

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KESEHATAN MENTAL KARYAWAN DI PT X

Arfian,^{*1}, Fadila Fatih Arasyid², Jesika Adriana Panjaitan³

¹²³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: arfian_rian@yahoo.com, jesikapanjaitan2@gmail.com, fatihfadila31@gmail.com

Abstract

This research was conducted to investigate how job satisfaction impacts the mental health of workers at PT. X Tbk. The type of research used in this journal is a qualitative study. The data collection carried out in this research took the form of interviews with 5 employees at PT X Tbk. This research is aimed at understanding how important job satisfaction is to the mental health of employees who work in physical training centers or PT at PT. X Tbk. In this research, qualitative data collection methods were used. Primary data was collected through interviews and internet searching. This research is aimed at determining the relationship between job satisfaction and mental health among employees at PT X Tbk. This research was conducted as part of a survey of PT X Tbk employees using the interview method to measure their level of job satisfaction and mental health. Research findings show a positive relationship between employee job satisfaction at PT. X Tbk and their mental health. Regression analysis and descriptive statistics were used to analyze the collected data. Employees who are satisfied with their jobs tend to have lower stress levels, are more motivated, and have better overall mental health. This research shows that HR (Human Resources) management efforts are very important in achieving increased employee job satisfaction as a way to improve mental health in the workplace. This study makes an important contribution to understanding the factors that influence employee mental health in specific work environments.

Keywords: Job satisfaction, mental health, work environment, job satisfaction theory.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki bagaimana kepuasan kerja berdampak pada kesehatan mental pekerja di PT. X Tbk. Jenis penelitian yang digunakan dalam jurnal ini yaitu jenis studi kualitatif. Pengumpulan datanya yang dijalankan pada penelitian ini berupa wawancara terhadap 5 karyawan pada PT X Tbk. Penelitian ini ditujukan guna memahami seberapa pentingnya kepuasan kerja terhadap Kesehatan mental karyawan yang bekerja di pusat Latihan fisik atau PT pada PT. X Tbk. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data kualitatif digunakan. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dan internet searching. Penelitian ini ditujukan guna menentukan hubungan antara kepuasan kerja dan Kesehatan mental pada karyawan di PT X Tbk. Penelitian tersebut dilakukan sebagai bagian dari survei terhadap karyawan PT X Tbk dengan menggunakan metode wawancara untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dan kesehatan mental mereka. Temuan penelitian memperlihatkan hubungan positif diantara kepuasan kerja karyawan pada PT. X Tbk dan Kesehatan mental mereka. Analisis regresi dan statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya memiliki kecenderungan mempunyai tingkat stres yang lebih rendah, lebih termotivasi, dan Kesehatan mental yang lebih baik secara keseluruhan. Penelitian ini menunjukkan bahwa Upaya manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) sangat penting guna mencapai peningkatan kepuasan kerja karyawan sebagai cara untuk meningkatkan Kesehatan mental di tempat kerja. Studi ini

¹ Korespondensi Penulis

memberikan kontribusi penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan mental karyawan di lingkungan kerja tertentu.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Kesehatan mental, Lingkungan kerja, Teori kepuasan kerja.

Pendahuluan

Fenomena pengaruh kepuasan kerja terhadap kesehatan mental adalah bidang penelitian yang mendapatkan perhatian yang semakin meningkat dari para ilmuwan dan praktisi sumber daya manusia. Berikut adalah beberapa aspek yang dapat dijelaskan terkait fenomena ini:

1. **Stres:** Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres pada individu. Stres kronis yang disebabkan oleh pekerjaan yang tidak memuaskan dapat berkontribusi pada banyak permasalahan kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan.
2. **Keseimbangan Hidup Kerja:** Kepuasan kerja yang tinggi seringkali berhubungan dengan keseimbangan hidup kerja yang lebih baik. Saat seseorang merasa puas pada pekerjaan mereka, mereka mempunyai kecenderungan memiliki lebih banyak energi serta dorongan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya dapat mengurangi risiko gangguan kesehatan mental.
3. **Self-Esteem dan Dukungan Sosial:** Tingginya kepuasan kerja dapat menghasilkan peningkatan rasa harga diri seseorang dan memperkuat dukungan sosial dari atasan serta rekan kerja. Ini bisa berperan dalam melindungi individu dari dampak negatif stres dan mengurangi risiko depresi.
4. **Motivasi dan Kemandirian:** Kepuasan kerja yang tinggi seringkali berhubungan dengan tingkat motivasi yang lebih besar serta perasaan kemandirian terkait pekerjaan. Seseorang yang merasa puas pada pekerjaan mempunyai kecenderungan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka, yang pada gilirannya dapat membantu menjaga kesehatan mental mereka.
5. **Perasaan Kepemilikan terhadap Pekerjaan:** Individu yang merasa puas pada pekerjaannya cenderung mempunyai perasaan kepemilikan yang lebih besar pada pekerjaan mereka. Mereka mungkin lebih berkomitmen untuk mencapai keberhasilan dalam tugas-tugas mereka, yang dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan, serta mengurangi risiko stres yang berhubungan dengan ketidakpastian pekerjaan.
6. **Pengaruh Lingkungan Kerja:** Faktor-faktor lingkungan kerja seperti dukungan dari atasan, kejelasan tugas, dan keadilan organisasional pun bisa memengaruhi kepuasan kerja serta kesehatan mental karyawan. Lingkungan kerja yang mempromosikan dan mendukung kepuasan kerja cenderung menghasilkan pegawai yang lebih sehat secara mental.
7. **Prestasi dan Pengembangan Karir:** Tingginya kepuasan kerja berpotensi memengaruhi prestasi kerja dan kemajuan karir individu. Individu yang merasa puas pada pekerjaan mempunyai kecenderungan lebih produktif dan mungkin mengalami peningkatan dalam pengakuan dan promosi, yang dapat meningkatkan kepuasan dan kesehatan mental mereka.

Pentingnya hubungan antara kepuasan kerja dan kesehatan mental menunjukkan pentingnya organisasi dalam menghasilkan lingkungan kerja yang mempromosikan dan mendukung kepuasan kerja karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan keseluruhan.

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Locke (1969) mengacu pada kondisi emosi yang positif ataupun bahagia yang diciptakan melalui pengalaman kerja dan evaluasi pekerjaan individu. Locke juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah ukuran seberapa baik seorang pekerja melakukan pekerjaannya untuk mencapai apa yang dianggap penting. Dalam penelitiannya, Robbins dan Judge (2015) menemukan bahwasanya kepuasan kerja mengacu pada perasaan emosi positif atas pekerjaan yang diberikan. Orang yang sangat puas dengan pekerjaan mempunyai perasaan yang baik, sementara orang yang sangat tidak puas dengan pekerjaan mempunyai perasaan yang buruk. Berdasarkan definisi yang diberikan, dapat dikatakan bahwasanya kepuasan kerja karyawan ialah pernyataan rasa emosional yang dirasakannya dalam organisasi dan direfleksikan dalam perbuatan kerja mereka. Reaksi positif atau negatif yang mereka berikan merupakan wujud nyata dari rasa puas atau tidak puas yang mereka terima atau rasakan di tempat kerjanya. Apabila karyawan merasa puas pada pekerjaan, mereka mempunyai kecenderungan lebih terikat dan terdorong guna melakukan sesuatu yang berbeda untuk perusahaan tempat mereka bekerja. Mereka menunjukkan dedikasi yang tinggi, dengan kemauan untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang lebih produktif. Kepuasan kerja yang tinggi juga mempengaruhi karyawan untuk tetap berkomitmen pada perusahaan dan memperkuat ikatan mereka dengan visi dan misi perusahaan. Sebagai hasilnya, mereka cenderung memilih untuk tinggal dan berkembang di perusahaan tersebut. Kebalikannya, karyawan yang tidak puas pada pekerjaan mempunyai kecenderungan mengalami ketidakpuasan, yang pada gilirannya menyebabkan mereka tidak merasa terikat dengan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan mereka untuk mempertimbangkan pergantian pekerjaan atau bahkan melakukan turnover. Selain itu, ketidakpuasan kerja juga dapat mengakibatkan penurunan disiplin dan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa tidak puas mungkin kehilangan motivasi untuk bekerja keras atau bahkan menunjukkan sikap yang kurang produktif dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja dapat sangat memengaruhi kinerja dan stabilitas karyawan dalam sebuah Perusahaan (Robbins & Judge, 2008).

Kesehatan mental di tempat kerja seringkali terabaikan karena sifatnya yang tidak tampak secara fisik. Kendati tidak terlihat, hal ini sangat memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Kesehatan mental yang buruk dapat menyebabkan penurunan motivasi, ketidakmampuan untuk berkonsentrasi, dan bahkan absensi yang tinggi. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan perlu memiliki ketajaman pengamatan yang tinggi untuk mengenali tanda-tanda kesehatan mental yang kurang baik pada karyawan mereka. Perusahaan bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif melalui memperhatikan dan mendukung kesehatan mental karyawan (Meidina & S., 2022).

Mereka yang berusaha menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja serta kesehatan mental mereka cenderung bekerja lebih optimal serta merasa lebih puas pada pekerjaan mereka. Perusahaan harus memprioritaskan upaya untuk menjaga keselarasan diantara kehidupan kerja dan kesehatan mental karyawan mereka karena hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka dan kepuasan kerja mereka secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk

mengeksplorasi metode yang dapat digunakan perusahaan untuk mendorong keseimbangan ini. Karyawan sering mengalami stres dan beban kerja yang berlebihan dalam lingkungan kerja saat ini. Hal ini dapat disebabkan oleh banyak hal, termasuk target kerja yang terlalu tinggi, tuntutan kinerja yang semakin meningkat, dan persaingan di tempat kerja. Semua hal ini berpotensi membawa hal buruk kepada kesehatan mental serta kinerja karyawan. Beberapa penelitian bahkan menunjukkan bahwa masalah kesehatan mental menjadi penyebab utama penurunan produktivitas kerja. Oleh karena itu, mempertahankan keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan sangatlah penting guna menghasilkan tempat kerja yang sehat serta mendorong produktivitas. Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan ini cenderung lebih bahagia, lebih sehat, dan mempunyai kinerja yang lebih optimal di tempat kerja. Namun, sayangnya, banyak perusahaan yang kurang memperhatikan aspek ini dan lebih fokus pada produktivitas saja (Gunawan & Savitri, 2023).

Kepuasan kerja terkait erat pada teori keadilan, kesesuaian psikologis, serta motivasi karena menunjukkan kesesuaian diantara hal yang diharapkan individu atas pekerjaannya dan hal yang didapat darinya. Oleh karena itu, menjaga kesehatan mental karyawan merupakan hal yang sangat krusial, karena hal ini akan memengaruhi komitmen mereka terhadap tempat kerja mereka. Para pemilik bisnis harus mengimplementasikan strategi yang efektif untuk memastikan bahwa karyawan-karyawan mereka tetap memiliki kesehatan mental yang baik, sehingga hal ini dapat mendukung kinerja mereka dan loyalitas terhadap tempat kerja mereka (Akbar, 2023). Untuk mengurangi kecenderungan perilaku negatif yang mungkin muncul pada karyawan dalam menghadapi perubahan, perusahaan bisa memperkenalkan budaya inovasi menjadi suatu nilai yang dipupuk kepada karyawan saat mereka melangsungkan pekerjaan. Perusahaan yang memiliki budaya inovasi yang kuat bisa mendorong karyawan mereka untuk terus berinovasi dan berkembang (Meidina & S., 2022).

Setiap individu yang bekerja berharap untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda-beda tergantung pada prinsip-prinsip yang mereka pegang. Hal ini disebabkan oleh perbedaan pendapat yang ada. Makin banyaknya aspek pekerjaan yang sejalan atas keinginan individu, makin puas mereka. Departemen SDM (Sumber Daya Manusia) kebingungan karena beberapa perusahaan menghadapi masalah turnover yang tinggi. Hal ini disebabkan fakta bahwa milenial dianggap sebagai generasi yang lebih suka fleksibilitas dan kebebasan (Saptono et al., 2020).

Menjaga keselarasan diantara kehidupan pribadi dengan pekerjaan berpotensi membantu mengurangi stres serta kelelahan, mencapai peningkatan kesehatan mental dan fisik, dan menghasilkan peningkatan produktivitas di tempat kerja. Namun, mencapai tingkat keseimbangan yang optimal bisa menjadi sebuah tantangan, terutama mengingat tuntutan yang terus meningkat di tempat kerja dan peran keluarga yang semakin kompleks. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk kebijakan perusahaan seperti fleksibilitas waktu kerja dan kebijakan cuti, kebijakan yang mendukung pengasuhan anak, serta budaya perusahaan yang memprioritaskan keseimbangan terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, mendapatkan dukungan dari teman, keluarga, dan rekan kerja juga penting untuk mempertahankan keselarasan diantara kehidupan pribadi dengan pekerjaan (Sipayung et al., 2023).

Peneliti memilih beberapa pekerja PT X Tbk untuk diwawancara tentang bagaimana kepuasan kerja berdampak pada kesehatan mental mereka.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam wawancara pada pengaruh kepuasan kerja terhadap Kesehatan mental karyawan antara lain :

- a) Desain Penelitian: – Mempergunakan pendekatan kualitatif berdesain studi kasus.
- b) Populasi dan Sampel :
 - Populasi : karyawan PT X dari seluruh wilayah
 - Sampel: Sampel acak sederhana dari karyawan di setiap area sebanyak 5 orang.
- c) Instrumen Penelitian: – Kuesioner untuk mengukur kepuasan kerja dan kesehatan mental karyawan.
- d) Pengumpulan Data: – Peneliti mengumpulkan data menggunakan wawancara terhadap 5 (lima) karyawan di PT X Tbk.
- e) Analisis Data: – Analisis data demografi karyawan menggunakan analisis statistik deskriptif – Guna memahami korelasi diantara kepuasan kerja dan kesehatan mental karyawan, gunakan analisis regresi.

Penelitian ini melibatkan penggunaan metode deskriptif kualitatif melalui pendekatan dan teknik pengumpulan data dalam penelitian mempergunakan teknik interview atau wawancara. Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja pada kesehatan mental karyawan pada PT X Tbk. Sedangkan sumbernya didapat dari karyawan yang bekerja di PT tersebut sebagai narasumber dalam penelitian ini. Selain itu, penelitian ini ditujukan guna menjalankan analisis terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kesehatan mental karyawan di PT. X Tbk, sebuah perusahaan swasta yang berfokus pada pusat logistic dan produksi kemasan plastik. Untuk menjelaskan dan menjawab masalah awal penelitian, pendekatan kualitatif akan digunakan untuk menganalisis data survei. Penelitian ini mempergunakan wawancara menjadi metodologi pengumpulan datanya.

Pembahasan dan Hasil Wawancara

Pada wawancara, kepuasan kerja dapat berdampak besar pada kesehatan mental seorang karyawan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, stres mereka cenderung berkurang, lebih bahagia, dan kecemasannya berkurang. Pada akhirnya, kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai masalah psikologis seperti stres, depresi, dan kelelahan mental. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya mungkin merasa tidak termotivasi atau tidak antusias yang dapat menyebabkan buruknya kesehatan mental secara keseluruhan. Lingkungan kerja, dukungan sosial, keseimbangan kehidupan kerja, dan peluang pengembangan karir adalah beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Mengelola stres dan menerapkan strategi kesehatan mental di tempat kerja juga dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja serta kesehatan mental karyawan. Sehingga, hal krusial untuk

perusahaan agar memprioritaskan kepuasan karyawan dan menghasilkan lingkungan kerja yang meningkatkan kesehatan mental serta kesejahteraan secara keseluruhan.

Penelitian ini termasuk studi kualitatif yang mempergunakan wawancara menjadi alat pengumpulan data karena penelitian ini menekankan partisipasi dengan melakukan wawancara mendalam untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja berdampak pada kesehatan mental karyawan PT. X Tbk. Dalam proses pengumpulan data, peneliti melakukan langkah-langkah yang disebutkan di bab sebelumnya. Dari wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan informasi tentang kepuasan kerja dan kesehatan mental karyawan.

Untuk menentukan seberapa signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kesehatan mental pekerja pada PT. X Tbk, peneliti melakukan wawancara dengan 5 atau lima pekerja. Berikut adalah beberapa pertanyaan yang diajukan peneliti kepada lima pekerja tersebut :

SOAL:

1. Menurut anda apakah kepuasan kerja penting untuk menjaga kesehatan mental?
2. Hal apa saja yang menjadikan anda tidak puas pada pekerjaan di perusahaan ini?
3. Bagaimana cara anda menjaga kesehatan mental selama bekerja?
4. Hal apa saja yang menjadikan anda puas pada pekerjaan di perusahaan ini?

JAWABAN:

1. Karyawan pertama menyadari pentingnya kepuasan kerja untuk performa fisik di lapangan. Namun, dia mungkin perlu lebih memahami bahwa kepuasan kerja juga memengaruhi kesehatan mental, tidak hanya performa fisik.
2. Karyawan kedua menunjukkan ketidakpuasan terhadap upah dan hubungan dengan rekan tim. Perusahaan harus memperhatikan keadilan upah dan mempromosikan kolaborasi antar tim untuk meningkatkan kepuasan karyawan.
3. Karyawan ketiga memberikan saran yang baik dengan menyempatkan waktu libur untuk berlibur. Namun, dia mungkin perlu menyadari bahwa kesehatan mental juga terkait dengan dukungan sosial dan keseimbangan antara hidup pribadi dan profesional.
4. Karyawan keempat menggarisbawahi pentingnya memiliki tim yang baik. Perusahaan perlu memperhatikan dinamika tim dan memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung kolaborasi dan kerjasama.
5. Karyawan terakhir memberikan respons yang komprehensif dengan menekankan pentingnya kesehatan mental untuk kinerja maksimal. Namun, dia mungkin perlu lebih memperhatikan bahwasanya kepuasan kerja juga terpengaruh dengan faktor-faktor seperti keadilan upah serta kejelasan dalam kebijakan perusahaan.

Berikut hasil dari wawancara karyawan di PT X Tbk:

- Menurut pandangan karyawan, kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan dalam menjaga kesehatan mental. Mereka melihatnya sebagai elemen penting karena percaya bahwa keadaan emosional yang stabil dan positif saat bekerja sangat berkontribusi terhadap kesejahteraan mental. Beberapa karyawan menekankan pentingnya kepuasan kerja untuk mendukung kinerja fisik di lapangan kerja, sementara yang lain mengaitkannya dengan kemampuan mereka untuk bekerja secara optimal dengan memiliki jiwa yang sehat.
- Saat ditanya mengenai hal-hal yang membuat mereka tidak puas bekerja di perusahaan ini, karyawan menyebutkan berbagai aspek. Beberapa di antaranya adalah ketidakpuasan terhadap upah yang tidak sesuai dengan kontribusi mereka, kurangnya dukungan dan kerjasama dari rekan tim, serta ketidakpastian yang disebabkan oleh perubahan-perubahan yang sering terjadi dalam kebijakan perusahaan.
- Untuk menjaga kesehatan mental selama bekerja, karyawan menerapkan berbagai strategi. Beberapa di antaranya adalah dengan menyempatkan waktu libur untuk berlibur dan merenggangkan pikiran dari pekerjaan, berinteraksi sosial dan bercanda dengan teman kerja untuk mengurangi stres, serta menetapkan batasan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan tidak terlalu terlibat dalam hal-hal di luar pekerjaan.
- Hal-hal yang menjadikan karyawan merasa puas bekerja di perusahaan ini bervariasi. Beberapa di antaranya adalah memiliki rekan tim yang mau bekerja sama dan memiliki hubungan yang baik, serta memiliki pimpinan yang mudah bergaul dan mendukung. Selain itu, beberapa karyawan juga merasa puas pada kompensasi yang diterima, termasuk gaji yang sesuai dengan kontribusi, bonus, dan kesempatan untuk lembur.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT X Tbk dapat disimpulkan bahwa peran penting kepuasan kerja dalam memengaruhi kesejahteraan mental karyawan tercermin dalam fenomena yang semakin terperinci melalui berbagai teori seperti teori kepuasan kerja, teori keadilan, dan teori kesehatan psikologis. Dengan landasan teoritis ini, kita dapat menelaah bagaimana pandangan individu terhadap pekerjaan mereka membentuk persepsi mereka terhadap pekerjaan dan dampaknya pada kesehatan mental.

Pertama, kepuasan kerja yang rendah cenderung meningkatkan tingkat stres individu, yang pada akhirnya berpotensi berkontribusi pada masalah kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sering kali terkait dengan keseimbangan hidup kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya mendukung kesehatan mental yang lebih positif. Ini disebabkan oleh fakta bahwa orang yang merasa puas pada pekerjaan memiliki kecenderungan mempunyai lebih banyak energi serta keinginan untuk menemukan cara untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Kedua, tingginya kepuasan kerja dapat menghasilkan peningkatan rasa harga diri serta mencapai peningkatan dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, yang penting untuk melindungi dari stres dan depresi. Kepuasan kerja yang tinggi juga sering dikaitkan dengan

motivasi yang lebih besar serta perasaan kemandirian terkait pekerjaan. Pada akhirnya, orang yang merasa puas pada pekerjaan mempunyai kecenderungan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan mereka.

Ketiga, perasaan kepemilikan terhadap pekerjaan juga dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi risiko stres yang berkaitan dengan ketidakpastian pekerjaan. Faktor-faktor lingkungan kerja seperti dukungan dari atasan, kejelasan tugas, dan keadilan organisasional juga berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja dan kesehatan mental karyawan. Karyawan cenderung menjadi lebih sehat secara mental jika mereka bekerja pada lingkungan kerja yang mendukung serta mendorong kepuasan kerja.

Keempat, tingginya kepuasan kerja berpotensi memengaruhi prestasi dan kemajuan karir seseorang. Orang yang merasa puas pada pekerjaan mereka mempunyai kecenderungan lebih produktif, lebih mungkin mendapatkan pengakuan serta promosi, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kepuasan dan kesehatan mental yang lebih baik.

Secara keseluruhan, fenomena ini menunjukkan betapa pentingnya bagi perusahaan untuk menghasilkan lingkungan kerja yang mempromosikan dan mendukung kepuasan kerja karyawan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan keseluruhan. Perusahaan bisa mendukung penjagaan kesehatan mental karyawan melalui pemberian perhatian pada kebutuhan emosional dan psikologis, yang dapat menghasilkan dampak positif terhadap kinerja dan produktivitas keseluruhan. Dengan demikian, melalui langkah-langkah ini, perusahaan dapat mencapai tujuan mereka sambil tetap memprioritaskan kesejahteraan karyawan sebagai aset utama.

Daftar Pustaka

- Akbar, A. et al. (2023). Pengaruh Kesehatan Mental Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Ukm. *MARS Journal*, vol.3 no.2(2), 110–125.
<https://jurnal.ilrscentre.or.id/index.php/mars>
- Gunawan, A., & Savitri, M. (2023). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesehatan Mental pada Kinerja dan Kepuasan Kerja saat Pandemi Covid-19. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 12.
- Meidina, D. W., & S., N. L. (2022). Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kesejahteraan di Tempat Kerja (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Teknologi Informasi di Masa Work From Home). *Business Management Journal*, 18(1), 85.
<https://doi.org/10.30813/bmj.v18i1.3092>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. 7.
- Saptono, N. K., Supriyadi, E., & Tabroni. (2020). 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(2), 88–108.
<http://reliabel.unjani.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/22>
- Sipayung, I., Mintawati, H., & Albert, J. (2023). Dampak Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kesehatan Mental Karyawan pada Kinerja dan Kepuasan Kerja Saat Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). *BUDGETING : Journal of Management, Accounting and Resources*, 1(1), 21–27.