

Peran Strategis Kesehatan Mental Dalam Kesejahteraan Karyawan

Yerilia Waruwu^{1*}, Forman Halawa², Eliyunus Waruwu³

^{1*,2,3}Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia

Email: ^{1*}wyerilia@email.com ²halawaforman07@gmail.com ³eliyunuswaruwu@unias.ac.id

Email Penulis Korespondensi: wyerilia@email.com

Abstrak - Kesehatan mental karyawan merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Namun, banyak organisasi masih menempatkannya sebagai isu sekunder sehingga memicu meningkatnya stres, kelelahan emosional, dan menurunnya kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran strategis kesehatan mental dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memahami faktor-faktor utama yang memengaruhinya. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi literatur dengan menelaah artikel ilmiah, laporan penelitian, dan publikasi akademik terbitan tahun 2019–2024. Proses analisis dilakukan melalui identifikasi masalah, seleksi literatur, serta sintesis tematik terhadap temuan penelitian terdahulu. Hasil kajian menunjukkan bahwa stres kerja, beban tugas yang berlebihan, konflik peran, dan kurangnya dukungan sosial merupakan penyebab utama penurunan kesehatan mental karyawan. Selain itu, dukungan organisasi melalui konseling, pelatihan manajemen stres, kebijakan kerja fleksibel, dan program bantuan karyawan terbukti mampu meningkatkan ketahanan psikologis serta kualitas kesejahteraan. Temuan juga menegaskan bahwa kesehatan mental memiliki hubungan langsung dengan produktivitas, komitmen, dan retensi tenaga kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi kebijakan kesehatan mental ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia merupakan langkah krusial untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mendukung keberlanjutan organisasi.

Kata Kunci: kesehatan mental; kesejahteraan karyawan; stres kerja; produktivitas; dukungan organisasi; manajemen sumber daya manusia.

Abstract - Employee mental health is a crucial aspect in creating a productive and sustainable work environment. However, many organizations continue to treat it as a secondary issue, leading to increased stress, emotional exhaustion, and a decline in employee well-being. This study aims to analyze the strategic role of mental health in enhancing employee well-being and to identify the key factors that influence it. The research adopts a descriptive qualitative approach through a literature study by reviewing scientific articles, research reports, and academic publications published between 2019 and 2024. The analysis process includes problem identification, literature selection, and thematic synthesis of previous research findings. The results indicate that job stress, excessive workload, role conflict, and lack of social support are the main contributors to the decline in employee mental health. Additionally, organizational support through counseling services, stress management training, flexible work policies, and employee assistance programs has been proven to strengthen psychological resilience and improve well-being. The findings also emphasize that mental health has a direct relationship with productivity, commitment, and employee retention. This study concludes that integrating mental health into human resource management strategies is essential for enhancing employee well-being and supporting organizational sustainability.

Keywords: mental health; employee well-being; job stress; productivity; organizational support; human resource management.

Diajukan: 07-11-2012; **Direvisi:** 08-12-2025; **Diterima:** 10-12-2025; **Diterbitkan:** 12-12-2025.

1. PENDAHULUAN

Kesehatan mental karyawan semakin menjadi perhatian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern. Lingkungan kerja yang penuh tekanan, tuntutan produktivitas yang tinggi, serta ketidakpastian pekerjaan sering memicu munculnya stres, burnout, dan gangguan psikologis lainnya. Kondisi tersebut bukan hanya menurunkan performa kerja, tetapi juga berdampak pada kualitas hidup karyawan secara keseluruhan. Masalah utama dalam penelitian ini adalah masih minimnya strategi organisasi yang menempatkan kesehatan mental sebagai bagian inti dari upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Banyak perusahaan hanya berfokus pada aspek fisik dan kompensasi finansial, sementara faktor psikologis yang berpengaruh langsung terhadap motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan belum mendapat perhatian yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan suatu kajian yang menekankan pentingnya peran strategis kesehatan mental sebagai solusi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan antara kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Penelitian [1] menemukan bahwa dukungan organisasi terhadap kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja. Studi lain [2] menekankan bahwa employee well-being dapat ditingkatkan melalui kebijakan kerja fleksibel. Penelitian [3] menunjukkan bahwa program kesehatan mental yang terintegrasi mampu menurunkan risiko burnout secara efektif. Sementara itu, riset [4] mengungkapkan bahwa intervensi psikologis di tempat kerja meningkatkan keterlibatan karyawan (employee engagement). Selain itu, studi [5] menegaskan bahwa budaya

organisasi yang inklusif memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas emosional karyawan. Meskipun berbagai penelitian tersebut memberikan kontribusi signifikan, sebagian besar masih berfokus pada pendekatan teknis atau program intervensi jangka pendek, bukan pada kedudukan strategis kesehatan mental sebagai elemen inti kesejahteraan karyawan dalam sistem manajemen organisasi.

Adanya perbedaan inilah yang menjadi gap analysis dari penelitian ini, yaitu perlunya pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana kesehatan mental dapat berfungsi sebagai strategi organisasi, bukan sekadar sebagai program pendukung. Penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan menempatkan kesehatan mental sebagai komponen strategis dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, sekaligus memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peran strategis kesehatan mental dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor penting yang harus diperhatikan dalam penerapannya di lingkungan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan teoretis maupun praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan kesehatan mental yang lebih efektif, berkelanjutan, dan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

2. METODOLOGI

2.1 Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui metode studi literatur. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai bagaimana peran strategis kesehatan mental berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan di lingkungan organisasi modern. Metode ini juga memungkinkan peneliti menganalisis tren, temuan, dan rekomendasi dari penelitian terdahulu yang relevan dalam lima tahun terakhir.

Tahapan penelitian dijelaskan sebagai berikut:

- Identifikasi Masalah**
 Pada tahap awal, peneliti mengidentifikasi isu utama yang berkembang terkait peningkatan kasus tekanan psikologis, kelelahan emosional (burnout), serta penurunan produktivitas karyawan. Identifikasi dilakukan dengan menelaah laporan penelitian terbaru, artikel ilmiah, dan publikasi organisasi kesehatan kerja untuk memastikan fokus penelitian tepat dan terkini.
- Pengumpulan Data Sekunder**
 Data dikumpulkan dari berbagai sumber ilmiah, termasuk jurnal nasional dan internasional (2019–2024), buku akademik, laporan penelitian lembaga terkait, serta publikasi dari instansi yang memiliki fokus pada kesehatan mental dan manajemen sumber daya manusia. Seluruh sumber dipilih berdasarkan relevansi, keterbaruan, dan kredibilitas akademik.
- Seleksi Literatur**
 Pada tahap ini, peneliti memilih literatur yang memiliki hubungan langsung dengan topik kesehatan mental di lingkungan kerja, intervensi organisasi, serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Proses seleksi dilakukan dengan memastikan literatur memiliki kejelasan metodologis serta kontribusi terhadap pemetaan isu penelitian.
- Analisis dan Sintesis Data**
 Data yang terkumpul dianalisis secara mendalam menggunakan teknik analisis tematik. Hasil analisis kemudian disintesis untuk memahami pola, temuan penting, serta strategi yang diterapkan organisasi dalam mendukung kesehatan mental karyawan.
- Penarikan Kesimpulan**
 Tahap akhir berupa penyusunan kesimpulan yang memuat rangkuman temuan utama dan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam memperkuat program kesehatan mental sebagai bagian dari peningkatan kesejahteraan karyawan.

Untuk memvisualisasikan tahapan proses penelitian, berikut disajikan tabel alur penelitian.

Tabel 1. Alur Tahapan Penelitian

Tahap Penelitian	Kegiatan Utama	Tujuan
Identifikasi Masalah	Mengidentifikasi isu atau tujuan studi	Menentukan fokus dan ruang lingkup penelitian
Pengumpulan Data	Mengumpulkan sumber relevan (2019–2024)	Mendapatkan sumber ilmiah yang mendukung
Seleksi Literatur	Memilih sumber terpercaya dan terkait topik	Memperoleh literatur yang berkualitas
Analisis & Sintesis	Menganalisis dan mengolah data	Menghasilkan pemahaman komprehensif

Kesimpulan

Merangkum temuan dan rekomendasi

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan penelitian

2.2 Metode Penyelesaian Masalah

Metode penyelesaian masalah dalam penelitian ini dilakukan dengan menelaah hasil penelitian sebelumnya terkait program kesehatan mental di organisasi, pendekatan intervensi psikologis, dan kebijakan kesejahteraan yang diterapkan. Proses ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi gap penelitian serta menyusun pembahasan yang lebih terarah.

Tahapan metode penyelesaian masalah meliputi:

1. Merumuskan kriteria literatur yang berfokus pada kesehatan mental karyawan, kesejahteraan kerja, dan strategi HR dalam lima tahun terakhir.
2. Menentukan faktor-faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan mental, seperti beban kerja, tekanan organisasi, hubungan sosial kerja, dan dukungan manajemen.
3. Melakukan analisis komparatif terhadap temuan penelitian terdahulu untuk mengetahui tren, perbedaan, serta ruang penelitian yang belum banyak dikaji.
4. Mengembangkan model konseptual sederhana untuk menggambarkan hubungan antara kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan.
5. Menyusun rekomendasi berdasarkan interpretasi hasil analisis untuk membantu organisasi memperkuat strategi kesehatan mental.

Untuk menjelaskan proses identifikasi dan analisis data yang dilakukan, berikut ini disajikan di tabel 2

Tabel 2. Jenis jenis database

Jenis Sumber	Jumlah Artikel	Tahun Publikasi
Jurnal Nasional	12	2019–2024
Jurnal Internasional	15	2019–2024
Buku Akademik	8	2019–2023
Laporan Penelitian	5	2020–2024
Artikel Organisasi	6	2020–2024

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum, hasil kajian menunjukkan bahwa kesehatan mental karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas pengalaman kerja, tetapi juga mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi. Sebagian besar penelitian lima tahun terakhir menekankan pentingnya dukungan manajerial, keseimbangan beban kerja, lingkungan kerja yang suportif, dan program kesehatan psikologis sebagai faktor penentu kesejahteraan tenaga kerja. Temuan-temuan ini menjadi dasar bagi penyusunan pembahasan lebih lanjut mengenai strategi organisasi dalam mengintegrasikan kesehatan mental ke dalam kebijakan SDM.

a. Faktor Psikologis yang Berkontribusi terhadap Kesejahteraan

Berdasarkan analisis 20 jurnal, terdapat beberapa faktor psikologis yang secara konsisten memengaruhi kesejahteraan karyawan, yaitu:

a. Beban kerja berlebih dan tekanan target

Banyak penelitian menemukan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja panjang, serta tekanan pencapaian target dapat memicu stres kronis yang berdampak pada kesehatan mental [1]–[4]. Kondisi ini sering memunculkan kelelahan emosional dan penurunan motivasi yang berdampak negatif pada produktivitas.

b. Beban kerja berlebih dan tekanan target

Banyak penelitian menemukan bahwa tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja panjang, serta tekanan pencapaian target dapat memicu stres kronis yang berdampak pada kesehatan mental [1]–[4]. Kondisi ini sering memunculkan kelelahan emosional dan penurunan motivasi yang berdampak negatif pada produktivitas.

c. Hubungan atasan–bawahan yang tidak harmonis

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoritatif, komunikasi yang buruk, dan kurangnya empati berpengaruh besar terhadap kondisi psikologis karyawan [8], [9].

- d. Tidak adanya ruang pemulihan psikologis
Kurangnya waktu istirahat, absennya fasilitas relaksasi, serta budaya kerja yang menekan menyebabkan tingginya tingkat burnout [10].
- b. Dukungan Organisasi dan Kebijakan HR
Analisis terhadap jurnal-jurnal terkait menunjukkan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor paling berpengaruh dalam menurunkan risiko gangguan mental di tempat kerja [11]–[13]. Bentuk dukungan yang terbukti efektif meliputi:
 - a. Program konseling psikologis internal
Beberapa organisasi menyediakan layanan konseling gratis sebagai langkah pencegahan dan pendampingan karyawan.
 - b. Pelatihan manajemen stres
Program pelatihan yang berfokus pada regulasi emosi telah terbukti menurunkan tekanan kerja secara signifikan [14].
 - c. Kebijakan keseimbangan kerja–hidup (work–life balance)
Kebijakan fleksibilitas jam kerja dan kesempatan bekerja dari rumah menjadi langkah efektif dalam meminimalkan tekanan mental karyawan [15].
 - d. Penerapan employee assistance program (EAP)
Berbagai penelitian menunjukkan bahwa EAP mampu meningkatkan ketahanan mental dan kepuasan kerja karyawan [16].
- c. Dampak Kesehatan Mental terhadap Kinerja dan Produktivitas
Hampir seluruh penelitian menyimpulkan bahwa kesehatan mental memiliki keterkaitan langsung dengan performa kerja. Beberapa temuan penting adalah:
 - a. Karyawan dengan kondisi mental stabil memiliki produktivitas lebih tinggi
Penelitian menunjukkan bahwa stabilitas psikologis berhubungan dengan tingkat fokus dan kemampuan pengambilan keputusan lebih baik [17].
 - b. Gangguan mental ringan hingga berat menurunkan efektivitas kerja
Stres berkepanjangan dapat menurunkan kreativitas, mengganggu konsentrasi, dan menurunkan komitmen kerja [18].
 - c. Perusahaan yang peduli terhadap kesehatan mental memiliki retensi tenaga kerja lebih baik
 - d. Organisasi dengan program kesehatan mental yang baik mengalami penurunan turnover hingga 20–30% dibandingkan perusahaan tanpa program serupa [19], [20].

3.1.1 Temuan Spesifik Berdasarkan Kategori Penelitian

- a. Penelitian tentang faktor penyebab stress kerja
Penelitian pada kategori ini menyoroti berbagai faktor risiko seperti tekanan kerja, konflik peran, dan ketidakjelasan tugas. Seluruh jurnal pada kategori ini menyatakan bahwa faktor psikososial berperan besar dalam menurunkan kualitas kesehatan mental.
- b. Penelitian tentang intervensi organisasi
Kelompok penelitian ini menemukan bahwa intervensi seperti pelatihan coping stress, mindfulness, dan relaksasi progresif menunjukkan peningkatan signifikan terhadap ketenangan psikologis dan efisiensi kerja.
- c. Penelitian tentang dampak kesehatan mental terhadap performa
Kajian terdahulu menunjukkan adanya hubungan kuat antara kesehatan mental dan kinerja individu. Karyawan yang berada dalam kondisi emosional stabil terbukti lebih produktif dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

3.2 Implementasi/Pengujian ((Analisis Kajian Literatur))

- a. Membandingkan pola temuan dari penelitian terdahulu untuk melihat konsistensi hubungan antara kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan.
- b. Mengidentifikasi variabel yang paling sering muncul dan memiliki pengaruh paling signifikan.
- c. Mengelompokkan hasil penelitian menjadi tema-tema utama, yaitu faktor penyebab stres, dukungan organisasi, dan dampak kesehatan mental terhadap kinerja.
- d. Menarik kesimpulan umum berdasarkan kecenderungan hasil temuan ilmiah.

Tabel 3.1

Tema Penelitian	Jumlah Jurnal	Ringkasan Temuan
Faktor Penyebab Stres Kerja	7	Beban kerja berlebih, konflik peran, kurang dukungan sosial.
Dukungan Organisasi	6	Program konseling, pelatihan stres, kebijakan kerja fleksibel.
Dampak pada Kinerja	5	Menurunkan produktivitas, meningkatkan turnover intention.
Intervensi Psikologis	2	Mindfulness, EAP, coping skills meningkatkan kesejahteraan.

3.3 Pembahasan

Pembahasan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesehatan mental karyawan tidak dapat dipisahkan dari kondisi lingkungan kerja. Sumber stres utama yang ditemukan dalam sebagian besar jurnal seperti beban kerja tinggi, tuntutan target, dan konflik peran menjadi pemicu utama menurunnya kualitas kesejahteraan pekerja. Analisis ini menegaskan bahwa organisasi perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap struktur kerja, alokasi tugas, dan budaya organisasi untuk mengurangi stres psikologis.

Dukungan organisasi juga menjadi faktor kunci yang mampu memoderasi tekanan kerja. Banyak penelitian menegaskan bahwa intervensi seperti konseling, pelatihan pengelolaan stres, hingga model kerja fleksibel memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan ketahanan mental karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kesehatan mental bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi juga kebijakan strategis organisasi.

Dari hasil penelitian juga menunjukkan adanya konsekuensi nyata jika kesehatan mental diabaikan. Tingginya angka burnout, kesalahan kerja, absensi, bahkan peningkatan turnover merupakan bukti bahwa kesehatan mental memiliki dampak langsung terhadap performa organisasi. Oleh sebab itu, integrasi kesehatan mental ke dalam kebijakan HR merupakan langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas jangka panjang.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menekankan bahwa kesehatan mental adalah fondasi utama kesejahteraan karyawan. Dengan intervensi yang terstruktur, dukungan atasan, serta lingkungan kerja yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis, organisasi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan performa tenaga kerja secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kesehatan mental merupakan fondasi utama dalam menciptakan kesejahteraan karyawan sekaligus menentukan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Temuan literatur juga memperlihatkan bahwa dukungan organisasi memainkan peran penting dalam memoderasi dampak negatif tersebut. Program konseling, pelatihan manajemen stres, model kerja fleksibel, dan employee assistance program terbukti mampu meningkatkan ketahanan mental karyawan serta memperbaiki kualitas kesejahteraan psikologis mereka. Intervensi yang dilakukan secara berkelanjutan tidak hanya menurunkan risiko burnout, tetapi juga meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan loyalitas tenaga kerja.

Selain itu, kajian ini menunjukkan bahwa kesehatan mental memiliki keterkaitan langsung dengan produktivitas, komitmen terhadap organisasi, dan tingkat retensi karyawan. Ketika kesejahteraan mental terabaikan, perusahaan berpotensi menghadapi berbagai masalah seperti tingginya turnover, meningkatnya absensi, dan menurunnya efisiensi kerja. Sebaliknya, organisasi yang mengintegrasikan kesehatan mental ke dalam strategi manajemen SDM memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja individu maupun keseluruhan unit kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kesehatan mental tidak boleh dipandang sebagai program tambahan, tetapi harus menjadi strategi inti dalam pengelolaan sumber daya manusia. Implementasi kebijakan yang pro-kesejahteraan, budaya kerja yang suportif, dan kepemimpinan yang empatik menjadi kunci untuk memastikan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Dengan menempatkan kesehatan mental sebagai prioritas strategis, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih tangguh, termotivasi, dan siap mendukung keberlanjutan perusahaan di masa mendatang.

REFERENCES

1. Giorgi, A. Lecca, J. Alessio, et al., "COVID-19-related mental health effects among workers: A rapid review," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 17, no. 21, 2020, doi: 10.3390/ijerph17217857. Available: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/21/7857>
2. T. M. Probst, "Employee mental health and performance under job insecurity," *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 26, no. 6, pp. 569–582, 2021, doi: 10.1037/ocp0000290. Available: <https://psycnet.apa.org/record/2021-72252-001>
3. S. Santoso and R. Lestari, "Pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan karyawan," *Jurnal Psikologi Indonesia*, vol. 11, no. 2, 2020, doi: 10.31002/jpi.v11i2.2663. Available: <https://jurnal.unnes.ac.id/sju/index.php/jpi/article/view/2663>
4. N. Mgamal, "Workload, work stress and job performance: The mediating role of mental health," *Cogent Psychology*, vol. 10, no. 1, 2023, doi: 10.1080/23311908.2023.2223451. Available: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311908.2023.2223451>
5. E. R. Brown and M. Quick, "Workplace stress and mental health interventions: A systematic review," *Occupational Health Science*, vol. 5, no. 4, 2021, doi: 10.1007/s41542-021-00105-4. Available: <https://link.springer.com/article/10.1007/s41542-021-00105-4>
6. M. A. Shepherd, "Leadership behavior and employee psychological well-being," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 38, no. 2, 2023, doi: 10.1108/JMP-12-2021-0655. Available: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JMP-12-2021-0655>
7. S. Widodo and H. Putri, "Work-life balance dan kesehatan mental karyawan: Studi pada perusahaan manufaktur," *Jurnal Manajemen*, vol. 14, no. 1, 2022, doi: 10.1234/jm.v14i1.4521. Available: <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jm>
8. A. Malik, "Employee assistance programs and psychological well-being," *Employee Relations*, vol. 45, no. 5, 2023, doi: 10.1108/ER-08-2022-0341. Available: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-08-2022-0341>
9. Y. Zhang and L. Chen, "The impact of role conflict and role ambiguity on mental health," *Frontiers in Psychology*, vol. 12, 2021, doi: 10.3389/fpsyg.2021.698764. Available: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.698764>
10. K. M. Kurniasari, "Kesehatan mental dan burnout pada karyawan perbankan," *Jurnal Psikologi Udayana*, vol. 8, no. 2, 2021. Available: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/78910>
11. L. Peltonen, "Flexible work arrangements and employee mental health," *Human Resource Management Journal*, vol. 33, no. 1, 2023, doi: 10.1111/1748-8583.12417. Available: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1748-8583.12417>
12. S. Nuraini, "Hubungan konflik peran dan kesehatan mental pekerja," *Gadjah Mada Journal of Psychology*, vol. 9, no. 3, 2022, doi: 10.22146/gamajop.72281. Available: <https://jurnal.ugm.ac.id/gamajop/article/view/72281>
13. M. R. Lee and K. Brown, "Mindfulness training and employee well-being," *Stress & Health*, vol. 37, no. 4, pp. 789–801, 2021, doi: 10.1002/smi.3039. Available: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smi.3039>
14. H. Marbun, "Program kesehatan kerja dan pengaruhnya terhadap kesehatan mental," *Jurnal K3*, vol. 5, no. 2, 2020. Available: <https://jurnal-k3.org/index.php/k3/article/view/2020>
15. C. R. Jang, "Organizational support and employee resilience," *International Journal of Workplace Health Management*, vol. 17, no. 2, 2024, doi: 10.1108/IJWHM-05-2023-0102. Available: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJWHM-05-2023-0102>
16. S. Budianto and E. Fadillah, "Pengaruh dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 20, no. 1, 2021. Available: <https://journal.unesa.ac.id/index.php/bisnis/article/view/20-1>
17. R. L. Kahn, *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley, 2020. Available: <https://www.wiley.com/en-us/Organizational+Stress>
18. WHO, "Mental health in the workplace," World Health Organization, 2022. Available: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
19. American Psychological Association, *Work and Well-Being Survey 2021*. Available: <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2021/workplace-wellbeing>
20. R. Kreitner and A. Kinicki, *Organizational Behavior*, 11th ed. New York: McGraw-Hill, 2019. Available: <https://www.mheducation.com/highered/product/organizational-behavior>