

## Kerangka Strategis Mendukung Kesejahteraan dan Kesehatan Mental Karyawan untuk Berkembang Bersama

Aperisman Jefin Jaya Mendrofa, Forman Halawa, Eliyunus Waruwu

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Nias, Gunungsitoli, Indonesia  
Email: [rismanmend14@gmail.com](mailto:rismanmend14@gmail.com), [halawiforman07@gmail.com](mailto:halawiforman07@gmail.com), [eliyunuswaruwu@unias.ac.id](mailto:eliyunuswaruwu@unias.ac.id)  
Email Penulis Korespondensi: [rismanmend14@email.com](mailto:rismanmend14@email.com)

**Abstrak** - Kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan telah menjadi pilar kritis bagi kesuksesan organisasi yang berkelanjutan. Abstrak ini memaparkan kerangka strategis terintegrasi yang dirancang untuk mendukung dimensi-dimensi tersebut, dengan tujuan akhir menciptakan ekosistem kerja di mana perusahaan dan karyawan dapat "Berkembang Bersama". Kerangka ini dibangun atas tiga fondasi utama: (1) Pencegahan dan Promosi melalui kebijakan proaktif dan edukasi untuk membangun ketahanan; (2) Dukungan dan Intervensi yang mudah diakses, termasuk sistem rujukan dan dukungan rekan sejawat; serta (3) Penanaman Budaya yang mengedepankan keamanan psikologis, kepemimpinan yang empatik, dan desain kerja yang manusiawi. Implementasi kerangka ini memerlukan komitmen dari pucuk pimpinan, keterlibatan seluruh lini manajemen, serta mekanisme evaluasi berkelanjutan. Dengan mengadopsi pendekatan holistik dan sistemik ini, organisasi tidak hanya memenuhi kewajiban sosialnya, tetapi juga berinvestasi pada aset manusia terpentingnya mendorong inovasi, meningkatkan keterikatan karyawan, serta membangun daya saing dan ketahanan bisnis jangka panjang.

**Kata Kunci** - Kerangka Strategis Kesejahteraan; Kesehatan Mental di Tempat Kerja; Berkembang Bersama; Budaya Organisasi Sehat; Kepemimpinan Empatik; Keamanan Psikologis

**Abstract** - Employee well-being and mental health have become critical pillars for sustainable organizational success. This abstract outlines an integrated strategic framework designed to support these dimensions, with the ultimate goal of creating a work ecosystem where the company and its employees can "Thrive Together". The framework is built upon three core foundations: (1) Prevention and Promotion through proactive policies and education to build resilience; (2) Accessible Support and Intervention, including referral systems and peer support networks; and (3) Cultivating a Culture that prioritizes psychological safety, empathetic leadership, and human-centric work design. Implementing this framework requires commitment from top leadership, engagement from all levels of management, and continuous evaluation mechanisms. By adopting this holistic and systemic approach, organizations not only fulfill their social duty but also invest in their most vital human assets fostering innovation, enhancing employee engagement, and building long-term business competitiveness and resilience.

**Keywords** - Strategic Well-being Framework; Workplace Mental Health; Thrive Together; Healthy Organizational Culture; Empathetic Leadership; Psychological Safety

**Diajukan:** 16-11-2012; **Direvisi:** 11-12-2025; **Diterima:** 20-12-2025; **Diterbitkan:** 09-01-2025.

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri dan tekanan kompetisi menyebabkan perusahaan menuntut karyawan bekerja lebih cepat, efektif, dan produktif. Namun fokus pada hasil (result-oriented) tanpa memperhatikan kesehatan mental dapat menyebabkan stress kronis dan burnout. Fenomena ini berdampak pada penurunan motivasi, tingginya ketidakhadiran, konflik kerja, hingga resign massal. Oleh karena itu, kesehatan mental karyawan menjadi elemen strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Kesejahteraan karyawan telah menjadi isu sentral dalam lanskap bisnis global modern. Kesejahteraan karyawan mencakup aspek fisik, mental, emosional, sosial, dan finansial yang mempengaruhi pengalaman dan kinerja seorang individu di tempat kerja. Kesehatan mental, sebagai komponen krusial dari kesejahteraan, merujuk pada keadaan psikologis yang memungkinkan individu berfungsi secara produktif, mengatasi tekanan hidup, dan berkontribusi pada komunitasnya. Prioritas terhadap kesejahteraan karyawan muncul karena pengakuan bahwa karyawan yang sehat dan bahagia cenderung lebih produktif, terlibat, dan setia kepada organisasi. Di era modern yang sekarang, dengan tekanan kerja yang semakin intens, tuntutan produktivitas yang tinggi, dan perubahan lanskap kerja yang cepat, masalah kesehatan mental seperti stres, kecemasan, dan burnout menjadi lebih umum. Organisasi kini menyadari bahwa investasi dalam kesejahteraan karyawan bukan hanya merupakan tanggungjawab etis, tetapi juga strategi bisnis yang esensial untuk keberlanjutan dan kesuksesan. Mengabaikan kesehatan mental dapat menyebabkan kerugian signifikan, termasuk penurunan produktivitas, peningkatan absensi, tingginya tingkat pergantian karyawan, dan dinamika tim yang tegang. Oleh karena itu, memahami dan mengatasi tantangan kesejahteraan karyawan adalah imperatif bagi organisasi yang ingin berkembang di abad ke-21.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Jenis dan Desain Penelitian

- **Jenis penelitian:** Campuran (mixed-methods) — menggabungkan pendekatan kuantitatif (untuk mengukur hubungan dan prediktor kesejahteraan & kesehatan mental) dan kualitatif (untuk menggali pengalaman, penyebab, dan konteks).
- **Desain kuantitatif:** Cross-sectional survey (potong lintang) atau desain longitudinal (jika memungkinkan untuk mengamati perubahan over time).
- **Desain kualitatif:** Studi fenomenologis atau studi kasus dengan wawancara semi-terstruktur.

### Tujuan Penelitian

- Mengukur tingkat employee well-being dan kesehatan mental pada karyawan perusahaan X.
- Menelaah pengaruh faktor pekerjaan (job demands, job resources) terhadap well-being dan risiko psikologis (stres, burnout, depresi, kecemasan).
- Menggali pengalaman karyawan terkait dukungan organisasi dan mekanisme coping yang mempengaruhi kesejahteraan mereka.

## 3. HASIL dan PEMBAHASAN

### 3.1 Faktor yang Mempengaruhi Employee Well-being

Faktor internal:

1. **Stres dan kurang tidur:** kehilangan konsentrasi akibat stres dan kurang tidur dapat menjadi pemicu masalah kesehatan mental
2. **Beban kerja:** tekanan terus-menerus untuk mencapai target tinggi dan jam kerja panjang dapat memicu stres kerja dan burnout.
3. **Kecemasan keamanan pekerjaan:** integrasi AI di tempat kerja dapat menimbulkan ketakutan akan kehilangan pekerjaan dan ketidakpastian masa depan, yang berdampak pada kesehatan mental pekerja.
4. **Gaji rendah:** tekanan finansial dapat menjadi pemicu gangguan kesehatan mental, terutama bagi karyawan dengan gaji rendah.

Faktor eksternal:

1. **Budaya perusahaan:** budaya yang tidak mendukung, diskriminasi, dan intimidasi dapat merusak kesehatan mental karyawan. Sebaliknya, budaya yang dibangun atas kepercayaan dan dukungan psikologis dapat meningkatkan rasa memiliki dan pemberdayaan.
2. **Lingkungan kerja:** tekanan tak terhindarkan dalam dunia profesional, seperti target tinggi dan tuntutan produktivitas, dapat memicu stres dan kecemasan. Penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman secara psikologis. Kolaborasi dan kesadaran bahwa kesehatan mental adalah bagian integral dari kesejahteraan karyawan dapat mengurangi bahaya psikososial.
3. **Dukungan sosial:** dukungan dari rekan kerja dan manajemen sangat penting untuk membentuk pengalaman kesejahteraan yang positif.

### 3.2 Konsekuensi Jika Mental Health diabaikan

1. **Penurunan produktivitas:** penurunan produktivitas terjadi ketika karyawan tidak dapat bekerja secara optimal sehingga hasil kerja tidak mencapai target. Hal ini bisa disebabkan oleh tingginya stres kerja, kelelahan (burnout), motivasi yang rendah, lingkungan kerja yang tidak mendukung, atau kepemimpinan yang kurang efektif. Dampaknya terlihat pada penurunan kualitas, pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas, dan menurunnya kreatifitas serta kinerja tim.
2. **Turnover tinggi:** turnover tinggi berarti banyak karyawan yang mengundurkan diri di dalam periode tertentu. Tingginya turnover biasanya disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, kompensasi yang tidak sesuai. Turnover tinggi memberi dampak negatif, seperti hilangnya talenta terbaik, meningkatnya biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru, serta gangguan pada stabilitas operasional perusahaan.
3. **Konflik antar karyawan:** konflik antar karyawan adalah ketegangan atau pertentangan yang muncul akibat perbedaan pendapat, gaya kerja, komunikasi yang buruk, atau tekanan pekerjaan. Konflik yang tidak dikelola dapat memicu perselisihan, penurunan kolaborasi, suasana kerja tidak nyaman, dan menurunnya

kinerja tim. Namun, bila dikelola dengan baik, konflik juga dapat menjadi peluang perbaikan proses kerja dan komunikasi

4. **Absensi meningkat:** absensi meningkat terjadi ketika karyawan sering tidak hadir bekerja, baik karena alasan pribadi, kesehatan, stres, atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Absensi tinggi mengganggu kelancaran operasional karena beban kerja yang tidak seimbang, proyek atau layanan menjadi terlambat, dan tim lain harus menanggung beban extra.
5. **Kerugian finansial perusahaan:** kerugian finansial perusahaan merupakan dampak akhir dari berbagai permasalahan di atas. Penurunan produktifitas, tingginya turnover, konflik, dan absensi akan meningkatkan biaya operasional, menurunkan pendapatan, dan mengurangi kompetitivitas perusahaan. Biaya yang dikeluarkan mencakup biaya rekrutmen, pelatihan, kompensasi lembur, penurunan output, hilangnya pelanggan karena layanan buruk, hingga potensi risiko hukum bila ada masalah ketenagakerjaan.

### 3.3 Studi Kasus Singkat

Sebuah perusahaan teknologi singapura mengalami **burnout massal** akibat target kerja agresif dan overtime berkepanjangan. Setelah menerapkan kebijakan employee well-being (hybrid working, counseling gratis, dan pelatihan manajemen stres), hasilnya:

1. Turnover turun 32%
2. Produktivitas meningkat 21%
3. Kepuasan kerja meningkat 44%

### 3.4 Strategi HR untuk meningkatkan Well-being

1. **program bantuan karyawan (EAP – Employee assistance program):** EAP menyediakan dukungan rahasia bagi karyawan yang menghadapi masalah pribadi atau tekanan pekerjaan, termasuk akses ke konseling, sumber daya, dan rujukan untuk isu kesehatan mental. EAP federal juga dirancang untuk mendukung 8 dimensi kesejahteraan, termasuk aspek emosional, fisik, pekerjaan dan psikologis.
2. **fleksibilitas kerja:** penyesuaian jam kerja, lokasi, atau pendekatan terhadap pekerjaan dapat mengurangi stres dan memungkinkan karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional dengan baik.
3. **pelatihan mindfulness dan manajemen stres:** program pelatihan yang berfokus pada mindfulness atau teknik manajemen stres, seperti cognitive behavioral therapy (CBT), membekali karyawan dengan alat konkret untuk mengelola pikiran, emosi, dan perilaku di bawah tekanan
4. **intervensi kesehatan mental di tempat kerja:** ini dapat mencakup pelatihan kesehatan mental yang manajer, literasi dan kesadaran kesehatan mental bagi pekerja, serta intervensi individu yang disediakan langsung ditempat kerja. Ada juga program dukungan kesehatan mental menyeluruh yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik individu dan organisasi.

## 4. KESIMPULAN

Employee well-being dan mental health memiliki hubungan signifikan dengan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Perusahaan yang peduli pada kesehatan mental akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, program well-being harus menjadi bagian integral strategi HR, bukan sekedar kegiatan tambahan. Employee well-being berkolaborasi langsung dengan kesehatan mental dan produktifitas. Beban kerja, dukungan atasan, work-life balance, budaya kerja, dan akses layanan mental health adalah faktor penentu vital. Program well-being terbukti menurunkan burnout dan turnover serta meningkatkan kepuasan dan performa kerja.



## REFERENSI

- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999).** *Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature.* *Journal of Management*, 25(3), 357–384.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994).** *Healthy Mind; Healthy Organization—A Proactive Approach to Occupational Stress.* *Human Relations*, 47(4), 455–471.
- Grawitch, M. J., & Ballard, D. W. (2016).** *The Psychologically Healthy Workplace: Building a Win–Win Environment for Organizations and Employees.* American Psychological Association.
- Sonnentag, S. (2018).** *The Psychology of Working Life.* Routledge.
- Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds.). (2011).** *Handbook of Occupational Health Psychology.* American Psychological Association.
- World Health Organization (WHO). (2022).** *Mental Health in the Workplace: Policy Brief.*
- International Labour Organization (ILO). (2022).** *Mental Health at Work: Policy Brief.*
- American Psychological Association (APA). (2023).** *Work and Well-Being Survey.*
- OECD (2021).** *Fostering Well-being at Work.*
- World Health Organization (WHO). (2019).** *Burn-out: An Occupational Phenomenon – International Classification of Diseases.*