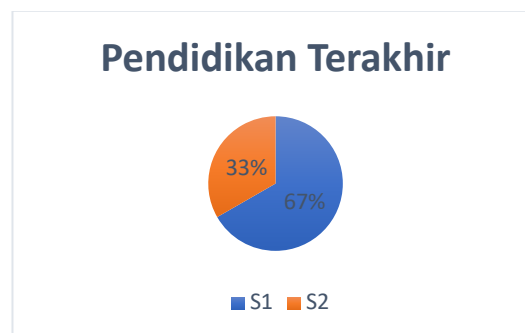
Penelitian ini menggunakan pendekatan positivistik dengan metode kuantitatif verifikatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau yaitu sebanyak 30 orang, dengan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner Skala Likert 1-5. Analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik yaitu meliputi (uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linearitas, dan autokorelasi), serta regresi linear berganda menggunakan SPSS 25.

3. HASIL dan PEMBAHASAN

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan terdapat 16 karyawan perempuan (53%) dan 14 karyawan laki-laki (47%).

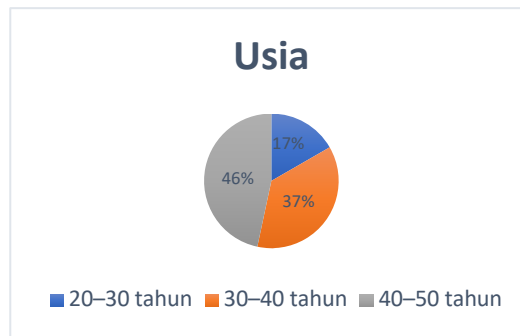


Gambar 1. Jenis Kelamin Responden



Gambar 2. Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan dari 30 responden, terdapat sebanyak 20 orang (67%) berpendidikan S1 dan sebanyak 10 orang (33%) berpendidikan S2.



Gambar 3. Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas, distribusi usia karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau menunjukkan mayoritas berada pada kelompok 40–50 tahun yaitu sebanyak 14 orang (46%), disusul kelompok usia 30–40 tahun dengan 11 orang (37%), dan kelompok 20–30 tahun sebanyak 5 orang (17%).

Tabel 1. Statistik Deskriptif

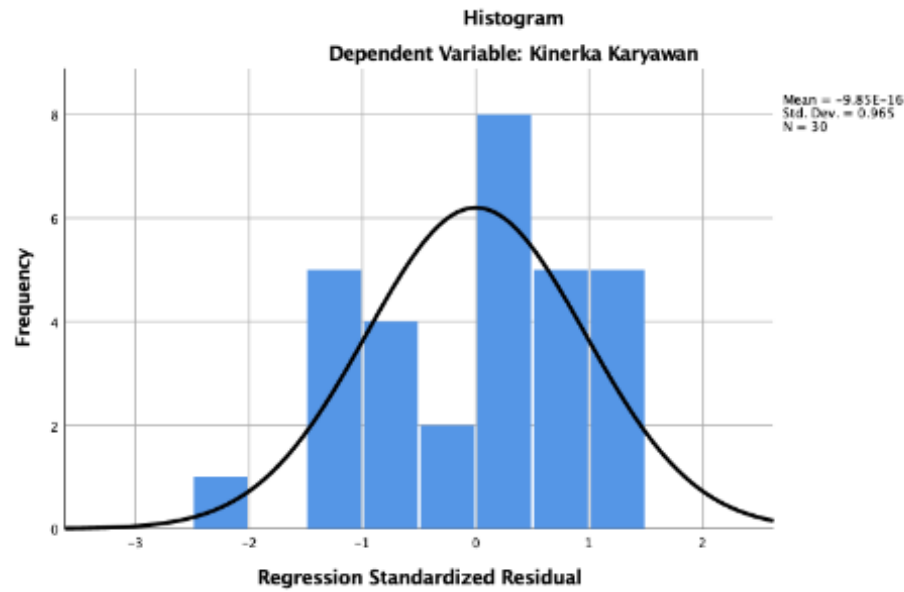
<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Psychological Well Being</i>	30	19.00	30.00	25.8000	2.84544
<i>Psychological Distress</i>	30	15.00	25.00	21.0000	2.57307
Kinerja Karyawan	30	15.00	25.00	20.9000	2.36862
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan rata-rata *Psychological Well-Being* (PWB) yaitu 25.80 dengan kategori tinggi, *Psychological Distress* (PD) 21.00 termasuk kategori sedang, dan Kinerja yaitu 20.90 juga termasuk kategori tinggi.

Tabel 2. Uji Normalitas

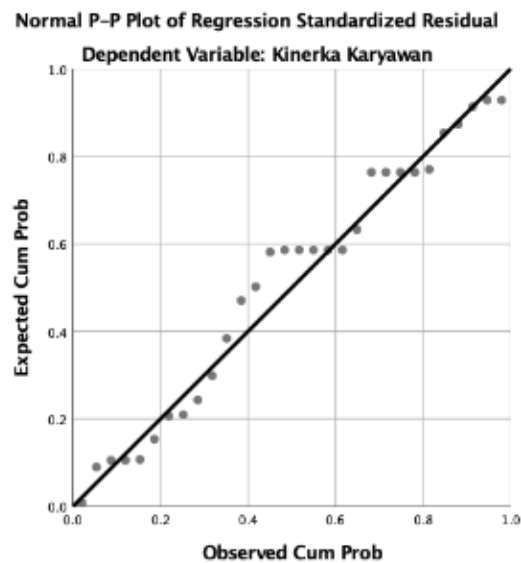
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.77396072
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.151
	<i>Positive</i>	.068
	<i>Negative</i>	-.151
<i>Test Statistic</i>		.151
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.079 ^c
a. <i>Test distribution is Normal.</i>		
b. <i>Calculated from data.</i>		
c. <i>Lilliefors Significance Correction.</i>		

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) uji normalitas residual 0.079 > 0.05, yang berarti data penelitian berdistribusi normal.



Gambar 4. Grafik Normalitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa distribusi residual berada dalam batas normal dan tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal teoretis. Artinya, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 5. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan penyebaran titik – titik pada data meluas dan acak, menandakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model penelitian ini.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Psychological Well-Being</i>	.280	3.576	Tidak terjadi gejala multikolinearitas
<i>Psychological Distress</i>	.280	3.576	Tidak terjadi gejala multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0.280 dan VIF sebesar 3.576 untuk kedua variabel bebas (*Psychological Well-Being* dan *Psychological Distress*). Karena *Tolerance* > 0.10 dan VIF < 10, maka tidak terdapat multikolinearitas yang berarti. Artinya, kedua variabel independen dapat digunakan bersama-sama dalam model regresi tanpa menyebabkan distorsi terhadap hasil.

Tabel 4. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kesehatan Mental	Betw een Grou ps	(Combined)	155.525	13	11.963	26.678	.000
		Linearity	144.415	1	144.415	322.041	.000
		Deviation from Linearity	11.110	12	.926	2.065	.088
	Within Groups		7.175	16	.448		
	Total		162.700	29			

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F untuk Linearity sebesar 322.041 dengan signifikansi 0.000 (< 0.05), dan Deviation from Linearity sebesar 2.065 dengan signifikansi 0.088 (> 0.05). Berdasarkan kriteria di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *Psychological Well-Being*, *Psychological Distress*, dan kinerja karyawan bersifat linear.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.945 ^a	.893	.885	.80211	1.982
a. Predictors: (Constant), <i>Psychological Distress</i> , <i>Psychological Well-Being</i>					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan analisis tabel di atas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.982. Nilai ini berada di antara rentang -2 hingga 2, serta sangat dekat dengan angka 2, yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi positif maupun negatif antar-residual. Dengan kata lain, setiap data responden dalam penelitian ini bersifat independen dan tidak saling memengaruhi secara serial.

Tabel 6. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.433	1.336		1.073	.293
	<i>Psychological Well Being</i>	.331	.116	.340	2.855	.008
	<i>Psychological Distress</i>	.589	.109	.640	5.379	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 1.433, dan koefisien regresi (b₁) untuk *Psychological Well-Being* (PWB) sebesar 0.331 dengan nilai Sig. = 0.008 < 0.05, dan *Psychological Distress* (PD) menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 1.433 dan koefisien regresi (b₂) sebesar 0.589, dengan nilai signifikansi 0.000 < 0.05 . Dengan demikian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1.433 + 0.331X_1 + 0.589X_2$$

dapat disimpulkan bahwa kedua variabel *Psychological Well-Being* dan *Psychological Distress* sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.329	2	72.664	112.940	.000 ^b
	Residual	17.371	27	.643		
	Total	162.700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), *Psychological Distress*, *Psychological Well-Being*

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Fhitung* = 112.940 dengan nilai signifikansi (Sig.) = 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini signifikan secara simultan. Artinya, variabel *Psychological Well-Being* (X₁) dan *Psychological Distress* (X₂) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.433	1.336		1.073	.293
	<i>Psychological Well Being</i>	.331	.116	.340	2.855	.008
	<i>Psychological Distress</i>	.589	.109	.640	5.379	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil *Psychological Well-Being* (PWB) Sig. 0.008 < 0.05 dan *Psychological Distress* (PD) Sig. 0.000 < 0.05. Hasil parsial menunjukkan bahwa kedua variabel bebas *Psychological Well-Being* (PWB) dan *Psychological Distress* (PD), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.945 ^a	.893	.885	.80211	1.982
a. Predictors: (Constant), <i>Psychological Distress</i> , <i>Psychological Well-Being</i>					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Perhitungan koefisien determinasi dapat dituliskan dalam bentuk rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Berdasarkan tabel di atas hasil uji koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang sangat kuat. *Variabel Psychological Well-Being* (PWB) dan *Psychological Distress* (PD) bersama-sama mampu menjelaskan 88,5% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya 11,5% dipengaruhi oleh faktor eksternal lainnya. Hal ini membuktikan bahwa model penelitian sangat baik, reliabel, dan sesuai dengan kondisi.

3.1 Pembahasan

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan mental memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Dua dimensi utama yang diuji, yaitu *Psychological Well-Being* (PWB) dan *Psychological Distress* (PD), terbukti berperan penting dalam menentukan tingkat performa individu di lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa kedua variabel tersebut secara simultan menjelaskan 88,5% variasi kinerja karyawan, sementara sisanya 11,5% dipengaruhi oleh faktor eksternal lain seperti kepemimpinan, budaya kerja, dan faktor organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek psikologis karyawan merupakan faktor dominan dalam mendukung efektivitas kerja aparatur pemerintah daerah di sektor kesehatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Psychological Well-Being* (PWB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menguatkan teori *Job Demand-Resources* (JD-R), bahwa kesejahteraan psikologis merupakan *resources* yang mampu meningkatkan motivasi, resiliensi, dan keterlibatan kerja [14]. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi cenderung lebih bersemangat, memiliki rasa makna dalam pekerjaan, serta mampu mempertahankan produktivitas meskipun menghadapi tekanan pekerjaan yang kompleks. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa individu dengan kondisi mental yang baik cenderung memiliki kemampuan belajar, inovasi, dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang mengalami stres atau *burnout* [18].

Sementara itu, *Psychological Distress* (PD) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun dengan karakteristik yang lebih kompleks. Hasil uji parsial memperlihatkan bahwa tekanan psikologis tidak selalu berdampak negatif terhadap performa; dalam batas tertentu, tekanan dapat berfungsi sebagai eustress atau stres positif yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih fokus dan produktif. Hal ini sejalan dengan konsep bahwa tingkat stres moderat dapat berfungsi sebagai pemicu motivasi dan peningkatan performa [10]. Namun, jika tekanan melebihi ambang batas adaptasi

individu, maka efeknya akan berubah menjadi distress yang menurunkan efektivitas kerja dan kesejahteraan mental karyawan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian yang menegaskan bahwa psychological distress dapat memengaruhi kreativitas dan kinerja melalui mekanisme psikologis yang kompleks, tergantung pada tingkat resiliensi karyawan [19].

Dari aspek empiris, penelitian ini memperlihatkan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik dan reliabel, dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 0,885 dan *Durbin-Watson* sebesar 1,982 yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi. Artinya, model ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kesehatan mental dan kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa kesehatan mental berperan penting dalam menjaga produktivitas di lingkungan kerja sektor publik, terutama pada organisasi pelayanan kesehatan yang memiliki beban emosional tinggi [20].

Temuan ini juga memperkuat teori *Psychological Capital* yang dijelaskan di mana komponen seperti optimisme, harapan, dan ketahanan mental (*resilience*) menjadi modal utama dalam menjaga kinerja [21]. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi lebih mampu mengatasi tekanan, mengelola emosi, serta mempertahankan komitmen terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, individu dengan tingkat distress tinggi cenderung mengalami penurunan konsentrasi, kesalahan kerja, dan tingkat kepuasan yang rendah.

Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya dukungan organisasi terhadap kesehatan mental karyawan, melalui kebijakan lingkungan kerja yang sehat, pemberian konseling psikologis, serta pembentukan budaya kerja yang menghargai keseimbangan antara beban kerja dan kesejahteraan individu. Implementasi program *Employee Assistance Program* (EAP) dan pelatihan stres management dapat menjadi langkah konkret dalam meningkatkan performa aparatur di sektor publik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kesehatan mental yang terdiri dari *Psychological Well-Being* (PWB) dan *Psychological Distress* (PD) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. *Psychological Well-Being* (PWB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis karyawan maka semakin baik pula performanya. *Psychological Distress* (PD) juga berpengaruh signifikan dan dalam tingkat tertentu berfungsi sebagai eustress yang mampu meningkatkan fokus dan produktivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 88,5% variasi kinerja karyawan, sehingga kesehatan mental terbukti menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas kerja di sektor publik.

REFERENSI

- [1] World Health Organization (WHO). Mental health: strengthening our response. Geneva: WHO Press; 2024.
- [2] Sari DP, Wibowo A. Psychological well-being and employee engagement among public sector workers after the pandemic. *J Public Health Res.* 2023;12(2):145–53.
- [3] Haryanti AN, Putra MBS, Larasati N, Khairunnisa VN. Analisis kondisi kesehatan mental di Indonesia dan strategi penanganannya. *Student Res J.* 2024;2:28–40.
- [4] Khalifah M, Paskhal S. Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Fac Psychol.* 2023;1–2.
- [5] Yuliana E, Handoko R. Manajemen organisasi dalam menangani psychological distress pegawai. *J Adm Kesehat.* 2023;7(2):65–74.
- [6] Lestari T, et al. Kesehatan mental dan produktivitas karyawan di era modern. *J Psikol Kerja.*

- 2022;10(2):90–101.
- [7] Ryff C. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *J Pers Soc Psychol.* 1989;57(6):1069–81.
- [8] Fernandez R, Chan S, Soriano G. Work stress, psychological well-being, and productivity in public health employees: a cross-sectional study. *BMC Psychol.* 2022;10(4):1–9.
- [9] Utami D, et al. Dimensi psychological well-being dalam lingkungan organisasi. *J Psikol Manaj.* 2022;9(1):12–24.
- [10] Lee SH, Kim JY. Psychological well-being and employee productivity: The mediating role of work engagement and creativity. *J Occup Organ Psychol.* 2024;97(2):225–40.
- [11] Handayani T, Fitriasari D. Dampak psychological distress terhadap kinerja pegawai sektor publik. *J Ilmu Sos Hum.* 2023;8(1):76–85.
- [12] Nelson DL, Simmons BL. Eustress: An elusive construct, an engaging pursuit. *J Organ Behav.* 2020;41(6):611–25.
- [13] Kim HR, Lee JH. Impact of workplace psychological distress on job performance: the moderating role of social support. *Int J Environ Res Public Health.* 2024;21(1):112–20.
- [14] Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior.* 18th ed. New York: Pearson; 2021.
- [15] Otnie BM, Sitompul RS, Sihombing DRW, Damanik JB. Pengaruh kesehatan mental terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *J Glob Manaj.* 2021;10(2):8.
- [16] Mei VN, Salma NA, Agustina NF, et al. Analisis kinerja karyawan berdasarkan kesehatan mental di Kantor Pelayanan Sewa Tanah Pemerintah Kota Bandung. *J Manaj Bisnis Era Digit.* 2024;1(2):244–54.
- [17] Bakker AB, Demerouti E. Job Demands–Resources Theory: Recent developments and future directions. *Work Stress.* 2023;37(1):1–15.
- [18] Rahman T, Putri AN, Siregar Y. Mental health, burnout, and performance among healthcare employees in government institutions. *J Health Policy Manag.* 2025;10(1):33–42.
- [19] Prasetyo H, Hidayat A. Pengaruh psychological well-being terhadap kepuasan kerja karyawan. *J Psikologis Ind Terap Organ.* 2023;9(2):44–52.
- [20] Susilowati M, Maulida H. Kesejahteraan psikologis dan etika kerja tenaga kesehatan di masa pandemi. *J Kesehat Masy.* 2024;19(1):56–64.
- [21] Rahmat A, Surya M. Burnout dan distress psikologis pada pegawai layanan kesehatan. *J Psikologi.* 2022;17(2):90–9.