PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *WORK PRODUCTIVITY* GENERASI Z: *MENTAL HEALTH* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

RIJALUDIN
NIM. B1021191009

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *WORK PRODUCTIVITY* GENERASI Z: *MENTAL HEALTH* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

RIJALUDIN
NIM. B1021191009

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	:	Rijaludin
NIM	:	B1021191009
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	S1 Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul proposal	:	Pengaruh *Work Environment* dan *Quality Of Work Life* Terhadap *Work Productivity* Generasi Z: *Mental Health* Sebagai Variabel Mediasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya peneliti sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti peneliti melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti yang dapat berakibat pada pembatalan proposal Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 30 Juni 2025



Rijaludin

NIM. B1021191009

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Nama	:	Rijaludin
NIM	:	B1021191009
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	S1 Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	20 Mei 2025

Judul Karya Akhir :

Pengaruh *Work Environment* dan *Quality Of Work Life* Terhadap *Work Productivity* Generasi Z: *Mental Health* Sebagai Variabel Mediasi

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 30 Juni 2025



Rijaludin

NIM. B1021191009

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH WORK ENVIRONMENT DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP WORK PRODUCTIVITY GENERASI Z: MENTAL HEALTH SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Penanggung jawab Yuridis

Rijaluddin
B1021191009

Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 8 Juli 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Karsim, S.Kom., M.M. NIP. 198706072022031005	29/07/2025	
Pembimbing 2	Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M. NIP. 199101122023212043	28/07/2025	
Penguji 1	Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P. NIP. 196005191987032002	14/08/2025	
Penguji 2	Pramana Saputra, S.E., M.M. NIP. 199101142022031006	28/07/2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 15 AUG 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas Rahmat dan berkatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **"Pengaruh *Work Environment* Dan *Quality Of Work Life* Terhadap *Work Productivity* Generasi Z: *Mental Health* Sebagai Variabel Mediasi"**, ini dengan baik. Karya akhir ini diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya Akhir ini dihadiahkan spesial kepada Bapak dan Ibu tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Mochammad Ridwan Ristyawan, S.E., M.B.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah dengan tulus memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama masa pengerjaan karya akhir ini.
7. Mazayatul Mufrihah, S.E., M.M. selaku dosen pengganti Pembimbing Akademik yang telah dengan tulus memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama masa pengerjaan karya akhir ini.
8. Karsim, S.Kom., M.M. selaku Dosen Pembimbing Lapangan MBKM Riset yang telah dengan tulus memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses pelaksanaan MBKM Riset.
9. Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P. selaku Dosen Penguji di MBKM Riset yang telah memberikan masukan kritis yang sangat berharga dalam menyempurnakan karya akhir ini. 4
10. Pramana Saputra, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji di MBKM Riset yang telah memberikan masukan dan pertanyaan yang membangun selama sidang karya akhir ini.
11. Seluruh Dosen MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan dalam proses penyelesaian karya akhir.

12. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan berlangsung.
13. Staf Akademik, Tata Usaha dan Tenaga Kependidikan lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama kuliah dan penulisan karya ini.
14. Kedua almarhum orang tua tercinta, yakni almarhum Bapak Yaya Sunarya dan almarhumah Ibu Titi, yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, nasihat, serta kesabaran yang luar biasa dalam setiap langkah hidup. Kehadiran Bapak dan Ibu adalah anugerah terbesar yang diberikan oleh Allah swt. dalam hidup ini. Terima kasih atas segala pengorbanan dan cinta tanpa batas yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi hingga meraih gelar sarjana.
15. Kepada keluarga tercinta yang telah membantu memberikan doa, kepada adik-adik tercinta yakni Evi Fatmawati dan Laesa Hadsun Akbar yang selalu mendoakan dan terima kasih juga kepada kakak dan abang penulis yakni Eva Hevayanti, Indra Ardiansyah, serta Wahyu yang selalu mendoakan, mendukung setiap proses, dan selalu memberikan semangat.
16. Kepada support system penulis yakni Triana yang selalu memberikan semangat, menemani penulis ketika sedang down, meluangkan waktu ketika penulis membutuhkan teman untuk bercerita, dan membantu penulis ketika kesulitan menyelesaikan karya akhir.
17. Terakhir, teruntuk diriku Rijaludin yang telah kuat menghadapi segala hal yang terjadi selama hidup, terimakasih telah kuat dan tetap bertahan sejauh ini.

Pontianak, 30 Juni 2025



Rijaludin

NIM. B1021191009

PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *WORK PRODUCTIVITY* GENERASI Z: *MENTAL HEALTH* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Rijaludin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura, Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji dampak work environment dan quality of work life terhadap Work productivity pada Generasi Z, dengan Mental health sebagai variabel perantara. Tujuan utama dari studi ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi work productivity di kalangan Generasi Z, serta untuk mengetahui peran mental health sebagai faktor penghubung dalam hubungan tersebut. Populasi penelitian ini terdiri dari individu Generasi Z yang bekerja di berbagai sektor di seluruh Indonesia. Untuk menganalisis data, digunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Penelitian ini meneliti hubungan yang signifikan antara work enviroment, quality of work life, work productivity, dan mental health dengan merancang model baru yang menggambarkan keterkaitan antar variabel-variabel ini. Karena total populasi tidak dapat ditentukan dengan pasti, perhitungan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus Lemeshow, sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 161 responden. Hasil dari penelitian ini yaitu Work Environment berpengaruh positif signifikan terhadap mental health. Quality of work life berpengaruh positif signifikan terhadap mental health. Work environment berpengaruh positif signifikan terhadap work productivity. Quality of work life berpengaruh positif signifikan terhadap work productivity. Mental Health berpengaruh positif signifikan terhadap work productivity. Mental health memediasi hubungan antara work environment dan work productivity. Mental health memediasi hubungan antara quality of work life dan work productivity.

Kata Kunci: *Gen Z, Mental Health, Quality of Work Life, Work Environment, Work Productivity*

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND QUALITY OF WORK LIFE ON WORK PRODUCTIVITY OF GENERATION Z: MENTAL HEALTH AS A MEDIATING VARIABLE

Rijaludin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura, Pontianak

ABSTRACT

This study examines the impact of work environment and quality of work life on work productivity among Generation Z, with mental health as a mediating variable. The primary objective of this research is to explore how these two factors influence work productivity within Generation Z, as well as to determine the mediating role of mental health in this relationship. The population of this study consists of Generation Z individuals working in various sectors across Indonesia. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method. This study investigates the significant relationships among work environment, quality of work life, work productivity, and mental health by designing a new model illustrating the interrelationships between these variables. Since the total population could not be precisely determined, the Lemeshow formula was used to calculate the sample size, resulting in 161 respondents. The results show that the work environment has a significant positive effect on mental health. The quality of work life also significantly and positively affects mental health. In addition, both work environment and quality of work life have significant positive effects on work productivity. Mental health positively influences work productivity and mediates the relationship between both the work environment and work productivity, as well as the quality of work life and work productivity.

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

RINGKASAN KARYA AKHIR

PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* DAN *QUALITY OF WORK LIFE* TERHADAP *WORK PRODUCTIVITY* GENERASI Z: *MENTAL HEALTH* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

1. Latar Belakang

Produktivitas menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi di era digital yang terus berkembang ini. Generasi Z, yang merupakan generasi yang tumbuh di dunia digital dan kini mulai mendominasi angkatan kerja, diperkirakan mencapai sekitar 275 juta jiwa di Indonesia pada tahun 2023, berdasarkan data BPS dan proyeksi populasi. Generasi Z diperkirakan mencapai sekitar 20% hingga 25% dari total populasi, yang berarti jumlahnya antara 55 juta hingga 70 juta orang. Hal ini membawa harapan baru sekaligus tantangan bagi perusahaan dalam menciptakan work environment yang dapat mendukung produktivitas mereka (Twenge, 2020). Meskipun demikian, karakteristik khas Generasi Z seperti keterhubungannya dengan teknologi, kecenderungannya mencari makna dalam pekerjaan, serta kepeduliannya terhadap mental health, membutuhkan pendekatan yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Dudija & Apriliansyah, 2024). Data menunjukkan bahwa work productivity Generasi Z cenderung rendah, dengan persentase sekitar 29,23% di Indonesia. Hal ini menekankan perlunya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas mereka, mengingat peran penting Generasi Z dalam dunia kerja. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang fleksibel dan melek teknologi. Mereka lebih mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta lebih memilih work environment yang mendukung fleksibilitas. Sebuah studi oleh McKinsey & Company menunjukkan bahwa 80% karyawan Gen Z lebih memilih perusahaan yang mendukung fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Oleh karena itu, work environment yang kondusif dan quality of work life yang baik menjadi dua faktor utama yang dapat meningkatkan produktivitas generasi ini.

Berbagai studi telah membuktikan bahwa work enviroment yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas karyawan (Rafiq et al., 2022). Selain itu, quality of work life yang baik, yang mencakup keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta dukungan terhadap pengembangan diri, juga disebut sebagai faktor kunci dalam menciptakan karyawan yang lebih produktif dan lebih kompetitif (Nisa Salsabila et al., 2024). Penelitian oleh (AL-Abrrow et al., 2021) menunjukkan bahwa karyawan dengan quality of work life yang lebih tinggi menunjukkan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan

mereka, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.

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 enviroment 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 enviroment mencakup baik elemen fisik maupun emosional yang ada di tempat kerja, yang mempengaruhi keterlibatan karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja. Ini mencakup suasana umum dan dinamika sosial yang terjadi di tempat kerja. Aspek fisik mencakup hal-hal seperti suhu ruangan, pengaturan meja, kualitas udara, pencahayaan, dan tingkat kebisingan. Sementara itu, aspek non-fisik lebih fokus pada membangun hubungan yang positif dan mendukung antara karyawan dan atasan mereka (Jessica et al., 2023). Work enviroment memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan work productivity karena dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk menjalankan pekerjaan mereka dengan baik. Work enviroment yang ideal ditandai dengan pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang lancar, tingkat kebisingan yang rendah, hubungan antar karyawan yang harmonis, serta fasilitas yang memadai. Peralatan yang digunakan karyawan juga memiliki dampak langsung terhadap motivasi kerja dan meningkatkan produktivitas secara maksimal. Selain itu, menurut Indahyati & Yanita (2020), work enviroment berfungsi sebagai ruang bagi karyawan di mana perusahaan menciptakan kondisi yang mendukung kerjasama yang baik antara atasan, bawahan, dan rekan kerja di organisasi. Suasana kekeluargaan yang memfasilitasi komunikasi yang lancar, pengendalian diri, dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan sangat diperlukan (Fau & Buulolo, 2023). Work enviroment menjadi faktor krusial karena 68% Gen Z menganggap fleksibilitas waktu dan ruang kerja hybrid sebagai kebutuhan primer. Namun, studi di Karawang menunjukkan 40% karyawan Gen Z mengalami penurunan produktivitas akibat desain workspace yang tidak ergonomis dan tekanan sosial di lingkungan

kantor (Wahyuni, 2023). Selain itu, perbedaan generasi di work enviroment suatu perusahaan, pegawai yang kerja di lingkungan yang kurang memadai serta tidak mendukung kinerjanya akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Work productivity menggambarkan upaya manusia untuk terus memperbaiki kualitas hidup di berbagai aspek. Produktivitas merupakan faktor yang krusial untuk daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan aktivitas bisnis. Work enviroment memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi quality of work life individu.

Quality of work life mencakup hubungan antara respons terhadap pekerjaan, terutama yang terkait dengan mental health dan kepuasan kerja. Hal ini juga bisa dilihat sebagai pendekatan manajerial terhadap pekerja, individu, dan organisasi, di mana karyawan tidak hanya dipandang sebagai bagian dari sistem mekanis seperti roda gigi atau poros, tetapi sebagai individu yang mengoperasikan mesin, merencanakan, merancang, dan mendukung sistem serta proses produksi. Tujuannya adalah agar hasil kerja dapat memberikan nilai atau makna yang bermakna bagi pihak luar sistem produksi itu sendiri. Quality of work life memainkan peran penting dalam menciptakan work enviroment yang nyaman bagi karyawan. Dengan quality of work life yang baik, karyawan merasa lebih puas karena perusahaan dapat memenuhi nilai, kebutuhan, dan keinginan mereka. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja, memberi mereka kesempatan untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar, berkontribusi pada kesejahteraan mental dan pribadi, serta meningkatkan work productivity (Irham Habibi Fanindra & Yudi Tri Harsono, 2023).

Mental health merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia, termasuk di work enviroment. Mental health yang baik sangat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk bekerja secara produktif dan memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan (Saptono et al., 2020). Karyawan cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka ketika kondisi mental mereka tetap seimbang dan positif. Generasi Z, yang kini menjadi mayoritas dalam angkatan kerja di Indonesia, memiliki kerentanannya yang cukup tinggi terhadap masalah mental health. Berdasarkan penelitian dari American Psychological Association (APA), tingkat stres pada Generasi Z lebih tinggi dibandingkan dengan generasi lainnya, dengan hanya 45% yang melaporkan kondisi mental health mereka dalam keadaan baik atau sangat baik. Jika seseorang tidak dapat mengelola stres ini dengan baik, masalah mental health yang lebih serius dapat muncul, seperti stres, depresi, dan gangguan mental lainnya, yang akhirnya berdampak buruk pada kepuasan dan produktivitas mereka.

Work enviroment memiliki peran yang dapat memengaruhi quality of work life seseorang. Quality of work life merujuk pada

pengalaman kualitas yang dirasakan dalam kehidupan sehari-hari, mencakup aspek sosial, emosional, dan fisik. Secara alami, kualitas hidup akan berbeda antara satu orang dengan lainnya, karena setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam memanfaatkan waktu mereka secara maksimal.

2. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang, peneliti merumuskan permasalahan penelitian Merujuk pada latar belakang masalah dalam uraian variabel diatas, peneliti berusaha menjawab beberapa hal yang berkaitan dari judul tersebut. Maka dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1) Apakah terdapat hubungan antara work environment terhadap mental health?
2) Apakah terdapat hubungan antara quality of work life terhadap mental health?
3) Apakah terdapat hubungan antara work environment terhadap work productivity?
4) Apakah terdapat hubungan antara quality of work life terhadap work productivity?
5) Apakah terdapat hubungan antara mental health terhadap work productivity?
6) Apakah terdapat hubungan antara work environment dan work productivity yang dimediasi oleh mental health?
7) Apakah terdapat hubungan antara quality of work life dan work productivity yang dimediasi oleh mental health?

3. Tujuan penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, diantaranya:

1) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh work environment terhadap mental health?
2) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh quality of work life terhadap mental health?
3) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh work environment terhadap work productivity?
4) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh quality of work life terhadap work productivity?
5) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh mental health terhadap work productivity?
6) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh work environment dan work productivity yang dimediasi oleh mental health?
7) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh quality of work life dan work productivity yang dimediasi oleh mental health?

4. Metode Penelitian

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner untuk mengumpulkan data dari sampel yang mewakili populasi yang lebih besar. Penelitian ini tergolong dalam kategori penelitian asosiatif kausal berdasarkan tingkat eksplanasinya. Dengan demikian, studi ini akan fokus pada analisis hubungan kausal antar variabel yang diteliti. Data untuk penelitian ini dibuat dengan menggunakan *google* formulir yang disebarkan secara *online* melalui media sosial berupa *Instagram*, *Facebook*, *WhatsApp* dan *Tiktok*. Kuesioner menggunakan skala *Likert* 1 sampai 5 dengan kategori: Sangat setuju mempunyai skor 5; Setuju mempunyai skor 4; Netral memiliki skor 3; Tidak setuju mempunyai skor 2; Sangat tidak setuju dengan skor 1. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Forms*. Responden dalam penelitian ini terdiri dari individu Generasi Z yang memiliki pengalaman kerja di berbagai sektor di Indonesia. Karena total populasi tidak dapat ditentukan dengan pasti, perhitungan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus *Lemeshow* ($n = \frac{Z^2\ P\ (1-P)}{d^2}$) (Slamet & Aglis, 2020). Oleh karena itu, perhitungannya dapat dilakukan sebagai berikut: Tingkat kepercayaan adalah 95% (Z=1.96), proporsi populasi di asumsikan sebesar 50% (*P*=0.5), dan *margin of error* sebesar 10% (d=0.1), n=$\frac{1.96^2.0.5(1-0.5)}{0.1^2}$= 96. Jadi, jumlah sampel minimal yang diperlukan adalah sebesar 96 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:1) Responden merupakan pekerja aktif; 2)Responden berusia antara 17 hingga 27 tahun (Generasi Z); 3)Responden memiliki pengalaman kerja di berbagai bidang minimal 6 bulan.

Dalam analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM), penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak *SmartPLS 4*. Uji validitas menjadi aspek penting dalam mengevaluasi instrumen penelitian guna memastikan tingkat reliabilitas dan validitasnya. Proses evaluasi data dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu model pengukuran dan model struktural (Ghozali, 2021). Model pengukuran (*Outer Model*) digunakan untuk mengkaji hubungan antara indikator dengan variabel laten. Salah satu fokus utama dalam analisis ini adalah *Convergent Validity*, yang idealnya memiliki nilai di atas 0,7, tetapi masih dapat diterima pada batas 0,6 (Hair et al., 2021). Selain itu, penelitian ini juga mengevaluasi *Composite Reliability* (harus lebih dari 0,7), *Discriminant Validity* (lebih dari 0,5), *dan Average Variance Extracted* (minimal 0,5). Untuk memastikan keabsahan instrumen penelitian, evaluasi uji validitas pada *Outer Model* menjadi langkah yang diperlukan (Dewi, 2018). Hipotesis yang dibangun pada penelitian ini akan diuji dengan pendekatan kausal dan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM).

5. Hasil Peneltian

1) Work enviroment terhadap mental health: Hipotesis ini meneliti bagaimana work enviroment memengaruhi mental health. Dengan nilai p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, hipotesis ini diterima. Artinya, work enviroment berpengaruh signifikan terhadap mental health.
2) Quality of work life terhadap mental health: Hipotesis ini menguji hubungan antara quality of work life dengan mental health. Nilai p-value sebesar 0.000 juga lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa quality of work life memberikan dampak yang signifikan terhadap mental health.
3) Work enviroment terhadap Work productivity: Hipotesis ini mengkaji pengaruh work enviroment terhadap tingkat work productivity. Nilai p sebesar 0.000, yang berada di bawah 0.05, membuat hipotesis ini diterima. Hal ini berarti bahwa work enviroment memiliki pengaruh signifikan terhadap work productivity.
4) Quality of work life terhadap Work productivity: Hipotesis ini meneliti pengaruh quality of work life terhadap produktivitas. Nilai p sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menyebabkan hipotesis ini diterima. Artinya, quality of work life berpengaruh signifikan terhadap work productivity.
5) Mental health terhadap Work productivity: Hipotesis ini mengeksplorasi pengaruh mental health terhadap work productivity. Dengan nilai p sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa mental health memiliki pengaruh signifikan terhadap work productivity.
6) Hipotesis ini menilai bagaimana pengaruh Work enviroment terhadap Work productivity melalui Mental health. Nilai original sampel sebesar 0.175, nilai t-statistik 4.664, dan p-value 0.000. Karena nilai p di bawah 0.05, maka hipotesis ini diterima, yang berarti bahwa pengaruh Work enviroment terhadap Work productivity melalui Mental health adalah signifikan.
7) Hipotesis ini meneliti pengaruh quality of work life terhadap Work productivity melalui Mental health. Nilai original sampel sebesar 0.204, nilai t-statistik 4.511, dan p-value sebesar 0.000. Dengan nilai p-value di bawah 0.05, hipotesis ini juga diterima, menunjukkan bahwa pengaruh quality of work life terhadap Produktivitas melalui Mental health juga signifikan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa work enviroment dan quality of work life berpengaruh signifikan terhadap work productivity melalui mental health. Hal ini menyiratkan bahwa work enviroment dan kualitas hidup kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dengan cara memperbaiki mental health.

6. Kesimpulan Dan Saran

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Work Environment berpengaruh positif signifikan terhadap mental health. Quality of work life berpengaruh positif signifikan terhadap mental health. Work environment berpengaruh positif signifikan terhadap work productivity. Quality of work life berpengaruh positif signifikan terhadap work productivity. Mental Health berpengaruh positif signifikan terhadap work productivity. Mental health memediasi hubungan antara work environment dan work productivity. Mental health memediasi hubungan antara quality of work life dan work productivity. Suasana kerja yang kondusif serta *quality of work life* yang optimal berperan penting dalam meningkatkan *work productivity* generasi Z di Indonesia, dengan *mental health* sebagai perantara. *Work enviroment* yang mendukung secara fisik dan emosional terbukti mampu memperbaiki kondisi mental karyawan dan meningkatkan performa kerja. Elemen-elemen seperti pencahayaan yang baik, hubungan kerja yang harmonis, serta tersedianya sarana pendukung yang memadai menciptakan *work enviroment* yang nyaman dan menjadi pemicu meningkatnya produktivitas karyawan. *Quality of work life* juga memiliki peran penting dalam memengaruhi produktivitas generasi Z.

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang merupakan salah satu unsur dari *quality of work life*, terbukti memberikan dampak positif terhadap *mental health* dan produktivitas. Dengan *quality of work life* yang baik, karyawan merasa lebih dihargai, memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan mampu mengelola stres kerja, yang pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas. *Mental health* berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *work enviroment* dan *quality of work life* terhadap produktivitas. Karyawan dengan kondisi mental yang baik cenderung lebih fokus dan produktif, serta memiliki ketahanan yang lebih baik terhadap risiko kelelahan atau stres kerja. Hal ini menekankan pentingnya menciptakan *work enviroment* yang mendukung *mental health*, khususnya bagi generasi Z yang lebih rentan terhadap tekanan mental.

2) Saran

Rekomendasi dari penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat memperluas jumlah dan ragam responden untuk memperoleh hasil yang lebih representatif, termasuk Generasi Z dari berbagai sektor dan wilayah di Indonesia. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat menggali lebih dalam peran spesifik work enviroment dalam mempengaruhi mental health dan produktivitas, mengingat Generasi Z sangat rentan terhadap kondisi work enviroment yang mereka hadapi. Penggunaan metode kualitatif seperti wawancara mendalam

juga dapat membantu memahami faktor psikologis dan budaya yang memengaruhi persepsi Generasi Z terhadap quality of work life dan work enviroment.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
ABSTRACT viii
DAFTAR ISI xvii
DAFTAR TABEL xviii
DAFTAR LAMPIRAN xix
ISI KARYA AKHIR 66
1. Pendahuluan 67
2. Metode Penelitian 70
3. Hasil dan Pembahasan 71
4. Kesimpulan 79
5. Rekomendasi Penelitian Lanjutan 80
6. Referensi 81
LAMPIRAN I SK Dekan xx
LAMPIRAN II Letter of Acceptance xxxii
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxiv
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxlxiii
LAMPIRAN V Kuesioner xxxvi
LAMPIRAN VI Data xliv
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lix

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 71
Tabel 2. Analisis Validitas Diskriminan *(Fornell-Lacker)*.....72
Tabel 3. *R-Square* 73
Tabel 4. Temuan dari *Dirrect Effect Test* dan *Indirect Effect*.....74

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN I SK Dekan xx
LAMPIRAN II Letter of Acceptance xxxii
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxiv
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxlxiii
LAMPIRAN V Kuesioner xxxvi
LAMPIRAN VI Data xliv
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lix

Mutiara
Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia
Vol. 3, No. 2, April 2025
e-ISSN 3025-1028
Available at: *https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/jimi/index*

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

***Rijaludin[1], Karsim[2], Mazayatul Mufrihah[3], Pramana Saputra[4]**
[1,2,3,4]Universitas Tanjungpura
E-mail: Rijaludin967@gmail.com[1]; karsim@ekonomi.untan.ac.id[2];
mazayatulmufrihah@ekonomi.untan.ac.id[3]; pramana.saputra@ekonomi.untan.ac.id[4]

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-Abrrow 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/smooting/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.