



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 15289-15303

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Toxic Leadership, Mental Well-Being* terhadap
Job Performance yang Dimediasi oleh *Work Engagement*
pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan

Ratu Vanya Nurin Fathi Zulyar¹, Netania Emilisa^{2✉}, Khayla Sekar Larasati³, Mutiah Munawar⁴

Universitas Trisakti

Email: netania@trisakti.ac.id^{2✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh *Toxic Leadership, Mental Well-Being, Job Performance, Work Engagement* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. (2) Pengaruh *Toxic Leadership* terhadap *Work Engagement* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. (3) Pengaruh *Toxic Leadership* terhadap *Job Performance* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. (4) *Mental Well-Being* terhadap *Work Engagement* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. (5) *Mental Well-Being* terhadap *Job Performance* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. (6) Untuk menganalisis *Work Engagement* terhadap *Job Performance* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. (7) *Toxic Leadership* terhadap *Job Performance* dimediasi oleh *Work Engagement* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. (8) *Mental Well-Being* terhadap *Job Performance* dimediasi oleh *Work Engagement* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. Metode analisis data yang akan digunakan disesuaikan dengan tujuan penelitian, pada tujuan penelitian pertama menggunakan software SPSS, pada tujuan penelitian kedua, ketiga, keempat, kelima, keenam, ketujuh, dan kedelapan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan software AMOS. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) Dari hasil statistik deskriptif *Toxic Leadership* menunjukkan bahwa para pekerja merasakan dengan adanya *Toxic Leadership* pada perusahaan sektor teknologi Grogol. (2) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Toxic Leadership* terhadap *Work Engagement* (3) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Toxic Leadership* terhadap *Job Performance*. (4) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Mental Well-Being* terhadap *Work Engagement*. (5) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Mental Well-*

Being terhadap *Job Performance*. (6) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work Engagement* terhadap *Job Performance*. (7) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Toxic Leadership* terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*. (8) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Mental Well-Being* terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*.

Kata Kunci: *Toxic Leadership, Mental Well-Being, Job Performance, Work Engagement*

Abstract

This research aims to analyze: (1) The influence of Toxic Leadership, Mental Well-Being, Job Performance, Work Engagement in Grogol Petamburan Technology Sector Companies. (2) The Influence of Toxic Leadership on Work Engagement in Grogol Petamburan Technology Sector Companies. (3) The Effect of Toxic Leadership on Job Performance in Grogol Petamburan Technology Sector Companies. (4) Mental Well-Being towards Work Engagement in Grogol Petamburan Technology Sector Companies. (5) Mental Well-Being on Job Performance in Grogol Petamburan Technology Sector Companies. (6) To analyze Work Engagement on Job Performance in Grogol Petamburan Technology Sector Companies. (7) Toxic Leadership on Job Performance is mediated by Work Engagement in the Grogol Petamburan Technology Sector Company. (8) Mental Well-Being on Job Performance is mediated by Work Engagement in the Grogol Petamburan Technology Sector Company. The data analysis method that will be used is adjusted to the research objectives, for the first research objective using SPSS software, for the second, third, fourth, fifth, sixth, seventh and eighth research objectives using Structural Equation Model (SEM) with AMOS software. Based on the research results, it was found that: (1) The results of Toxic Leadership descriptive statistics show that workers feel the existence of Toxic Leadership in Grogol technology sector companies. (2) The results of hypothesis testing show that there is no significant negative influence between Toxic Leadership on Work Engagement. (3) The results of hypothesis testing show that there is no significant negative influence between Toxic Leadership on Job Performance. (4) The results of hypothesis testing show that there is a significant positive influence between Mental Well-Being and Work Engagement. (5) The results of hypothesis testing show that there is a significant positive influence between Mental Well-Being on Job Performance. (6) The results of hypothesis testing show that there is a significant positive influence between Work Engagement and Job Performance. (7) The results of hypothesis testing show that there is no significant influence between Toxic Leadership on Job Performance mediated by Work Engagement. (8) The results of hypothesis testing show that there is a significant influence between Mental Well-Being on Job Performance mediated by Work Engagement.

Keywords: *Toxic Leadership, Mental Well-Being, Job Performance, Work Engagement*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan digitalisasi yang semakin pesat, banyak orang menjadi ketergantungan dengan teknologi dan membutuhkan konsultan teknologi untuk membantu pekerjaan mereka. Seiring dengan kemajuan ini, permintaan akan keahlian khusus dalam bidang teknologi informasi semakin meningkat. Namun, di balik kemajuan ini, muncul berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi *Job Performance* secara keseluruhan.

Dalam dunia bisnis *Job Performance* memiliki peran yang penting karena tujuan perusahaan akan dipengaruhi oleh perilaku karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sittar, 2020). Selanjutnya faktor penting yang dapat berdampak pada *Job Performance* adalah Work Engagement.

Work Engagement telah diakui sebagai elemen yang mempengaruhi dalam domain perilaku organisasi karena kontribusinya yang penting terhadap produktivitas dan kesejahteraan organisasi (Kashyap et al., 2022). Karyawan yang terikat secara aktif lebih antusias dan optimis serta bersemangat untuk melakukan pekerjaan (Sittar, 2020)

Namun ada faktor lain yang akan memperburuk kinerja suatu perusahaan, yaitu ketika kepemimpinan yang buruk menyerang yang akan berdampak negatif terhadap perusahaan. Kepemimpinan destruktif dan *Toxic* berdampak negatif terhadap *Work Engagement* mereka dengan mengalihkan perhatian karyawan dari pekerjaan (Cakiroglu & Unver, 2023).

Toxic Leadership cenderung melemahkan *Job Performance* dengan menciptakan suasana yang membatasi pertukaran ide melalui percakapan dua arah. Karyawan mengalami hambatan untuk tetap fokus dan kurang mampu memahami peran mereka, yang juga berkontribusi pada rasa ketidakpastian terhadap pekerjaan mereka yang pada akhirnya menghalangi mereka untuk menampilkan kompetensi penuh mereka di tempat kerja.

Ketika karyawan dipimpin oleh *Toxic Leadership*, perilaku otoriter, meremehkan, dan mengejek dari pemimpin tersebut dapat memiliki berbagai efek negatif pada karyawan. Akibatnya, karyawan mengalami penurunan otonomi dalam menyelesaikan tugas-tugas utama mereka. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan disfungsional seperti ini memiliki dampak negatif yang lebih besar terhadap *Work Engagement* dan *Job Performance* dibandingkan dengan kepemimpinan yang fungsional. (Lee et al., 2024)

Selain itu, *Mental Well-Being* menjadi hal yang mempengaruhi bagi setiap individu. kondisi kesejahteraan yang baik di mana setiap orang mencapai potensi penuhnya, mampu

menangani stres sehari-hari, bekerja secara efektif dan menguntungkan serta mampu berkontribusi pada komunitasnya (Hernández-Torrano et al., 2020).

Ketika *Mental Well-Being* dan *Work Engagement* memiliki keterikatan yang baik akan mengakibatkan kondisi pikiran positif yang diinginkan yang membantu karyawan untuk berfungsi lebih baik di tempat kerja (Bosle et al., 2021). Karyawan yang memiliki *Mental Well-Being* yang baik dengan keadaan afektif positif dapat meningkatkan fleksibilitas kognitif dan menemukan lebih banyak solusi terhadap masalah dalam tugas pekerjaan.

Dengan menciptakan keseimbangan emosional, kepuasan hidup dan perasaan yang positif dapat memberikan pengaruh yang penting. Karyawan akan merasa termotivasi dan memiliki energi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tugas pekerjaan mereka dengan efektif dengan didukung dengan karyawan merasa antusias dan berkomitmen dengan pekerjaannya. Oleh karena itu sangatlah penting untuk menjaga *Mental Well-Being* pada pekerja untuk meningkatkan *Work Engagement* dan *Job Performance* Perusahaan. (Çankir & Şahnin, 2018)

Berdasarkan latar di atas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis pengaruh *Toxic Leadership*, *Mental Well-Being*, *Job Performance*, *Work Engagement* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. (2) Untuk menganalisis pengaruh *Toxic Leadership* terhadap *Work Engagement* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. (3) Untuk menganalisis pengaruh *Toxic Leadership* terhadap *Job Performance* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. (4) Untuk menganalisis *Mental Well-Being* terhadap *Work Engagement* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. (5) Untuk menganalisis *Mental Well-Being* terhadap *Job Performance* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. (6) Untuk menganalisis *Work Engagement* terhadap *Job Performance* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. (7) Untuk menganalisis *Toxic Leadership* terhadap *Job Performance* dimediasi oleh *Work Engagement* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan. (8) Untuk menganalisis *Mental Well-Being* terhadap *Job Performance* dimediasi oleh *Work Engagement* pada Perusahaan Sektor Teknologi Grogol Petamburan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Aftab et al., 2023; Cakiroglu & Unver, 2023). Data yang dipakai bersifat *cross sectional* karena hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode tertentu yang unit analisisnya merupakan individual yaitu para karyawan pada Perusahaan sektor teknologi di Grogol Petamburan.

Setting penelitian yang digunakan noncontrived settings karena penelitian dilakukan ditempat pekerjaan umumnya berada

Penelitian ini memiliki 4 variabel, yaitu *Toxic Leadership*, *Mental Well-Being* yang merupakan variabel bebas (Independent Variabel), *Work Engagement* yang merupakan variabel moderating dan *Job Performance* yang merupakan variabel terikat (dependent variable).

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, untuk selanjutnya data tersebut dapat diolah dan kemudian dapat diambil kesimpulan, adapun sumber data diperoleh dari kuesioner dan studi pustaka.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu pengambilan sampel pada tipe orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan atau sesuai dengan beberapa kriteria yang ditetapkan oleh (Sekaran & Bougie, 2016) Sampel ini diambil dari para karyawan yang bekerja di Perusahaan sektor teknologi di Grogol Petamburan . Penelitian ini mempunyai 29 item pertanyaan. Dari penjelasan di atas, diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 145 responden dan untuk sampel maksimum sebanyak 290 responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel minimum yaitu 145 sampel.

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, merupakan pengujian terhadap instrumen penelitian yang digunakan pada kuesioner untuk mengetahui apakah data yang diperoleh valid dan *reliable* atau tidak dan apakah mencapai tujuan penelitian, setiap data tersebut diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil data penelitian, terlihat hasil uji validitas atas variabel yang diteliti yaitu *Toxic Leadership* dimana semua indikator memiliki Factor Loading $\geq 0,50$ sehingga setiap item pernyataan dinyatakan valid atau dapat diukur.

Berdasarkan hasil data penelitian, hasil uji validitas atas variabel yang diteliti yaitu *Mental Well-Being* dimana semua indikator memiliki Factor Loading $\geq 0,50$ sehingga setiap item pernyataan dinyatakan valid atau dapat diukur. Hasil uji validitas atas variabel yang diteliti yaitu *Work Engagement* dimana semua indikator memiliki Factor Loading $\geq 0,50$ sehingga setiap item pernyataan dinyatakan valid atau dapat diukur. Hasil uji validitas atas variabel yang diteliti yaitu *Job Performance* dimana semua indikator memiliki Factor Loading $\geq 0,50$ sehingga setiap item pernyataan dinyatakan valid atau dapat diukur.

Untuk uji realibilitas, berdasarkan nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* sebagai hasil uji reliabilitas dari instrumen yang ada pada variabel *Toxic Leadership*, *Mental Well-Being*,

Work Engagement, dan Job Performance. Hasilnya menunjukkan bahwa setiap instrumen memiliki nilai Coefficient Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh indikator dalam variabel penelitian adalah reliable

Metode analisis data yang akan digunakan disesuaikan dengan tujuan penelitian, pada tujuan penelitian pertama menggunakan software SPSS, pada tujuan penelitian kedua, ketiga, keempat, kelima, keenam, ketujuh, dan kedelapan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan software AMOS.

Sebelum menganalisis hipotesis, kesesuaian model secara keseluruhan (overall fit models) harus dinilai terlebih dahulu untuk menjamin bahwa model tersebut dapat menggambarkan semua pengaruh sebab akibat. Menurut (Hair et al., 2019) pengujian kesesuaian model goodness of fit dilakukan dengan melihat beberapa kriteria pengukuran, yaitu: Absolute Fit Measures, Incremental Fit, dan Parsimonious Fit Measure

Berdasarkan hasil model goodness of fit, dapat disimpulkan bahwa dengan berbagai pendekatan yang digunakan dalam pengujian *Goodness of fit index* dapat disimpulkan bahwa model yang dihasilkan masuk dalam kriteria *Goodness of fit* karena masih ada uji *Goodness of fit index* yang masuk kedalam kriteria yakni pada kriteria sebagai berikut: AGFI dengan nilai sebesar $0,737 \leq 0,775$ (kriteria GFI).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Gender

Berdasarkan data, profil responden berdasarkan Gender. Tenaga Kerja pada Bidang IT Dari total responden, terdapat 74 responden pria dan 71 responden wanita. Jumlah responden pria lebih banyak dibandingkan wanita karena tenaga kerja pada bidang IT secara global dominan Pria dengan wanita menyumbang 52% dari pekerjaan non-teknologi tetapi hanya 20% yang bekerja di bidang teknologi. Hal tersebut juga di dukung dengan adanya asumsi tenaga kerja pada bidang IT memiliki budaya dan stereotipe yang menganggap IT sebagai bidang yang lebih cocok untuk laki-laki, sehingga lebih banyak laki-laki yang tertarik dan memilih jurusan IT.

Usia

Berdasarkan data, terlihat profil responden berdasarkan usia. Tenaga Kerja sektor teknologi ini memiliki hasil dominan pada 31 – 40 Tahun dibandingkan dengan rentang usia yang lain hal tersebut disebabkan karena pada usia tersebut tenaga kerja sudah memiliki

pengalaman kerja yang cukup signifikan, Mereka memiliki keahlian teknis dan manajerial yang lebih mendalam dibandingkan dengan rekan-rekan yang lebih muda. Rentang usia ini merupakan masa di mana banyak profesional mencapai puncak kemampuan teknis dan manajerial mereka, menjadikan mereka aset berharga bagi perusahaan di industri teknologi.

Lama Bekerja

Berdasarkan data, terlihat profil responden berdasarkan lama bekerja, Tenaga Kerja pada sektor teknologi ini memiliki hasil tertinggi pada rentang lama bekerja 6 – 10 tahun dibandingkan dengan rentang usia yang lainnya hal tersebut dapat disebabkan oleh pada masa kerja karyawan 6 – 10 memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja. Mereka sudah familiar dengan alur kerja, budaya perusahaan, dan standar kualitas yang diharapkan, pada akhirnya mampu menghasilkan output yang lebih baik dan lebih cepat. Karyawan yang telah bekerja selama 6-10 tahun biasanya lebih setia dan terikat kepada perusahaan dan membuat mereka merasa terikat dengan pekerjaannya.

Statistik Deskriptif

Analisis Toxic Leadership

Berdasarkan data, dapat diketahui bahwa total mean sebesar 3,94, yang menunjukkan bahwa responden merasakan adanya Toxic Leadership di perusahaan sektor teknologi di Grogol Petamburan. Nilai rata-rata tertinggi adalah 4,07 dan nilai rata-rata terendah adalah 3,83, yang mengindikasikan bahwa para responden cukup merasakan adanya kepemimpinan yang toxic selama bekerja untuk perusahaan. Ini membuktikan bahwa fenomena Toxic Leadership cukup signifikan di perusahaan ini, yang dapat memengaruhi motivasi, kesehatan mental, dan produktivitas karyawan.

Analisis Mental Well-Being

Berdasarkan data, dapat diketahui bahwa total mean sebesar 4,13, yang berarti responden merasa memiliki tingkat kesejahteraan mental yang baik di setiap tenaga kerja perusahaan sektor teknologi di Grogol. Hal ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi adalah 4,21 dan nilai rata-rata terendah adalah 4,04. Dengan demikian, para responden merasa bahwa kondisi kesejahteraan mental mereka secara umum berada pada tingkat yang baik. Perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan di beberapa area tertentu.

Analisis Work Engagement

Berdasarkan data, dapat diketahui bahwa total mean sebesar 4,13, yang menunjukkan bahwa responden merasakan adanya *Work Engagement* di kalangan tenaga kerja perusahaan sektor teknologi Grogol Petamburan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,19 dan nilai rata-rata terendah sebesar 4,06, yang mengindikasikan bahwa perusahaan telah berhasil Membuat suasana kerja yang mendukung dan menginspirasi tenaga kerja untuk terlibat aktif dalam pekerjaan mereka.

Analisis Job Performance

Berdasarkan data, dapat diketahui bahwa total rata-rata sebesar 4,13, yang menunjukkan bahwa responden merasakan adanya *Job Performance* yang baik di kalangan tenaga kerja perusahaan sektor teknologi di Grogol. Nilai rata-rata tertinggi adalah 4,28 dan nilai rata-rata terendah adalah 3,88, yang mengindikasikan bahwa responden umumnya menilai *Job Performance* tenaga kerja berada pada tingkat yang baik yang mencakup pencapaian tujuan kerja, efektivitas dalam menyelesaikan tugas, dan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis pengaruh *Toxic Leadership* terhadap *Work Engagement*

Hipotesis 1 :

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Toxic Leadership* terhadap *Work Engagement* dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_{01} : *Toxic Leadership* tidak memiliki pengaruh negatif terhadap *Work Engagement*.

H_{a1} : *Toxic Leadership* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work Engagement*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,119 artinya semakin tinggi nilai *Toxic Leadership* maka dapat menaikan nilai *Work Engagement* yaitu sebesar 0,119 satuan. Dengan nilai P-Value $0,000 \leq 0,05$ maka Keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah H_{01} gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Toxic Leadership* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work Engagement* didukung namun tidak signifikan

Analisis pengaruh *Toxic Leadership* terhadap *Job Performance*

Hipotesis 2 :

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Toxic Leadership* terhadap *Job Performance* dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H02: *Toxic Leadership* tidak memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Performance*.

Ha2: *Toxic Leadership* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Performance*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,147 artinya semakin tinggi nilai *Toxic Leadership* maka dapat menaikan nilai *Job Performance* yaitu sebesar 0,147 satuan. Dengan nilai P-Value $0,000 \leq 0,05$ maka Keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah H02 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Toxic Leadership* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Performance* didukung namun tidak signifikan.

Analisis pengaruh *Mental Well-Being* terhadap *Work Engagement*

Hipotesis 3 :

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Mental Well-Being* terhadap *Work Engagement* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H03: *Mental Well-Being* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

Ha3: *Mental Well-Being* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,887 artinya semakin tinggi nilai *Mental Well-Being* maka dapat menaikan nilai *Work Engagement* yaitu sebesar 0,887 satuan. Dengan nilai P-Value $0,000 \leq 0,05$ maka Keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah H03 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Mental Well-Being* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang memiliki *Mental Well-Being* yang tinggi akan mempengaruhi *Work Engagement* yang tinggi.

Analisis pengaruh *Mental Well-Being* terhadap *Job Performance*

Hipotesis 4 :

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Mental Well-Being* terhadap *Job Performance* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H04: *Mental Well-Being* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*.

Ha4: *Mental Well-Being* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,411 artinya semakin tinggi nilai *Mental Well-Being* maka dapat menaikan nilai *Job Performance* yaitu sebesar 0,411 satuan. Dengan nilai P-Value $0,01 \leq 0,05$ maka Keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah H04 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Mental Well-Being* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa

tenaga kerja yang memiliki *Mental Well-Being* yang tinggi akan mempengaruhi *Job Performance* yang tinggi.

Analisis pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Performance*

Hipotesis 5 :

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Work Engagement* terhadap *Job Performance* dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_{05} : *Work Engagement* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*.

H_{a5} : *Work Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,570 artinya semakin tinggi nilai *Work Engagement* maka dapat menaikkan nilai *Job Performance* yaitu sebesar 0,570 satuan. Dengan nilai P-Value $0,004 \leq 0,05$ maka Keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah H_{05} gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance*. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi akan mempengaruhi *Job Performance* yang tinggi.

Analisa pengaruh *Toxic Leadership* berpengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*

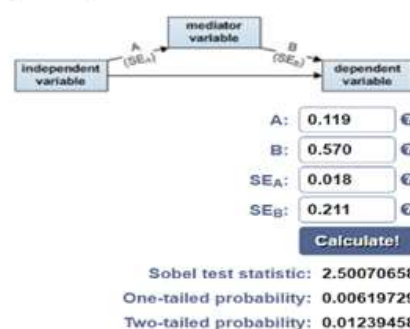
Hipotesis 6 :

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Toxic Leadership* terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement* dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_{06} : *Toxic Leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*.

H_{a6} : *Toxic Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 6



Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,068 artinya semakin tinggi nilai *Toxic Leadership* maka dapat menaikkan nilai *Work Engagement* yaitu sebesar 0,068 satuan. Dengan nilai P-Value $0,012 \leq 0,05$ maka Keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah H06 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Toxic Leadership* memiliki pengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement* didukung namun tidak signifikan

Analisa pengaruh *Mental Well-Being* berpengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*

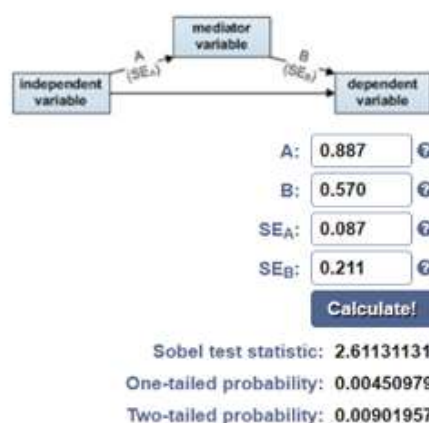
Hipotesis 7 :

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Mental Well-Being* terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H06: *Mental Well-Being* tidak memiliki pengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*.

Ha6: *Mental Well-Being* memiliki pengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*.

Tabel Hasil Uji Hipotesis 7



Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,506 artinya semakin tinggi nilai *Mental Well-Being* maka dapat menaikkan nilai *Job Performance* yang di dukung *Work Engagement* yaitu sebesar 0,570 satuan. Dengan nilai P-Value $0,00 \leq 0,05$ maka Keputusan dari pengujian statistic tersebut adalah H07 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Mental Well-Being* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang

memiliki *Mental Well-Being* yang tinggi akan mempengaruhi *Job Performance* dan *Work Engagement* yang tinggi.

Pembahasan Hasil Penelitian

H1: *Toxic Leadership* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work Engagement*

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan bahwa *Toxic Leadership* memiliki pengaruh negatif terhadap *Work Engagement* didukung namun tidak signifikan, maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh negatif. *Toxic Leadership* berdampak negatif pada *Work Engagement* mereka dengan mengalihkan perhatian karyawan dari pekerjaannya yang akan menurunkan semangat dan motivasi kerja karyawan.

H2: *Toxic Leadership* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Performance*.

Pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa *Toxic Leadership* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Performance* didukung namun tidak signifikan, maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh negatif. Penelitian yang dilakukan di masa lalu telah menunjukkan hubungan antara *Toxic Leadership* dan rendahnya semangat kerja di antara anggota staf, yang pada gilirannya menyebabkan rendahnya tingkat kepemimpinan. produktivitas. Proses ini mirip dengan racun yang bekerja lambat yang secara perlahan menghancurkan lingkungannya. Hambatan terhadap *Job Performance* serta ketidakberdayaan dan frustrasi membuat karyawan merasa tidak berdaya.

H3: *Mental Well-Being* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*

Pengujian hipotesis ketiga disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Mental Well-Being* terhadap *Work Engagement*. *Work Engagement* menarik seseorang secara emosional terhadap pekerjaannya dan memberi mereka sumber daya tertentu, seperti kebebasan untuk membuat keputusan, dukungan sosial dari rekan kerja, dan penghargaan. Ada hubungan positif antara *Work Engagement* dan *Mental Well-Being*, yang berarti bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja seseorang, semakin baik mentalnya.

H4: *Mental Well-Being* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

Pengujian hipotesis keempat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Mental Well-Being* terhadap *Job Performance*. *Job Performance* dapat ditingkatkan karena penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan dengan *Mental Well-Being* yang lebih baik cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran, perputaran, dan penyakit fisik yang lebih rendah, yang berdampak langsung pada hasil kerja karyawan yang akan menghasilkan *Job Performance* yang baik.

H5 : *Work Engagement* berhubungan positif dengan *Job Performance*

Pengujian hipotesis kelima disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Work Engagement* terhadap *Job Performance*. Karyawan yang memiliki *Work Engagement* yang baik tidak hanya menunjukkan perilaku yang diwajibkan secara resmi untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. dengan peningkatan *Work Engagement*, Pandangan ke depan, kognitif, emosional, dan perilaku karyawan akan meningkat secara positif, yang juga akan menghasilkan peningkatan *Job Performance*.

H6 : *Toxic Leadership* berpengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan bahwa *Toxic Leadership* memiliki pengaruh negatif terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement* didukung namun tidak signifikan. maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh negatif. Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan disfungsi, seperti *Toxic Leadership*, memiliki pengaruh negatif yang lebih besar daripada kepemimpinan fungsional terhadap *Work Engagement* dan *Job Performance*.

H7: *Mental Well-Being* berpengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*

Pengujian hipotesis ketujuh disimpulkan terdapat pengaruh terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*. *Mental Well-Being* karyawan adalah terkait erat dengan *Work Engagement* mereka dan menunjukkan *Job Performance* yang baik. Untuk itu, penting bagi para manajer untuk menciptakan lingkungan organisasi yang karyawan untuk merasa sehat pada mental.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya terkait pengaruh antara *Toxic Leadership*, *Mental Well-Being* terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement* pada karyawan Perusahaan sektor teknologi Grogol, maka diperoleh simpulan bahwa :

1. Dari hasil statistik deskriptif *Toxic Leadership* menunjukkan bahwa para pekerja merasakan dengan adanya *Toxic Leadership* pada perusahaan sektor teknologi Grogol. Hal ini terjadi karena atasan pada Perusahaan tersebut terlalu kaku dalam mengambil kebijakan dan dapat merugikan para karyawan. Hasil statistik deskriptif *Mental Well-Being* juga menunjukkan bahwa para pekerja merasakan kesejahteraan mental setiap karyawan Perusahaan sektor teknologi Grogol. Hal tersebut di dukung

dengan karyawan merasa optimis tentang masa depan mereka. Dari hasil statistik *Work Engagement* menunjukkan bahwa para pekerja merasakan *Work Engagement* pada setiap karyawan Perusahaan sektor teknologi Grogol. Hal ini didukung dengan karyawan merasa antusias dalam pekerjaannya dan merasa termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Dari hasil statistik *Job Performance* menunjukkan bahwa para pekerja merasakan memiliki *Job Performance* yang baik pada setiap pada karyawan Perusahaan sektor teknologi Grogol. Hal ini didukung dengan karyawan Perusahaan tersebut selalu memenuhi semua tanggung jawab yang disyaratkan oleh pekerjaannya.

2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Toxic Leadership* terhadap *Work Engagement*
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *Toxic Leadership* terhadap *Job Performance*.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Mental Well-Being* terhadap *Work Engagement*.
5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Mental Well-Being* terhadap *Job Performance*.
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Work Engagement* terhadap *Job Performance*.
7. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Toxic Leadership* terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*.
8. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Mental Well-Being* terhadap *Job Performance* dimediasi *Work Engagement*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, J., Sarwar, H., Kiran, A., Abid, N., & Ahmad, S. B. (2023). Do transformational leadership and work engagement matter for *Job Performance* in luxury hotels? Exploring the role of leaders' managerial skills. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(5), 1818–1839.
- Bosle, C., Fischer, J. E., & Herr, R. M. (2021). Creating a measure to operationalize engaged well-being at work. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 16(1).
- Emilisa, N., Yudhaputri, E. A., & Karimah, N. W. (2021). The impact of leader's humor styles on creativity and work engagement of call center employee in jakarta. *Journal of*

Management Info.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION*.
- Kashyap, V., Nakra, N., & Arora, R. (2022). Do “decent work” dimensions lead to work engagement? Empirical evidence from higher education institutions in India. *European Journal of Training and Development, 46*(1–2), 158–177.
- Liona, R. C., & Yurniardi, M. S. (2020). The contribution of work engagement and job satisfaction to workers’ psychological well-being. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal, 17*(2), 94.
- Paramitta, A., & Irvan Dwi Putra, A. (2020). Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-being pada Karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. In *Philanthropy Journal of Psychology* (Vol. 4). Online.
- Sittar, K. (2020). Relationship of Work Engagements and *Job Performance* of University Teachers. In *Bulletin of education and research* (Vol. 42, Issue 1).
- Wolor, C. W., Ardiansyah, A., Rofaida, R., Nurkhin, A., & Rababah, M. A. (2022). Impact of Toxic Leadership on Employee Performance. *Health Psychology Research, 10*(4), 1–10.
- Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., & Li, Y. (2022a). The Relationship Between Work Engagement and *Job Performance*: Psychological Capital as a Moderating Factor. *Frontiers in Psychology, 13*.